

CVEFECTIVA | HUMAN TALENT CONSULTANT

INFORME

ADN 360°

Juan Antonio Herrera Florez

ID 79395870

Fecha 26/3/2026

Empresa NOMBRE DE TU EMPRESA

AUTOEVALUACIÓN

JEFES

PARES

EQUIPO

ADN 360 es un instrumento que sirve como soporte para su desarrollo profesional y de carrera por cuanto identifica elementos claves sobre los cuales es posible fortalecer el desempeño, y determinar cómo las expectativas y necesidades de la organización se encuadran frente al trabajo desarrollado cotidianamente.

En este informe se presentan los resultados del proceso de evaluación 360, en el cual participaron usted y sus observadores, de una manera estructurada y confidencial.

Las áreas de divergencia corresponden a dos calificaciones que tienen una diferencia notable dentro de la competencia. Estas se consideran como posibles áreas de mejora.

Este reporte puede aportar elementos en:

- Identificar cómo se percibe usted en cuanto a su actuación en el trabajo.
- Conocer cómo es observado(a) por las personas que trabajan con usted diariamente.
- Determinar el nivel de las competencias que la organización ha definido en un perfil ideal de cargo.
- Identificar las diferencias existentes entre el perfil ideal del cargo y sus resultados.
- Desarrollar sus fortalezas y orientar sus esfuerzos hacia el crecimiento en áreas de mejora.

Es importante su total compromiso frente a esta valoración. Lo valioso es enfocarse en ellas para obtener los resultados que reflejen la realidad de su desempeño en la empresa.

BALANCE DE COMPETENCIAS

Fortalezas y Oportunidades

▲ DESTACADAS

Flexibilidad 4.0

Planeación y organización 4.0

Innovación y Escucha 4.0

Comunicación y Desarrollo 4.0

Orientación a resultados 3.9

Trabajo colaborativo 3.9

Capacidad de Análisis 3.9

Comunicación asertiva 3.9

Inteligencia Emocional 3.9

Administración de recursos 3.9

Relacionamiento interpersonal 3.9

Dirección de equipos 3.8

Excelencia 3.8

Estrategia 3.8

Resolución de problemas 3.8

Orientación al cliente 3.8






Capacidad de aprendizaje 3.5

Seguridad Psicológica 3.5

▼ OPORTUNIDADES

Sin registros

COMPOR TAMIEN TOS SOBRESALIENTES (>= 3.5)

Es hábil analizando y detallando los datos relacionados a los resultados de los procesos de su gestión.	 4.5
Promueve y antepone los intereses colectivos a los personales en beneficio de los objetivos organizacionales.	 4.4
Impulsa la participación de todos al equipo de trabajo y promueve la ayuda mutua y la solidaridad para lograr los objetivos o resultados propuestos.	 4.4
Prioriza acertadamente la urgencia con la que deben ser atendidas las situaciones que se presentan.	 4.4
Establece un estilo de comunicación respetuoso teniendo en cuenta las personas con las que se comunica.	 4.4

COMPOR TAMIEN TOS A DESARROLLAR (< 3.5)

PROMEDIO GENERAL POR ROL



3.9

PROMEDIO GENERAL 360°

4.7

AUTOEVALUACIÓN

3.9

PROMEDIO 360°

-0.8

BRECHA TOTAL

DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

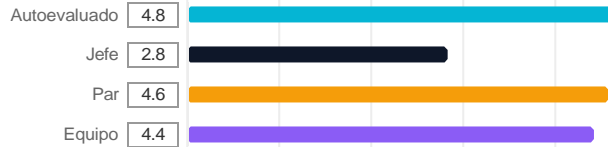
ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.



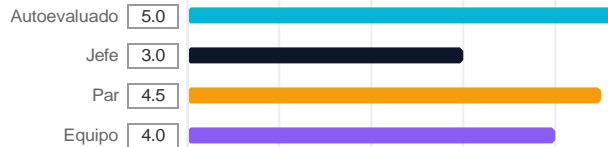
TRABAJO COLABORATIVO

Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.



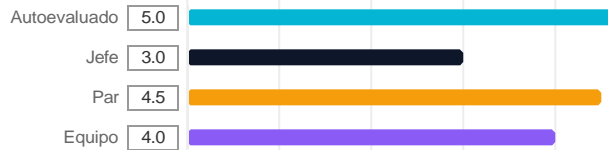
DIRECCIÓN DE EQUIPOS

Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.



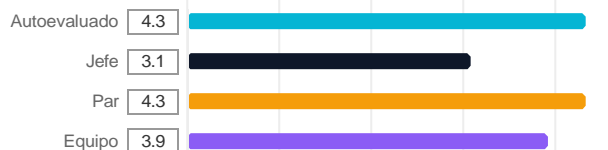
EXCELENCIA

Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.



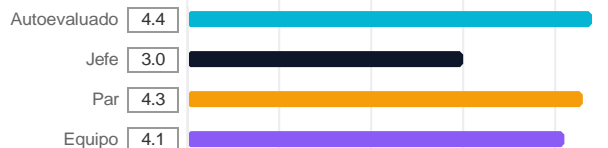
ESTRATEGIA

Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Anticipa situaciones y prevé alternativas de acción de largo plazo.



DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

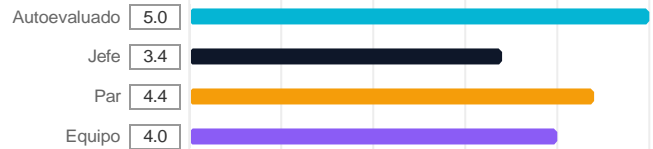
CAPACIDAD DE ANÁLISIS

Evalúa precisa y profundamente los datos o hechos que maneja en la dirección de proyectos de la organización.



COMUNICACIÓN ASERTIVA

Gestiona y demuestra una comunicación coherente entre lo que expresa verbalmente y lo que desarrolla durante sus actividades.



FLEXIBILIDAD

Se adapta y trabaja efectivamente en situaciones de presión o con dificultades de situación problema.



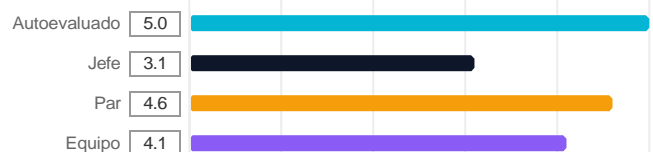
INTELIGENCIA EMOCIONAL

Establece mediciones para las actividades que exigen mayor esfuerzo por parte propia y de su equipo.



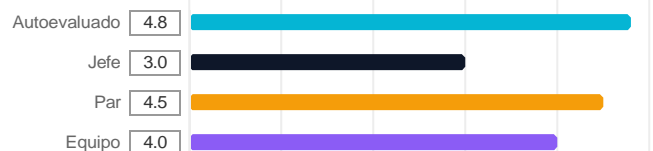
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Crea e impulsa planes para optimizar los procesos en términos de tiempo y recursos asignados.



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Establece soluciones oportunas a las inquietudes de los clientes internos y/o externos.

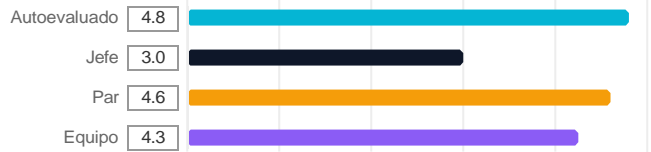


DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

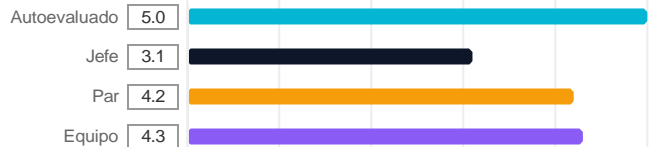
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Establece objetivos y traza las metas a cumplir desde su área.



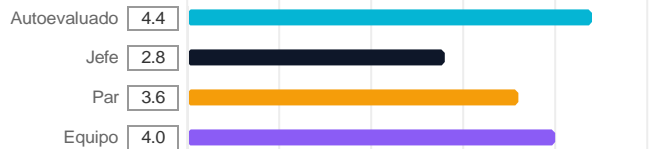
RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL

Establece redes de contacto cordiales y cálidas con el fin de obtener mutuo beneficio.



CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

Evalúa la búsqueda y aprecia las experiencias propias y de su equipo de trabajo.



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?



INNOVACIÓN Y ESCUCHA

¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?



COMUNICACIÓN Y DESARROLLO

¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?



ANÁLISIS RELACIÓN OBSERVADORES

En esta sección encontrará una comparación gráfica de las calificaciones.

Se separan las valoraciones del Autoevaluado, Otros (Jefes y Pares) y el Equipo a cargo.

Fortaleza (F): El promedio global de los observadores es de 3.5 o superior.

Área de Mejora (A): El promedio global de los observadores está por debajo de 3.5.

COMPETENCIAS



ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	AUTOEVALUADO	JEFE	PAR	EQUIPO	PROM. OBS.	PROM. TOTAL
Orientación a resultados	4.33	2.83	4.58	4.17	3.86	3.98
Trabajo colaborativo	4.83	2.83	4.58	4.42	3.94	4.17
Dirección de equipos	5.00	3.00	4.50	4.00	3.83	4.13
Excelencia	5.00	3.00	4.50	4.00	3.83	4.13
Estrategia	4.33	3.08	4.33	3.92	3.78	3.92
Resolución de problemas	4.40	3.00	4.30	4.10	3.80	3.95
Capacidad de Análisis	4.80	3.30	4.20	4.10	3.87	4.10
Comunicación asertiva	5.00	3.40	4.40	4.00	3.93	4.20
Flexibilidad	4.80	3.00	4.50	4.40	3.97	4.18
Inteligencia Emocional	4.60	3.10	4.60	4.08	3.93	4.10
Administración de recursos	5.00	3.10	4.60	4.10	3.93	4.20
Orientación al cliente	4.80	3.00	4.50	4.00	3.83	4.08
Planeación y organización	4.80	3.00	4.60	4.25	3.95	4.16
Relacionamiento interpersonal	5.00	3.10	4.20	4.30	3.87	4.15
Capacidad de aprendizaje	4.40	2.80	3.60	4.00	3.47	3.70
Seguridad Psicológica	-	-	-	3.50	3.50	3.50
Innovación y Escucha	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Comunicación y Desarrollo	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Promedio General	4.71	3.03	4.41	4.13	3.86	4.07

Fortalezas

Áreas donde el desempeño en conjunto es igual o superior al perfil esperado (≥ 3.5).

- **Orientación a resultados**
- **Trabajo colaborativo**
- **Dirección de equipos**
- **Excelencia**
- **Estrategia**
- **Resolución de problemas**
- **Capacidad de Análisis**
- **Comunicación asertiva**
- **Flexibilidad**
- **Inteligencia Emocional**
- **Administración de recursos**
- **Orientación al cliente**
- **Planeación y organización**
- **Relacionamiento interpersonal**
- **Capacidad de aprendizaje**
- **Seguridad Psicológica**
- **Innovación y Escucha**
- **Comunicación y Desarrollo**

Áreas de Mejora

Desempeño por debajo de lo esperado en conjunto (< 3.5).

- ♦ **- Ninguna -**

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
ORIENTACIÓN A RESULTADOS			
Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.	4	3.8	4.5
Fomenta y exige el alto rendimiento de sus equipos a través del establecimiento de estándares e indicadores.	4	4	4.5
Genera espacios para revisar lecciones aprendidas con el equipo y evidenciar aciertos y errores para asegurar los resultados.	5	3.8	4
Resalta el valor de trabajar de forma competitiva en la consecución de objetivos.	4	4	4
Promueve objetivos desafiantes para los miembros de su equipo.	4	3.7	4
Desarrolla ambientes altamente competitivos donde pueda sacar ventaja de sus capacidades para lograr los mejores resultados.	5	3.8	4
TRABAJO COLABORATIVO			
Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.	5	4	4.5
Establece los objetivos del equipo, con roles claros para cada miembro y orienta su trabajo y el de colaboradores a la consecución del éxito.	5	3.5	4
Promueve y antepone los intereses colectivos a los personales en beneficio de los objetivos organizacionales.	5	4.2	4.5
Impulsa la participación de todos al equipo de trabajo y promueve la ayuda mutua y la solidaridad para lograr los objetivos o resultados propuestos.	5	4.2	5
Establece acciones para recompensar los logros de los miembros del equipo.	4	4	4.5
Fomenta y apoya el trabajo inter-áreas que existe dentro de la organización.	5	3.8	4
DIRECCIÓN DE EQUIPOS			
Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.	5	3.8	4
EXCELENCIA			
Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.	5	3.8	4
ESTRATEGIA			
Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.	4	3.7	3.5

CUESTIONARIO DETALLADO

Resumen de Respuestas

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
SEGURIDAD PSICOLÓGICA			
Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?		3.5	3.5
INNOVACIÓN Y ESCUCHA			
¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?		4	4
COMUNICACIÓN Y DESARROLLO			
¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?		4	4

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE EQUIPO

Los resultados reflejan la percepción exclusiva de sus colaboradores directos. El índice de liderazgo se sitúa en **4.0 / 5.0**.

Fortalezas de Gestión: Su equipo destaca su desempeño en *Seguridad Psicológica, Agilidad estratégica, Comunicación e Inteligencia Emocional*. Esto indica un impacto muy positivo en la motivación y direccionamiento del grupo.

Reto Actual: Su equipo no refleja áreas críticas. El reto es mantener este alto estándar de dirección.

Conclusión: Utilice estas percepciones como una brújula para ajustar su estilo, asegurando que las necesidades operativas y emocionales del equipo estén cubiertas.

A continuación, se detalla el nivel de favorabilidad para las 4 competencias críticas de gestión, evaluadas exclusivamente por el Rol Equipo.

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

3.5

"Gestión del Error"

Fortaleza



AGILIDAD ESTRATÉGICA

4.0

"Escucha Activa"

Fortaleza



COMUNICACIÓN

4.0

"Retroalimentación"

Fortaleza



INTELIGENCIA EMOCIONAL

4.5

"Cercanía"

Fortaleza



ANÁLISIS EJECUTIVO DEL CONSULTOR

Diagnóstico y
Recomendaciones

ALINEACIÓN DEL PERFIL

El diagnóstico integral sitúa al evaluado con un nivel de favorabilidad general de **3.9 sobre 5.0**, contrastado con una autoevaluación de **4.7**. Se observa una tendencia a la sobrevaloración personal frente a la perspectiva del entorno, evidenciando una oportunidad de calibración en su nivel de autoconciencia. Estos resultados establecen una base sólida para su ruta de desarrollo.

CONSOLIDACIÓN DE FORTALEZAS

A nivel competencial, el perfil se apoya firmemente en pilares como *Orientación a resultados*, *Trabajo colaborativo*, *Dirección de equipos* y *Excelencia*. El consenso cualitativo de los evaluadores refuerza estas métricas, subrayando que el evaluado aporta valor directo al equipo a través de actitudes constructivas y un despliegue efectivo de sus capacidades clave en el día a día.

FOCOS DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

Los resultados actuales no muestran competencias en niveles de alerta (por debajo del perfil esperado). El reto cualitativo principal consiste en mantener esta consistencia operativa e impulsar la innovación dentro de sus áreas de dominio para evitar el estancamiento.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

Más allá de las métricas puras, el volumen de retroalimentación recibida denota un entorno comprometido con el crecimiento del evaluado. Las observaciones apuntan a utilizar las herramientas de seguimiento y gestión emocional como palancas definitivas para escalar su nivel de eficacia dentro de la compañía. Se recomienda estructurar planes de acción a corto plazo fundamentados en este reporte.

Equipo de Consultoría Estratégica

CV Efectiva

Establezca a continuación las acciones concretas para cerrar las brechas identificadas.

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

CVEFECTIVA | HUMAN TALENT CONSULTANT

INFORME

ADN 360°

Felix Ricardo Lòpez

ID 102658724

Fecha 26/3/2026

Empresa EMPRESA

AUTOEVALUACIÓN

JEFES

PARES

EQUIPO

ADN 360 es un instrumento que sirve como soporte para su desarrollo profesional y de carrera por cuanto identifica elementos claves sobre los cuales es posible fortalecer el desempeño, y determinar cómo las expectativas y necesidades de la organización se encuadran frente al trabajo desarrollado cotidianamente.

En este informe se presentan los resultados del proceso de evaluación 360, en el cual participaron usted y sus observadores, de una manera estructurada y confidencial.

Las áreas de divergencia corresponden a dos calificaciones que tienen una diferencia notable dentro de la competencia. Estas se consideran como posibles áreas de mejora.

Este reporte puede aportar elementos en:

- Identificar cómo se percibe usted en cuanto a su actuación en el trabajo.
- Conocer cómo es observado(a) por las personas que trabajan con usted diariamente.
- Determinar el nivel de las competencias que la organización ha definido en un perfil ideal de cargo.
- Identificar las diferencias existentes entre el perfil ideal del cargo y sus resultados.
- Desarrollar sus fortalezas y orientar sus esfuerzos hacia el crecimiento en áreas de mejora.

Es importante su total compromiso frente a esta valoración. Lo valioso es enfocarse en ellas para obtener los resultados que reflejen la realidad de su desempeño en la empresa.

BALANCE DE COMPETENCIAS

Fortalezas y Oportunidades

▲ DESTACADAS

Resolución de problemas 4.3

Relacionamiento interpersonal 4.3

Dirección de equipos 4.2

Orientación al cliente 4.2

Excelencia 4.0

Planeación y organización 4.0

Seguridad Psicológica 4.0

Innovación y Escucha 4.0

Comunicación y Desarrollo 4.0

Trabajo colaborativo 3.9

Flexibilidad 3.9

Inteligencia Emocional 3.9

Orientación a resultados 3.8

Estrategia 3.8

Capacidad de Análisis 3.8

Comunicación asertiva 3.8






Capacidad de aprendizaje 3.8

Administración de recursos 3.6

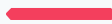
▼ OPORTUNIDADES

Sin registros

COMPORTAMIENTOS SOBRESALIENTES (>= 3.5)

Promueve métodos de resolución de problemas de forma rápida y oportuna.	 4.5
Prioriza acertadamente la urgencia con la que deben ser atendidas las situaciones que se presentan.	 4.5
Crea lazos cordiales entre los miembros de la organización.	 4.5
Fomenta y promueve las buenas relaciones entre los directivos de la organización.	 4.5
Es previsor evitando problemas potenciales o creando oportunidades que no son evidentes para los demás.	 4.4

COMPORTAMIENTOS A DESARROLLAR (< 3.5)

Impulsa y promueve espacios para que la comunicación sea efectiva a todos los niveles de la organización.	 3.4
---	---

PROMEDIO GENERAL POR ROL



3.9

PROMEDIO GENERAL 360°

4.1

AUTOEVALUACIÓN

3.9

PROMEDIO 360°

-0.2

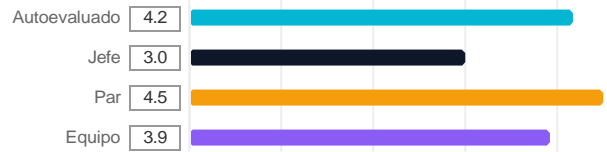
BRECHA TOTAL

DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

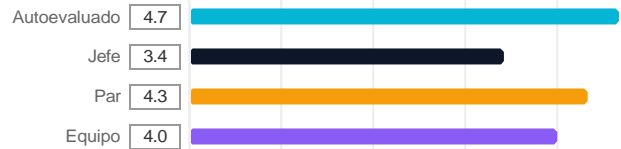
ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.



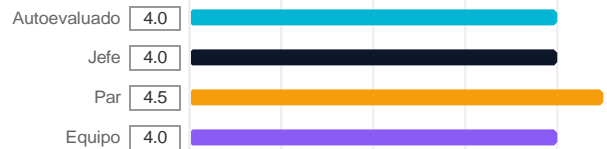
TRABAJO COLABORATIVO

Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.



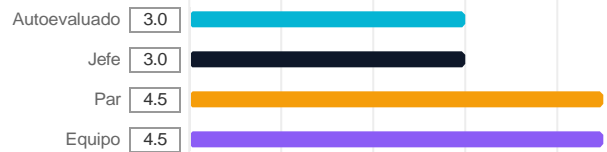
DIRECCIÓN DE EQUIPOS

Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.



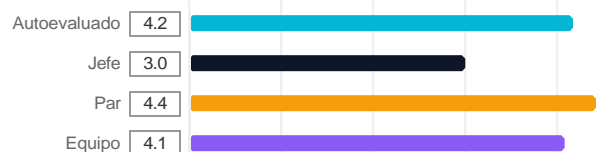
EXCELENCIA

Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.



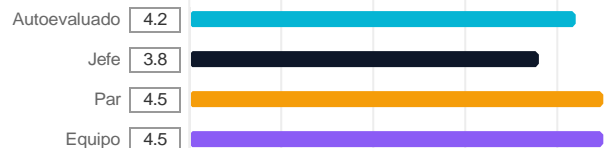
ESTRATEGIA

Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Anticipa situaciones y prevé alternativas de acción de largo plazo.



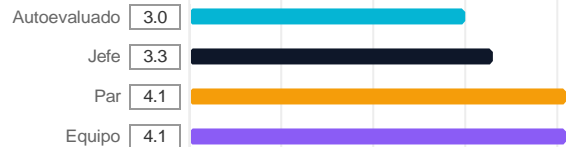
CAPACIDAD DE ANÁLISIS

Evalúa precisa y profundamente los datos o hechos que maneja en la dirección de proyectos de la organización.



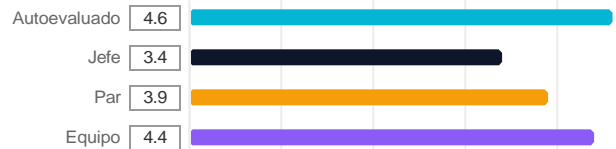
COMUNICACIÓN ASERTIVA

Gestiona y demuestra una comunicación coherente entre lo que expresa verbalmente y lo que desarrolla durante sus actividades.



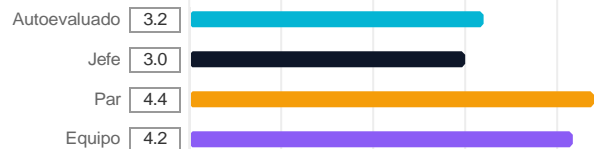
FLEXIBILIDAD

Se adapta y trabaja efectivamente en situaciones de presión o con dificultades de situación problema.



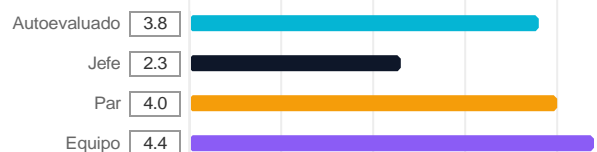
INTELIGENCIA EMOCIONAL

Establece mediciones para las actividades que exigen mayor esfuerzo por parte propia y de su equipo.



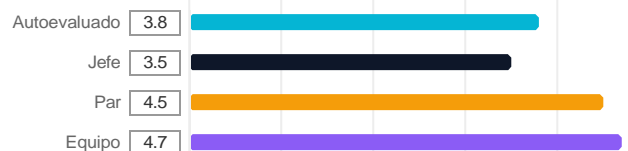
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Crea e impulsa planes para optimizar los procesos en términos de tiempo y recursos asignados.



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Establece soluciones oportunas a las inquietudes de los clientes internos y/o externos.

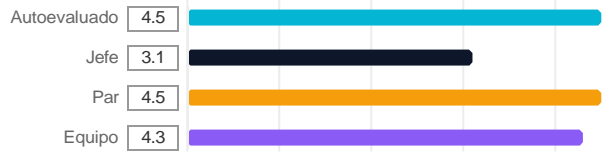


DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

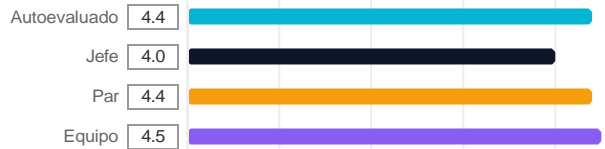
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Establece objetivos y traza las metas a cumplir desde su área.



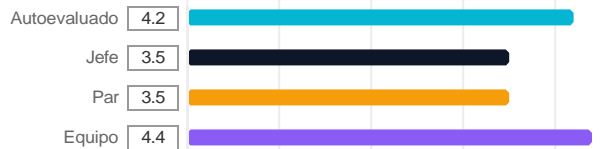
RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL

Establece redes de contacto cordiales y cálidas con el fin de obtener mutuo beneficio.



CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

Evalúa la búsqueda y aprecia las experiencias propias y de su equipo de trabajo.



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?



INNOVACIÓN Y ESCUCHA

¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?



COMUNICACIÓN Y DESARROLLO

¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?



ANÁLISIS RELACIÓN OBSERVADORES

En esta sección encontrará una comparación gráfica de las calificaciones.

Se separan las valoraciones del Autoevaluado, Otros (Jefes y Pares) y el Equipo a cargo.

Fortaleza (F): El promedio global de los observadores es de 3.5 o superior.

Área de Mejora (A): El promedio global de los observadores está por debajo de 3.5.

COMPETENCIAS



ANÁLISIS RELACIÓN OBSERVADORES

ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	AUTOEVALUADO	JEFE	PAR	EQUIPO	PROM. OBS.	PROM. TOTAL
Orientación a resultados	4.17	3.00	4.50	3.92	3.81	3.90
Trabajo colaborativo	4.67	3.42	4.33	4.00	3.92	4.11
Dirección de equipos	4.00	4.00	4.50	4.00	4.17	4.13
Excelencia	3.00	3.00	4.50	4.50	4.00	3.75
Estrategia	4.17	3.00	4.42	4.08	3.83	3.92
Resolución de problemas	4.20	3.80	4.50	4.50	4.27	4.25
Capacidad de Análisis	4.20	2.90	4.30	4.20	3.80	3.90
Comunicación asertiva	3.00	3.30	4.10	4.10	3.83	3.63
Flexibilidad	4.60	3.40	3.90	4.40	3.90	4.08
Inteligencia Emocional	3.20	3.00	4.40	4.17	3.86	3.69
Administración de recursos	3.80	2.30	4.00	4.40	3.57	3.63
Orientación al cliente	3.80	3.50	4.50	4.70	4.23	4.13
Planeación y organización	4.50	3.10	4.50	4.30	3.97	4.10
Relacionamiento interpersonal	4.40	4.00	4.40	4.50	4.30	4.33
Capacidad de aprendizaje	4.20	3.50	3.50	4.40	3.80	3.90
Seguridad Psicológica	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Innovación y Escucha	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Comunicación y Desarrollo	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Promedio General	4.09	3.24	4.29	4.26	3.93	3.97

Fortalezas

Áreas donde el desempeño en conjunto es igual o superior al perfil esperado (≥ 3.5).

- **Orientación a resultados**
- **Trabajo colaborativo**
- **Dirección de equipos**
- **Excelencia**
- **Estrategia**
- **Resolución de problemas**
- **Capacidad de Análisis**
- **Comunicación asertiva**
- **Flexibilidad**
- **Inteligencia Emocional**
- **Administración de recursos**
- **Orientación al cliente**
- **Planeación y organización**
- **Relacionamiento interpersonal**
- **Capacidad de aprendizaje**
- **Seguridad Psicológica**
- **Innovación y Escucha**
- **Comunicación y Desarrollo**

Áreas de Mejora

Desempeño por debajo de lo esperado en conjunto (< 3.5).

- ♦ **- Ninguna -**

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
ORIENTACIÓN A RESULTADOS			
Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.	4	3.8	4
Fomenta y exige el alto rendimiento de sus equipos a través del establecimiento de estándares e indicadores.	4	3.8	4
Genera espacios para revisar lecciones aprendidas con el equipo y evidenciar aciertos y errores para asegurar los resultados.	4	3.3	3
Resalta el valor de trabajar de forma competitiva en la consecución de objetivos.	5	3.8	4
Promueve objetivos desafiantes para los miembros de su equipo.	4	4	4.5
Desarrolla ambientes altamente competitivos donde pueda sacar ventaja de sus capacidades para lograr los mejores resultados.	4	4	4
TRABAJO COLABORATIVO			
Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.	4	4.2	4
Establece los objetivos del equipo, con roles claros para cada miembro y orienta su trabajo y el de colaboradores a la consecución del éxito.	4	3.8	4
Promueve y antepone los intereses colectivos a los personales en beneficio de los objetivos organizacionales.	5	3.8	4
Impulsa la participación de todos al equipo de trabajo y promueve la ayuda mutua y la solidaridad para lograr los objetivos o resultados propuestos.	5	3.7	4
Establece acciones para recompensar los logros de los miembros del equipo.	5	4	4
Fomenta y apoya el trabajo inter-áreas que existe dentro de la organización.	5	4	4
DIRECCIÓN DE EQUIPOS			
Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.	4	4.2	4
EXCELENCIA			
Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.	3	4	4.5
ESTRATEGIA			
Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.	4	4.3	4.5

CUESTIONARIO DETALLADO

Resumen de Respuestas

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
SEGURIDAD PSICOLÓGICA			
Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?		4	4
INNOVACIÓN Y ESCUCHA			
¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?		4	4
COMUNICACIÓN Y DESARROLLO			
¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?		4	4

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE EQUIPO

Los resultados reflejan la percepción exclusiva de sus colaboradores directos. El índice de liderazgo se sitúa en **4.0 / 5.0**.

Fortalezas de Gestión: Su equipo destaca su desempeño en *Seguridad Psicológica*, *Agilidad estratégica*, *Comunicación* e *Inteligencia Emocional*. Esto indica un impacto muy positivo en la motivación y direccionamiento del grupo.

Reto Actual: Su equipo no refleja áreas críticas. El reto es mantener este alto estándar de dirección.

Conclusión: Utilice estas percepciones como una brújula para ajustar su estilo, asegurando que las necesidades operativas y emocionales del equipo estén cubiertas.

A continuación, se detalla el nivel de favorabilidad para las 4 competencias críticas de gestión, evaluadas exclusivamente por el Rol Equipo.

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

4.0

"Gestión del Error"

Fortaleza



AGILIDAD ESTRATÉGICA

4.0

"Escucha Activa"

Fortaleza



COMUNICACIÓN

4.0

"Retroalimentación"

Fortaleza



INTELIGENCIA EMOCIONAL

4.0

"Cercanía"

Fortaleza



ANÁLISIS EJECUTIVO DEL CONSULTOR

Diagnóstico y
Recomendaciones

ALINEACIÓN DEL PERFIL

El diagnóstico integral sitúa al evaluado con un nivel de favorabilidad general de **3.9 sobre 5.0**, contrastado con una autoevaluación de **4.1**. Existe un alto nivel de alineación entre la autopercepción y la perspectiva de sus observadores, demostrando una excelente autoconciencia profesional. Estos resultados establecen una base sólida para su ruta de desarrollo.

CONSOLIDACIÓN DE FORTALEZAS

A nivel competencial, el perfil se apoya firmemente en pilares como *Orientación a resultados*, *Trabajo colaborativo*, *Dirección de equipos* y *Excelencia*. El consenso cualitativo de los evaluadores refuerza estas métricas, subrayando que el evaluado aporta valor directo al equipo a través de actitudes constructivas y un despliegue efectivo de sus capacidades clave en el día a día.

FOCOS DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

Los resultados actuales no muestran competencias en niveles de alerta (por debajo del perfil esperado). El reto cualitativo principal consiste en mantener esta consistencia operativa e impulsar la innovación dentro de sus áreas de dominio para evitar el estancamiento.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

Más allá de las métricas puras, el volumen de retroalimentación recibida denota un entorno comprometido con el crecimiento del evaluado. Las observaciones apuntan a utilizar las herramientas de seguimiento y gestión emocional como palancas definitivas para escalar su nivel de eficacia dentro de la compañía. Se recomienda estructurar planes de acción a corto plazo fundamentados en este reporte.

Equipo de Consultoría Estratégica
CV Efectiva

Establezca a continuación las acciones concretas para cerrar las brechas identificadas.

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

CVEFECTIVA | HUMAN TALENT CONSULTANT

INFORME

ADN 360°

Diego Manuel Bueno

ID 1036259874

Fecha 26/3/2026

Empresa NOMBRE DE LA EMPRESA

AUTOEVALUACIÓN

JEFES

PARES

EQUIPO

ADN 360 es un instrumento que sirve como soporte para su desarrollo profesional y de carrera por cuanto identifica elementos claves sobre los cuales es posible fortalecer el desempeño, y determinar cómo las expectativas y necesidades de la organización se encuadran frente al trabajo desarrollado cotidianamente.

En este informe se presentan los resultados del proceso de evaluación 360, en el cual participaron usted y sus observadores, de una manera estructurada y confidencial.

Las áreas de divergencia corresponden a dos calificaciones que tienen una diferencia notable dentro de la competencia. Estas se consideran como posibles áreas de mejora.

Este reporte puede aportar elementos en:

- Identificar cómo se percibe usted en cuanto a su actuación en el trabajo.
- Conocer cómo es observado(a) por las personas que trabajan con usted diariamente.
- Determinar el nivel de las competencias que la organización ha definido en un perfil ideal de cargo.
- Identificar las diferencias existentes entre el perfil ideal del cargo y sus resultados.
- Desarrollar sus fortalezas y orientar sus esfuerzos hacia el crecimiento en áreas de mejora.

Es importante su total compromiso frente a esta valoración. Lo valioso es enfocarse en ellas para obtener los resultados que reflejen la realidad de su desempeño en la empresa.

BALANCE DE COMPETENCIAS

Fortalezas y Oportunidades

▲ DESTACADAS

Excelencia 4.2

Relacionamiento interpersonal 4.1

Seguridad Psicológica 4.0

Innovación y Escucha 4.0

Comunicación y Desarrollo 4.0

Inteligencia Emocional 3.9

Orientación al cliente 3.9

Orientación a resultados 3.8

Comunicación asertiva 3.8

Planeación y organización 3.8

Trabajo colaborativo 3.7

Dirección de equipos 3.7

Estrategia 3.7

Capacidad de Análisis 3.7

Flexibilidad 3.7






Administración de recursos 3.7

Resolución de problemas 3.6



▼ OPORTUNIDADES

Capacidad de aprendizaje 3.3

COMPORTAMIENTOS SOBRESALIENTES (>= 3.5)

Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.	 4.4
Asigna los recursos disponibles de acuerdo con las políticas organizacionales.	 4.4
Resalta el valor de trabajar de forma competitiva en la consecución de objetivos.	 4.3
Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.	 4.3
Promueve y apoya el uso de la información sobre datos o hechos a su disposición.	 4.3

COMPORTAMIENTOS A DESARROLLAR (< 3.5)

Genera aprecio por las experiencias, por aprender, por amplios intereses, por lo desconocido y por su exploración.	 3.4
Es hábil en la búsqueda y apreciación de experiencias.	 3.4

PROMEDIO GENERAL POR ROL



3.8

PROMEDIO GENERAL 360°

4.3

AUTOEVALUACIÓN

3.8

PROMEDIO 360°

-0.5

BRECHA TOTAL

DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

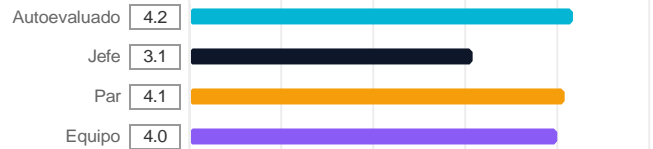
ORIENTACIÓN A RESULTADOS

Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.



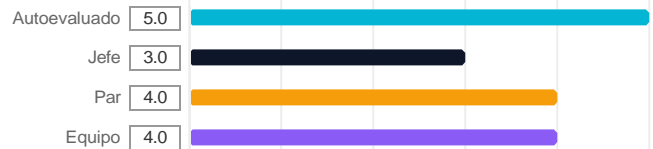
TRABAJO COLABORATIVO

Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.



DIRECCIÓN DE EQUIPOS

Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.



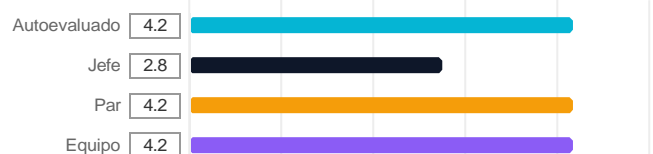
EXCELENCIA

Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.



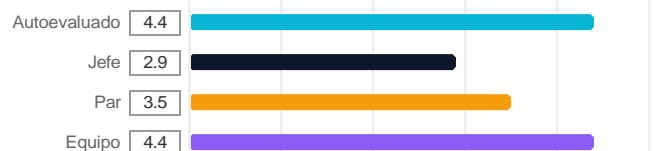
ESTRATEGIA

Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.



RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Anticipa situaciones y prevé alternativas de acción de largo plazo.



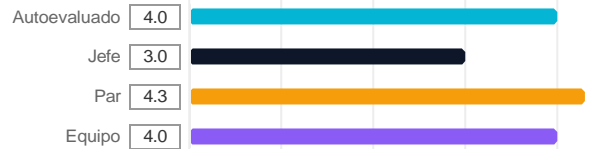
CAPACIDAD DE ANÁLISIS

Evalúa precisa y profundamente los datos o hechos que maneja en la dirección de proyectos de la organización.



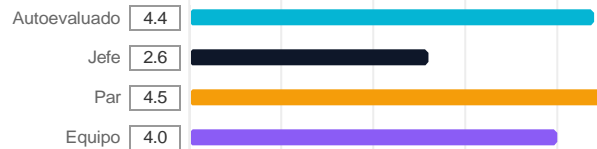
COMUNICACIÓN ASERTIVA

Gestiona y demuestra una comunicación coherente entre lo que expresa verbalmente y lo que desarrolla durante sus actividades.



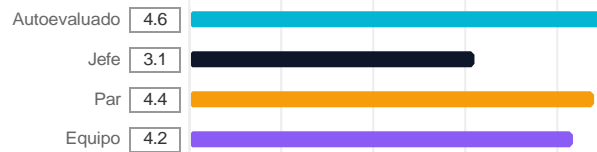
FLEXIBILIDAD

Se adapta y trabaja efectivamente en situaciones de presión o con dificultades de situación problema.



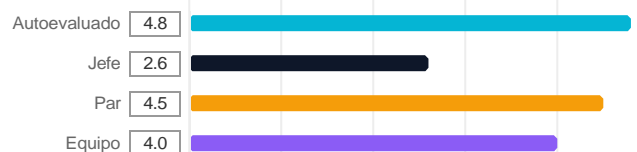
INTELIGENCIA EMOCIONAL

Establece mediciones para las actividades que exigen mayor esfuerzo por parte propia y de su equipo.



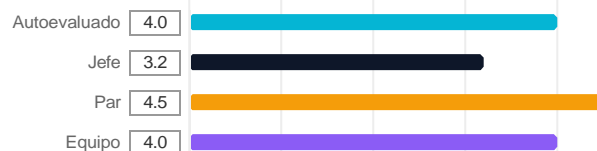
ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS

Crea e impulsa planes para optimizar los procesos en términos de tiempo y recursos asignados.



ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Establece soluciones oportunas a las inquietudes de los clientes internos y/o externos.

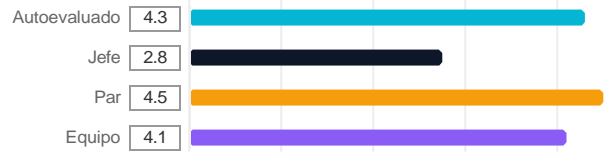


DETALLE DE COMPETENCIAS

Análisis Comparativo por Rol

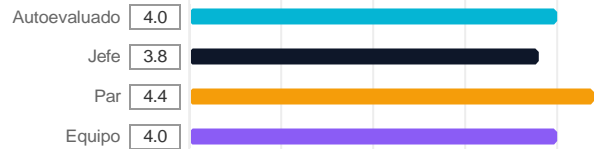
PLANEACIÓN Y ORGANIZACIÓN

Establece objetivos y traza las metas a cumplir desde su área.



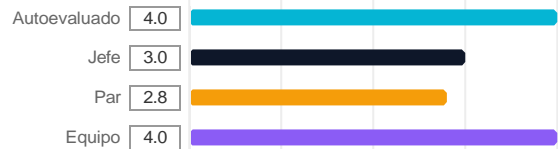
RELACIONAMIENTO INTERPERSONAL

Establece redes de contacto cordiales y cálidas con el fin de obtener mutuo beneficio.



CAPACIDAD DE APRENDIZAJE

Evalúa la búsqueda y aprecia las experiencias propias y de su equipo de trabajo.



SEGURIDAD PSICOLÓGICA

Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?



INNOVACIÓN Y ESCUCHA

¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?



COMUNICACIÓN Y DESARROLLO

¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?



ANÁLISIS RELACIÓN OBSERVADORES

En esta sección encontrará una comparación gráfica de las calificaciones.

Se separan las valoraciones del Autoevaluado, Otros (Jefes y Pares) y el Equipo a cargo.

Fortaleza (F): El promedio global de los observadores es de 3.5 o superior.

Área de Mejora (A): El promedio global de los observadores está por debajo de 3.5.

COMPETENCIAS



ANÁLISIS DE COMPETENCIAS

COMPETENCIAS	AUTOEVALUADO	JEFE	PAR	EQUIPO	PROM. OBS.	PROM. TOTAL
Orientación a resultados	4.67	2.75	4.50	4.17	3.81	4.02
Trabajo colaborativo	4.17	3.08	4.08	4.00	3.72	3.83
Dirección de equipos	5.00	3.00	4.00	4.00	3.67	4.00
Excelencia	5.00	3.00	4.50	5.00	4.17	4.38
Estrategia	4.17	2.75	4.17	4.17	3.70	3.82
Resolución de problemas	4.40	2.90	3.50	4.40	3.60	3.80
Capacidad de Análisis	4.20	2.60	4.20	4.40	3.73	3.85
Comunicación asertiva	4.00	3.00	4.30	4.00	3.77	3.83
Flexibilidad	4.40	2.60	4.50	4.00	3.70	3.88
Inteligencia Emocional	4.60	3.10	4.40	4.17	3.89	4.07
Administración de recursos	4.80	2.60	4.50	4.00	3.70	3.98
Orientación al cliente	4.00	3.20	4.50	4.00	3.90	3.93
Planeación y organización	4.30	2.75	4.50	4.10	3.78	3.91
Relacionamiento interpersonal	4.00	3.80	4.40	4.00	4.07	4.05
Capacidad de aprendizaje	4.00	3.00	2.80	4.00	3.27	3.45
Seguridad Psicológica	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Innovación y Escucha	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Comunicación y Desarrollo	-	-	-	4.00	4.00	4.00
Promedio General	4.31	2.92	4.21	4.11	3.75	3.89

Fortalezas

Áreas donde el desempeño en conjunto es igual o superior al perfil esperado (≥ 3.5).

- ♦ **Orientación a resultados**
- ♦ **Trabajo colaborativo**
- ♦ **Dirección de equipos**
- ♦ **Excelencia**
- ♦ **Estrategia**
- ♦ **Resolución de problemas**
- ♦ **Capacidad de Análisis**
- ♦ **Comunicación asertiva**
- ♦ **Flexibilidad**
- ♦ **Inteligencia Emocional**
- ♦ **Administración de recursos**
- ♦ **Orientación al cliente**
- ♦ **Planeación y organización**
- ♦ **Relacionamiento interpersonal**
- ♦ **Seguridad Psicológica**
- ♦ **Innovación y Escucha**
- ♦ **Comunicación y Desarrollo**

Áreas de Mejora

Desempeño por debajo de lo esperado en conjunto (< 3.5).

- ♦ **Capacidad de aprendizaje**

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
ORIENTACIÓN A RESULTADOS			
Logra que los miembros del equipo se fijen objetivos desafiantes, pero realizables y ligados a los planes de la organización.	4	3.8	4
Fomenta y exige el alto rendimiento de sus equipos a través del establecimiento de estándares e indicadores.	5	3.5	4
Genera espacios para revisar lecciones aprendidas con el equipo y evidenciar aciertos y errores para asegurar los resultados.	5	3.8	4
Resalta el valor de trabajar de forma competitiva en la consecución de objetivos.	5	4	4
Promueve objetivos desafiantes para los miembros de su equipo.	5	3.7	4
Desarrolla ambientes altamente competitivos donde pueda sacar ventaja de sus capacidades para lograr los mejores resultados.	4	4	5
TRABAJO COLABORATIVO			
Promueve la cooperación entre equipos, con acciones que ayuden a la integración para conseguir los objetivos establecidos.	4	3.7	4
Establece los objetivos del equipo, con roles claros para cada miembro y orienta su trabajo y el de colaboradores a la consecución del éxito.	5	3.8	4
Promueve y antepone los intereses colectivos a los personales en beneficio de los objetivos organizacionales.	4	3.7	4
Impulsa la participación de todos al equipo de trabajo y promueve la ayuda mutua y la solidaridad para lograr los objetivos o resultados propuestos.	4	3.7	4
Establece acciones para recompensar los logros de los miembros del equipo.	4	3.8	4
Fomenta y apoya el trabajo inter-áreas que existe dentro de la organización.	4	3.7	4
DIRECCIÓN DE EQUIPOS			
Establece y distribuye trabajo entre los miembros del equipo, definiendo pautas generales y delegando tareas.	5	3.7	4
EXCELENCIA			
Fomenta relaciones competitivas entre los miembros de la organización y con sus clientes acorde con los valores de la organización.	5	4.2	5
ESTRATEGIA			
Defiende o argumenta creencias, ideas y posiciones que promuevan ambientes de tipo competitivo.	4	4.3	5

CUESTIONARIO DETALLADO

Resumen de Respuestas

PREGUNTA	AUTO	OTROS	EQUIPO
SEGURIDAD PSICOLÓGICA			
Cuando hay errores, ¿el líder se enfoca en soluciones y aprendizaje en lugar de buscar culpables?		4	4
INNOVACIÓN Y ESCUCHA			
¿El líder promueve espacios donde las ideas y sugerencias son escuchadas y valoradas para la toma de decisiones?		4	4
COMUNICACIÓN Y DESARROLLO			
¿El líder brinda retroalimentación constante, constructiva y reconoce públicamente los aciertos?		4	4

ANÁLISIS DE LA GESTIÓN DE EQUIPO

Los resultados reflejan la percepción exclusiva de sus colaboradores directos. El índice de liderazgo se sitúa en **4.0 / 5.0**.

Fortalezas de Gestión: Su equipo destaca su desempeño en *Seguridad Psicológica, Agilidad estratégica, Comunicación e Inteligencia Emocional*. Esto indica un impacto muy positivo en la motivación y direccionamiento del grupo.

Reto Actual: Su equipo no refleja áreas críticas. El reto es mantener este alto estándar de dirección.

Conclusión: Utilice estas percepciones como una brújula para ajustar su estilo, asegurando que las necesidades operativas y emocionales del equipo estén cubiertas.

A continuación, se detalla el nivel de favorabilidad para las 4 competencias críticas de gestión, evaluadas exclusivamente por el Rol Equipo.

SEGURIDAD PSICOLÓGICA

4.0

"Gestión del Error"

Fortaleza



AGILIDAD ESTRATÉGICA

4.0

"Escucha Activa"

Fortaleza



COMUNICACIÓN

4.0

"Retroalimentación"

Fortaleza



INTELIGENCIA EMOCIONAL

4.0

"Cercanía"

Fortaleza



ANÁLISIS EJECUTIVO DEL CONSULTOR

Diagnóstico y
Recomendaciones

ALINEACIÓN DEL PERFIL

El diagnóstico integral sitúa al evaluado con un nivel de favorabilidad general de **3.8 sobre 5.0**, contrastado con una autoevaluación de **4.3**. Existe un alto nivel de alineación entre la autopercepción y la perspectiva de sus observadores, demostrando una excelente autoconciencia profesional. Estos resultados establecen una base sólida para su ruta de desarrollo.

CONSOLIDACIÓN DE FORTALEZAS

A nivel competencial, el perfil se apoya firmemente en pilares como *Orientación a resultados*, *Trabajo colaborativo*, *Dirección de equipos* y *Excelencia*. El consenso cualitativo de los evaluadores refuerza estas métricas, subrayando que el evaluado aporta valor directo al equipo a través de actitudes constructivas y un despliegue efectivo de sus capacidades clave en el día a día.

FOCOS DE DESARROLLO ESTRATÉGICO

Por otro lado, el análisis de oportunidades indica que los esfuerzos de mejora deben canalizarse prioritariamente hacia *Capacidad de aprendizaje*. Al sintetizar los comentarios y recomendaciones del panel de evaluadores, se evidencia que afianzar estos puntos permitirá una mayor fluidez en los procesos y potenciará significativamente su capacidad de impacto en la organización.

CONCLUSIÓN EJECUTIVA

Más allá de las métricas puras, el volumen de retroalimentación recibida denota un entorno comprometido con el crecimiento del evaluado. Las observaciones apuntan a utilizar las herramientas de seguimiento y gestión emocional como palancas definitivas para escalar su nivel de eficacia dentro de la compañía. Se recomienda estructurar planes de acción a corto plazo fundamentados en este reporte.

Equipo de Consultoría Estratégica
CV Efectiva

Establezca a continuación las acciones concretas para cerrar las brechas identificadas.

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE

COMPETENCIA A DESARROLLAR: ESTRATEGIAS / ACCIONES INICIALES DE MEJORA	
<i>Escriba aquí la competencia...</i> -----	
FECHA DE CUMPLIMIENTO	RESPONSABLE