



Evaluación Personal

DualDrive

Ambidestreza Individual

EJEMPLO

PREPARADO PARA

María Ejemplo

Directora de Operaciones · Empresa Ejemplo S.A.

Fecha: 13/10/2026 · Pedido: EJEMPLO

Antes de leer

Este es un informe de ejemplo, creado con respuestas y datos ficticios para mostrar el formato y el contenido de la entrega.

Los índices, etapas, perfiles, comparaciones y recomendaciones no describen a ninguna persona o empresa real y no deben usarse para tomar decisiones.

El informe oficial se genera con las respuestas de quien compra la evaluación, sin marca de agua, y se envía al correo indicado en el pedido.

Conozca los productos en www.ideavus.com.br/es/loja

EJEMPLO

Resumen

Lo esencial de este informe en una página.

ÍNDICE

58

ETAPA

Emergente

PERFIL

Ejecutor(a)

Tres fortalezas

Influencia Ambidiestra	75
Mentalidad de Aprendizaje	71
Ejecución y Refinamiento	67

Tres prioridades

Exploración y Descubrimiento	38
Conexiones y Autonomía	46
Alternancia e Integración	50

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Anote una molestia de su trabajo que podría resolverse de otra forma.

Su resultado

El índice va de 0 a 100 y resume sus respuestas sobre los seis pilares. La etapa indica en qué punto de su desarrollo se encuentra hoy, según su propia lectura.

58

de 100

ETAPA

Emergente

Ya combina los dos modos en algunas situaciones, pero sin consistencia.

Las seis etapas



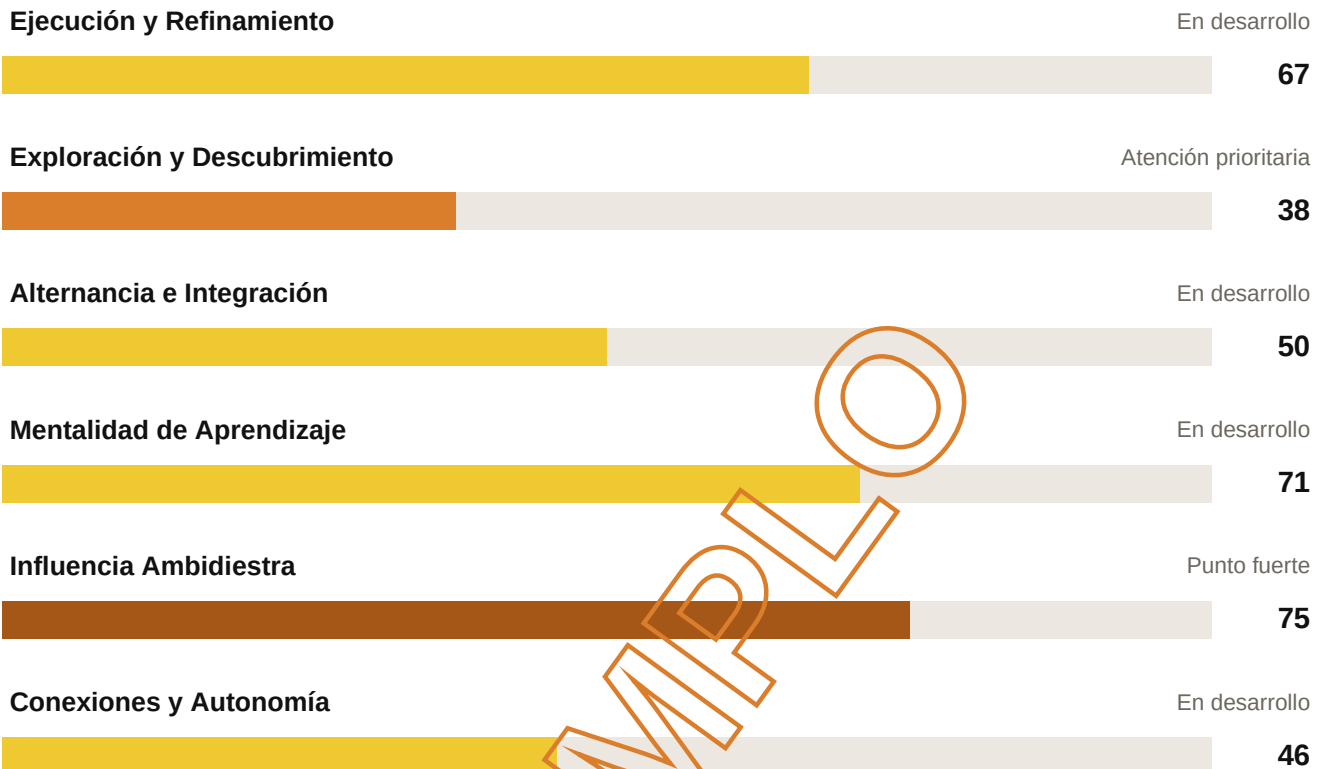
Lo que esta etapa pide ahora

- Trabajar la dimensión más baja con un plan de 90 días y retroalimentación de pares.
- Llevar un aprendizaje nuevo a una rutina que ya ejecuta.
- Definir, en cada proyecto, momentos para abrir a las ideas y para cerrar y entregar.

Esta es una evaluación de desarrollo personal. Describe comportamientos en el trabajo, no rasgos de personalidad.

Los seis pilares

Cada barra muestra su resultado en el pilar, de 0 a 100. El color indica dónde concentrar su desarrollo.



PUNTO MÁS FUERTE

Influencia Ambidiestra · 75

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Exploración y Descubrimiento · 38

Su perfil

La combinación de sus pilares forma un patrón de comportamiento. No define quién es usted; describe cómo tiende a actuar hoy en el trabajo, y puede cambiar.

Ejecutor(a)

Su ejecución está por encima de 60 y su exploración por debajo: entrega con calidad y es reconocido(a) por ello, pero renueva poco. En contextos de cambio rápido, la excelencia en lo conocido puede convertirse en una trampa de competencia.

Recomendación central

Proteja dos horas por semana para la exploración y haga un pequeño experimento al mes.

EQUILIBRIO

71

100 = los dos modos en el mismo nivel

COMBINACIÓN

25

fuerza conjunta de los dos modos

El Equilibrio muestra si usted se inclina hacia un lado; la Combinación muestra la fuerza de los dos modos juntos. Lo ideal es que ambos sean altos. Un Equilibrio alto con una Combinación baja indica que los dos modos están igualmente poco desarrollados.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

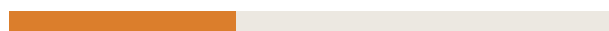
Ejecución y Refinamiento



67

PILARES QUE FRENAN

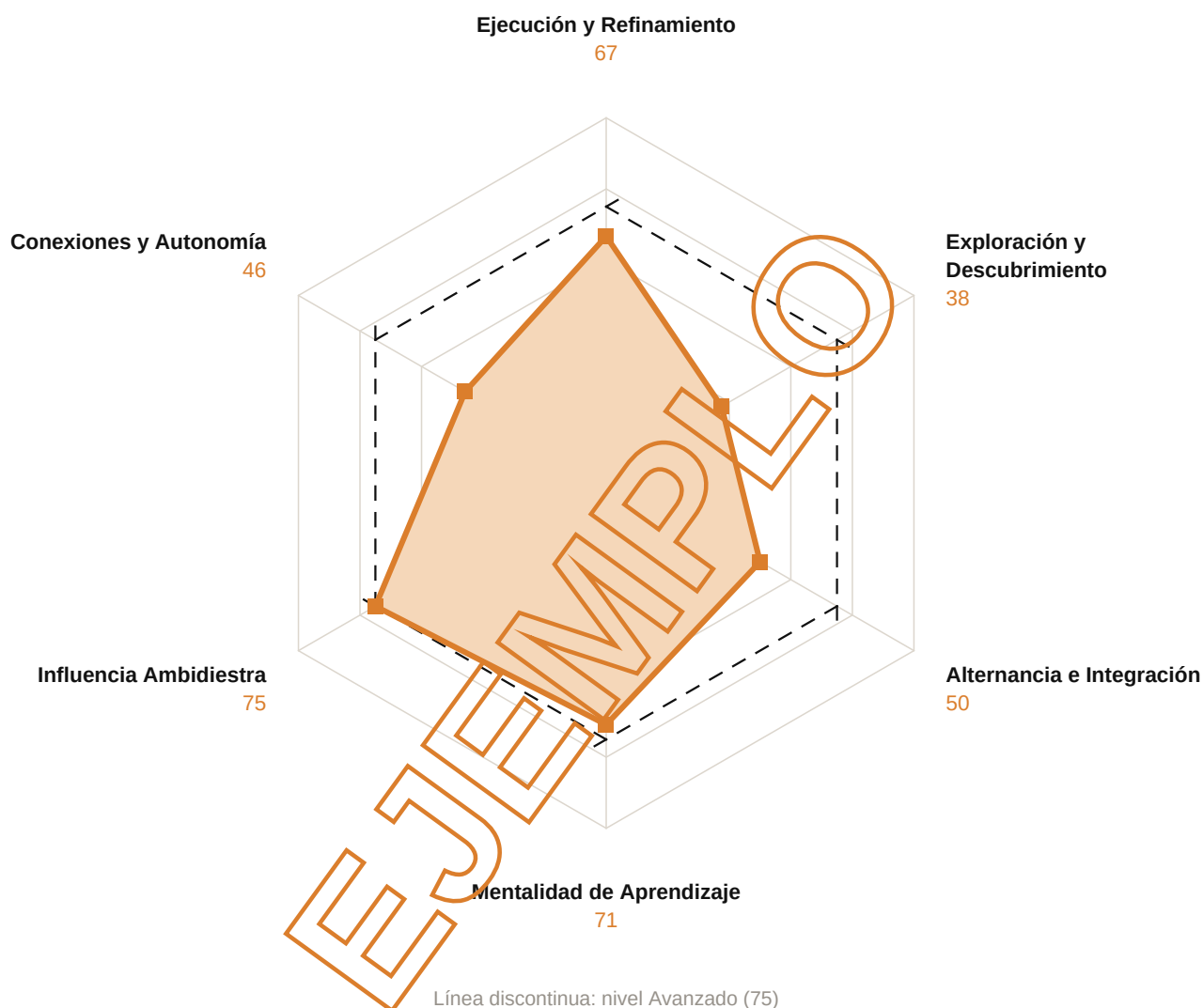
Exploración y Descubrimiento



38

Su perfil de un vistazo

El dibujo muestra la forma de su perfil. Cuanto más regular, más equilibrado; las puntas y los entrantes muestran dónde se apoya y dónde hay espacio para crecer.

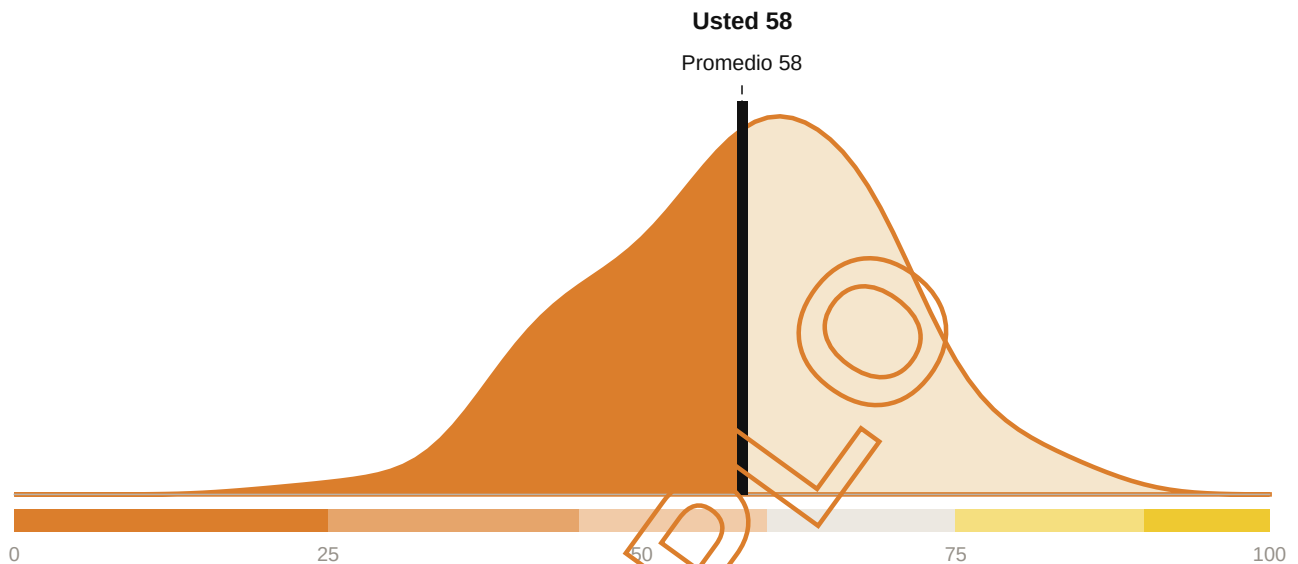


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 38 puntos. Perfil con contrastes fuertes: uno o dos pilares están muy por debajo de los demás y tienden a limitar el resultado del resto. Empiece por ellos.

Cómo se compara

La curva muestra cómo se distribuyen los índices de quienes ya respondieron este instrumento. El marcador indica su posición.



Su índice está por encima del 44% de los respondentes.

Base de comparación: 240 respondentes. Ejemplo con base ficticia, solo para demostración.

Sus pilares en relación con el promedio



La comparación muestra posición relativa, no calidad absoluta. Las bases de comparación cambian con el tiempo y con el perfil de quienes responden.

Mapa de calor de sus respuestas

Cada cuadrado es una afirmación, organizada por pilar. Los colores van del naranja (en desacuerdo) al dorado (de acuerdo) y muestran de dónde viene el resultado de cada pilar.



Afirmaciones destacadas

Las afirmaciones con las respuestas más altas y más bajas. Ayudan a convertir el índice en ejemplos concretos del día a día.

Donde más se reconoce

- 5** Doy espacio a ideas independientes en las discusiones que conduzco.
Influencia Ambidiestra
- 4** Dedico tiempo a mejorar procesos, productos o servicios con los que ya trabajo.
Ejecución y Refinamiento
- 4** Busco perfeccionar continuamente la forma en que realizo mis tareas rutinarias.
Ejecución y Refinamiento
- 4** Concluyo mis actividades dentro del plazo y con la calidad esperados.
Ejecución y Refinamiento
- 4** Transformo mi experiencia en métodos que otros pueden reutilizar.
Ejecución y Refinamiento

Donde menos se reconoce

- 2** Busco activamente nuevas posibilidades de productos, servicios o procesos.
Exploración y Descubrimiento
- 2** Evalúo alternativas distintas de las que solemos adoptar.
Exploración y Descubrimiento
- 2** Pruebo ideas nuevas aun sin garantía de que vayan a funcionar.
Exploración y Descubrimiento
- 2** Desempeño papeles distintos al mismo tiempo con tranquilidad.
Alternancia e Integración
- 2** Participo en equipos o proyectos que involucran a varias áreas.
Conexiones y Autonomía

Lectura por pilar

Ejecución y Refinamiento

67

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Entrega con regularidad y mejora el trabajo cuando surge un problema. Falta convertir la mejora en hábito y compartir lo que ya funciona.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Reservar una hora por semana para revisar y ajustar uno de sus procesos.
2. Usar la retroalimentación de un cliente o colega para corregir algo que entrega.
3. Convertir una solución que funcionó en un modelo que otras personas puedan usar.

Exploración y Descubrimiento

38

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

Tiende a seguir las soluciones de siempre y rara vez prueba algo nuevo. Las oportunidades fuera de su área pasan sin que las perciba.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Anotar durante 30 días una idea o molestia por día sobre su trabajo.
2. Leer un artículo por semana sobre una tendencia que puede cambiar su área.
3. Hacer una prueba pequeña, de una semana, con algo que nunca intentó.

Alternancia e Integración

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Alterna entre los modos cuando es necesario, pero todavía con cierto costo. Falta combinar mejora y novedad dentro de una misma iniciativa.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Elegir un proyecto actual e incluir en él una pequeña prueba de algo nuevo.
2. Buscar una solución que atienda ambas demandas antes de renunciar a una de ellas.
3. Preguntar al inicio de cada proyecto: ¿aquí necesitamos explorar más o ejecutar más?

Mentalidad de Aprendizaje

71

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Le gusta aprender y confía en sí mismo(a) en la mayoría de las situaciones, pero todavía duda ante lo que conoce poco.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Postularse a un proyecto en un área que conoce poco.
2. Definir una habilidad nueva para desarrollar en los próximos 90 días.
3. Después de cada dificultad, anotar qué aprendió y qué haría diferente.

Influencia Ambidiestra

75

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

Sabe cuándo abrir para las ideas y cuándo cerrar para ejecutar, y ayuda a otras personas a hacer esa transición. Eso multiplica la ambidestreza a su alrededor.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Ser mentor(a) de alguien que tiene dificultades en uno de los modos.
2. Conducir una iniciativa que exija fases creativas y de ejecución bien marcadas.
3. Compartir con otros líderes cómo ajusta el estilo a la incertidumbre de la tarea.

Conexiones y Autonomía

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Tiene contactos y cierta autonomía, pero usa poco esa red para traer ideas o recursos al trabajo.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Llevar al equipo una idea que conoció fuera de la organización.
2. Sumarse a un proyecto que involucre a varias áreas.
3. Negociar una parte fija de su tiempo para iniciativas que usted propone.

Lo que indica su conjunto de resultados

Más que cada pilar por separado, la combinación entre ellos dice mucho sobre qué hacer primero.

Fortalezas para usar a su favor

Sus pilares más altos son Influencia Ambidiestra y Mentalidad de Aprendizaje. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Exploración y Descubrimiento es el pilar con menor resultado. Cuando un pilar queda muy por debajo de los demás, suele limitar el efecto de todo lo que ya funciona bien.

Combinación que merece atención

La mayor distancia está entre Influencia Ambidiestra (75) y Exploración y Descubrimiento (38). Use el primero para apoyar el desarrollo del segundo en las próximas semanas.

Consistencia de las respuestas

Sus respuestas varían poco dentro de cada pilar. El resultado de cada pilar es una buena síntesis de lo que marcó.

EJEMPLO

De la etapa actual a la siguiente

Para los dos pilares con menor resultado, cómo suele ser el día a día en el nivel actual y cómo pasa a ser en el siguiente.

Exploración y Descubrimiento · 38

HOY

- Sigue las soluciones de siempre.
- Probar algo nuevo parece demasiado arriesgado.
- Poco contacto con temas fuera de su área.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Le interesa lo nuevo cuando sobra tiempo.
- Hace pruebas de vez en cuando.
- Sigue tendencias cuando el tema aparece.

Conexiones y Autonomía · 46

HOY

- Tiene contactos, pero los usa poco.
- Participa en proyectos con otras áreas cuando lo convocan.
- Tiene cierta autonomía en el día a día.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Conecta personas e información.
- Trae ideas de fuera con frecuencia.
- Usa su autonomía para probar iniciativas.

Su primera semana

Pequeñas acciones para empezar ya, vinculadas al pilar que más atención pide. Cada una toma menos de una hora.

Exploración y Descubrimiento

DÍA 1	Anote una molestia de su trabajo que podría resolverse de otra forma.	☐ Hecho
DÍA 2	Lea un artículo sobre una tendencia que puede cambiar su área.	☐ Hecho
DÍA 3	Converse con alguien de otra área sobre cómo resuelve un problema parecido.	☐ Hecho
DÍA 4	Defina una prueba pequeña, con criterio de éxito.	☐ Hecho
DÍA 5	Haga la prueba y registre lo que aprendió.	☐ Hecho

Su plan de 90 días

Un plan en tres olas, empezando por los pilares con menor resultado. Defina fechas, elija a alguien que acompañe su avance y revise cada 30 días.

Días 1 a 30

Foco: Exploración y Descubrimiento

1. Anotar durante 30 días una idea o molestia por día sobre su trabajo.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Leer un artículo por semana sobre una tendencia que puede cambiar su área.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Hacer una prueba pequeña, de una semana, con algo que nunca intentó.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Conexiones y Autonomía

1. Llevar al equipo una idea que conoció fuera de la organización.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Sumarse a un proyecto que involucre a varias áreas.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Negociar una parte fija de su tiempo para iniciativas que usted propone.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Alternancia e Integración

1. Elegir un proyecto actual e incluir en él una pequeña prueba de algo nuevo.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Buscar una solución que atienda ambas demandas antes de renunciar a una de ellas.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Preguntar al inicio de cada proyecto: ¿aquí necesitamos explorar más o ejecutar más?
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____

Seguimiento y reflexión

Use esta página para registrar lo que cambió. Vuelva a ella a los 30, 60 y 90 días.

1. ¿Qué resultado de este informe me sorprendió más y por qué?

2. ¿Qué situación reciente muestra bien mi pilar más fuerte?

3. ¿Qué me impide hoy avanzar en el pilar más bajo?

4. ¿Con quién voy a conversar sobre este informe en las próximas dos semanas?

5. ¿Cómo sabré, dentro de 90 días, que avancé?

Punto de control	Qué hice	Qué cambió	Próximo paso
30 días			
60 días			
90 días			

Glosario de los pilares

Qué significa cada pilar y por qué importa.

Ejecución y Refinamiento

Ejecución y refinamiento es cuánto profundiza, mejora y ejecuta con eficiencia lo que ya sabe hacer. Es lo que garantiza el resultado de hoy y la credibilidad para proponer lo nuevo.

Exploración y Descubrimiento

Exploración y descubrimiento es cuánto busca lo nuevo, experimenta y aprende fuera de su zona de dominio. De ahí salen las ideas que renuevan el trabajo.

Alternancia e Integración

Alternancia e integración es la capacidad de transitar entre explorar y ejecutar y de manejar bien demandas contradictorias. Es lo que convierte dos modos separados en ambidestreza.

Mentalidad de Aprendizaje

Mentalidad de aprendizaje reúne orientación al aprendizaje, autoconfianza ante lo nuevo y curiosidad. Son las bases cognitivas que hacen posible la exploración.

Influencia Ambidiestra

Influencia ambidiestra es cómo conduce personas y proyectos: abriendo espacio a las ideas y cerrando para garantizar la entrega. Vale para quien lidera formalmente o no.

Conexiones y Autonomía

Conexiones y autonomía son los recursos que sostienen su ambidestreza: red interna, red externa y espacio para decidir cómo trabajar.

Sus próximos pasos

Un informe muestra el retrato de hoy. La evolución aparece cuando vuelve a medir.

Repita esta evaluación cada 6 meses

Los comportamientos y las prácticas cambian con el tiempo. Repítala dos veces al año, alrededor de abril de 2027 y octubre de 2027, y el nuevo informe mostrará su evolución pilar por pilar frente a este.

[Repetir la evaluación](#)

Evaluaciones que complementan esta

Innovator Profile

Cómo convierte ideas en resultados en el trabajo.

[Conocer >](#)

LeadScope Self

Cómo lidera hoy y qué desarrollar primero.

[Conocer >](#)

Innovability Score

Su lectura sobre la capacidad de innovar de la empresa.

[Conocer >](#)

¿Quiere la lectura de toda la empresa?

Con muchas personas respondiendo, el diagnóstico muestra dónde está la organización, las diferencias entre áreas y un plan de acción para la dirección.

[Diagnósticos para la empresa](#)

Cómo usar este informe

Este informe muestra cómo se ve usted hoy. Las autoevaluaciones suelen ser más generosas o más duras que la percepción de quienes conviven con usted, por eso use el resultado como punto de partida para conversar, no como veredicto.

Fue diseñado para el desarrollo personal. No debe usarse para selección, promoción ni evaluación de desempeño.

Para medir su evolución, responda de nuevo dentro de seis meses, pensando en cómo actúa de verdad, no en cómo le gustaría actuar.

¿Quiere llevar esto a su equipo?

Hable con Ideavus: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EJEMPLO