

INFORME INDIVIDUAL DE LIDERAZGO 7.0

[Nombre de la persona]

MUESTRA ILUSTRATIVA DE DEVOLUCIÓN

Selección breve de contenidos de un informe completo

Esta muestra permite visualizar el tipo de información, interpretación y orientación al desarrollo que ofrece L7 Hub. El informe real es personal e individualizado, incorpora en portada el nombre de la persona evaluada y desarrolla con mayor amplitud sus resultados, reflexiones y plan de evolución.

Del resultado a la comprensión. De la comprensión a la acción. De la acción a la evolución y a la mejora.

Ejemplo anonimizado preparado para Fundación Grupo Social

Octubre 2026

ANTES DE LA DEVOLUCIÓN

¿Qué información integra L7 Hub?

La devolución parte de la medición validada y se enriquece con capas de reflexión que ayudan a conectar liderazgo, impacto, desarrollo interior y responsabilidad tecnológica.

La persona completa la escala Self de 30 comportamientos de Liderazgo 7.0. A partir de sus respuestas se obtiene la lectura principal de los tres factores validados. Además, responde preguntas abiertas sobre desarrollo sostenible y desarrollo interior, y un módulo complementario sobre liderazgo responsable ante la inteligencia artificial.

30 COMPORTAMIENTOS	La medición principal del liderazgo. Permite identificar patrones, fortalezas y prioridades de desarrollo.
ODS + ODI	Preguntas abiertas que permiten expresar cómo se conecta el liderazgo con el desarrollo sostenible, el impacto y las capacidades internas.
IA RESPONSABLE	Una capa complementaria para reflexionar sobre criterio, responsabilidad y dimensión humana ante el uso de la inteligencia artificial.
CONTEXTO PERSONAL	La interpretación integra estas perspectivas para ofrecer una devolución más situada y útil para la realidad profesional de cada persona.

Las respuestas abiertas enriquecen y contextualizan la interpretación. La puntuación de la escala se mantiene íntegra y se calcula exclusivamente conforme a sus reglas de medición.

EJEMPLO ANONIMIZADO

Tu Liderazgo 7.0 de un vistazo

La primera lectura ayuda a reconocer rápidamente qué está especialmente presente y dónde puede ampliarse el impacto.

En este ejemplo aparece una base sólida para liderar desde la claridad, el propósito y el desarrollo de otras personas. Destacan la comunicación de expectativas, la escucha, la identificación de talento y la confianza para asumir responsabilidades. También se observa una orientación favorable a la planificación, la innovación, el aprendizaje colaborativo y la participación de las partes interesadas.

FACTOR	RESULTADO
Identidad y Coherencia Relacional	3,68
Desempeño e Innovación Responsable	3,75
Orientación Trascendente	3,33

FORTALEZA PALANCA

Transmitir con claridad lo que se espera del equipo.

PRIORIDAD DE EVOLUCIÓN

Convertir el feedback constructivo en una práctica más frecuente, específica y orientada a la mejora.

Pregunta para profundizar: ¿Cómo puedes convertir tu claridad para orientar al equipo en un hábito de feedback que impulse aprendizaje, confianza y rendimiento colectivo?

LECTURA PRINCIPAL

Tres factores para comprender el resultado

Los tres factores constituyen la estructura empírica principal de la escala Self y organizan la lectura de los 30 comportamientos.

IDENTIDAD Y COHERENCIA RELACIONAL	Cómo se expresa la coherencia personal, la autenticidad, la confianza y la calidad de las relaciones que sostienen el liderazgo.
DESEMPEÑO E INNOVACIÓN RESPONSABLE	Cómo se orientan los resultados, la mejora, la innovación y la capacidad de actuar con criterio y responsabilidad.
ORIENTACIÓN TRASCENDENTE	Cómo se conecta el liderazgo con propósito, impacto, contribución y una mirada que trasciende el resultado inmediato.

A partir de esta lectura principal, el informe puede releer los mismos comportamientos mediante las cinco dimensiones y los tres ejes conceptuales. Estas lentes ayudan a profundizar sin sustituir la estructura de los tres factores.

Medir con rigor y devolver con sentido: el objetivo es que la persona entienda qué muestran sus resultados y cómo puede utilizarlos para evolucionar.

EJE 1

Ser y Trascender · Dejar un Legado

Una lectura integradora del crecimiento personal, la relación con los demás y la conexión con un propósito que orienta el liderazgo.

Ámbitos que ayudan a leer este eje

Autocuidado y crecimiento	Empatía y comunicación	Visión regenerativa	Legado y propósito
---------------------------	------------------------	---------------------	--------------------

Cómo se enriquecería la devolución

Las respuestas abiertas sobre desarrollo sostenible y desarrollo interior pueden aportar aquí contexto sobre propósito, impacto, capacidades internas y la forma en que la persona entiende su contribución. Cuando esa información es explícita, se integra como reflexión contextual para enriquecer la lectura del eje.

RESPUESTA ABIERTA	<i>[Aquí se incorpora o sintetiza la reflexión expresada por la persona cuando aporta contexto relevante para esta lectura.]</i>
LECTURA INTEGRADA	<i>[La devolución conecta esa reflexión con los comportamientos observados, destacando implicaciones para el desarrollo sin modificar la puntuación obtenida.]</i>

En el informe real, este espacio se personaliza exclusivamente a partir de las respuestas de la persona evaluada.

Resiliencia y Resultados · Perseverar

Una lectura integradora de la fortaleza para sostenerse ante la dificultad y del compromiso con resultados que generan valor.

Ámbitos que ayudan a leer este eje

Resiliencia	Compromiso con resultados
-------------	---------------------------

Cómo se enriquecería la devolución

Las respuestas de la persona pueden ayudar a comprender cómo vive la exigencia, cómo sostiene sus compromisos y qué criterios utiliza para equilibrar resultados, personas e impacto. La devolución utiliza ese contexto cuando aporta información relevante para interpretar una prioridad de desarrollo.

RESPUESTA ABIERTA	<i>[Aquí se incorpora o sintetiza la reflexión expresada por la persona cuando aporta contexto relevante para esta lectura.]</i>
LECTURA INTEGRADA	<i>[La devolución conecta esa reflexión con los comportamientos observados, destacando implicaciones para el desarrollo sin modificar la puntuación obtenida.]</i>

En el informe real, este espacio se personaliza exclusivamente a partir de las respuestas de la persona evaluada.

Tener y Proveer · Ciencia y Experiencia

Una lectura integradora del conocimiento, la innovación, la transferencia y la colaboración como capacidades para evolucionar y hacer evolucionar a otros.

Ámbitos que ayudan a leer este eje

Investigación e innovación	Transferencia de conocimiento	Colaboración y cocreación
----------------------------	-------------------------------	---------------------------

Cómo se enriquecería la devolución

En este eje pueden cobrar especial valor las reflexiones relacionadas con aprendizaje, innovación, colaboración y uso responsable de nuevas capacidades. El informe conecta esas respuestas con la práctica profesional cuando ayudan a comprender mejor cómo la persona genera, comparte y aplica conocimiento.

RESPUESTA ABIERTA	<i>[Aquí se incorpora o sintetiza la reflexión expresada por la persona cuando aporta contexto relevante para esta lectura.]</i>
LECTURA INTEGRADA	<i>[La devolución conecta esa reflexión con los comportamientos observados, destacando implicaciones para el desarrollo sin modificar la puntuación obtenida.]</i>

En el informe real, este espacio se personaliza exclusivamente a partir de las respuestas de la persona evaluada.

Liderazgo responsable ante la inteligencia artificial

Una reflexión específica sobre cómo ejercer criterio, responsabilidad y liderazgo humano en un contexto de transformación tecnológica.

El módulo de IA amplía la conversación sobre liderazgo ante una realidad que ya forma parte del trabajo cotidiano. Sus respuestas se devuelven como una capa complementaria que ayuda a explorar cómo la persona integra criterio, responsabilidad, impacto y dimensión humana en el uso de la tecnología.

TU REFLEXIÓN	[Síntesis fiel de las respuestas de la persona sobre liderazgo responsable ante la IA.]
LO QUE APORTA A TU LECTURA	[Conexión contextual con fortalezas o prioridades cuando la respuesta aporta información explícita y relevante.]
PREGUNTA PARA PROFUNDIZAR	[Pregunta personalizada orientada a trasladar la reflexión a una decisión o práctica profesional.]
La IA se incorpora para ampliar la reflexión sobre el liderazgo que exige la nueva era y alimentar el estudio y evolución continua de L7 Hub.	

Ruta 6D + plan autónomo 15 · 30 · 90

La devolución culmina convirtiendo una prioridad concreta en un recorrido de desarrollo con comportamientos observables, herramientas y evidencias.

La Ruta de las 6D - Despertar, Descubrir, Distinguir, Definir, Discernir y Decidir - organiza el recorrido de desarrollo. No añade una nueva medición: ayuda a pasar de la comprensión a la práctica.

DÍA	FOCO	ACCIÓN CONCRETA	EVIDENCIA
15	CONTRASTAR	Pedir a dos personas del entorno profesional un ejemplo de feedback especialmente útil y otro que podría haber sido más claro. Resumir lo aprendido y elegir una conducta concreta para practicar.	2 ejemplos + 1 compromiso
30	PRACTICAR	Mantener al menos tres conversaciones breves de feedback con una estructura común: conducta observada, impacto, pregunta de contraste y acuerdo de siguiente paso.	3 conversaciones registradas
90	INTEGRAR	Incorporar una cadencia estable de feedback en la dinámica del equipo y revisar con dos personas si perciben mayor frecuencia, claridad y utilidad. Ajustar la práctica con esa evidencia.	Rutina sostenida + contraste final

Herramienta profesional sugerida

Conversación de contraste basada en evidencias: solicitar ejemplos concretos, escuchar, resumir lo comprendido y acordar una conducta que pueda practicarse y revisarse.

El desarrollo deja una huella observable: conversaciones realizadas, compromisos, feedback recibido, decisiones tomadas y prácticas sostenidas.

Del desarrollo individual al aprendizaje organizacional

La aplicación sucesiva permite contrastar evolución y aportar evidencia útil para la persona, el acompañamiento y la organización.

1 MEDIR	2 DESARROLLAR	3 VOLVER A MEDIR	4 CONTRASTAR
---------	---------------	------------------	--------------

Esta secuencia permite observar cómo evoluciona el liderazgo a lo largo de un proceso de desarrollo. En contextos organizacionales, puede complementar la evaluación de programas de liderazgo con evidencia sobre cambios observados en las personas y, cuando se utilicen otras modalidades, en las perspectivas del entorno profesional y de los equipos.

PARA LA PERSONA	Una lectura comprensible, prioridades claras y un itinerario de acción que puede revisar en el tiempo.
PARA COACHING / MENTORING	Un punto de partida concreto para conversaciones de acompañamiento centradas en comportamientos y evidencias.
PARA LA ORGANIZACIÓN	Información agregada y aplicaciones sucesivas que permiten aprender de la evolución del liderazgo y orientar decisiones de desarrollo.

La experiencia puede ampliarse con las modalidades 180°, 360° y Equipo, incorporando otras perspectivas profesionales y la mirada colectiva para enriquecer el desarrollo y el seguimiento.

Esta muestra es ilustrativa y anonimizada. Los resultados numéricos incluidos proceden de una devolución piloto real. Los espacios de respuestas abiertas se muestran como estructura de devolución y no contienen respuestas inventadas. Cada informe real se construye a partir de las respuestas y resultados de la persona evaluada.

Comprender para evolucionar y mejorar.