



Evaluación Personal

LeadScope Self

Autoevaluación de liderazgo

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

54

ETAPA

En desarrollo

PERFIL

Guardián de la estabilidad

Tres fortalezas

Ejecución y Enfoque en Resultados	79
Desarrollo de Personas y Equipos	75
Comunicación, Retroalimentación e Influencia	50

Tres prioridades

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio	29
Confianza, Ética y Seguridad Psicológica	46
Dirección y Visión Estratégica	46

PRIMERA ACCIÓN, ESTA MISMA SEMANA

Elija un proceso del equipo y pregunte qué podría hacerse distinto.

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.

54

de 100

ETAPA

En desarrollo

Usted ya aplica buenas prácticas de liderazgo, pero de forma irregular, según la presión del momento.

Las seis etapas



Lo que esta etapa pide ahora

- Definir metas y roles claros con el equipo.
- Crear una rutina de retroalimentación y reconocimiento.
- Participar en un programa estructurado de desarrollo de líderes.

Esta es su autoevaluación como líder. El siguiente paso natural es escuchar a su equipo, a sus pares y a su liderazgo con la versión 360° del instrumento.

Los seis pilares

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

Dirección y Visión Estratégica

En desarrollo



Ejecución y Enfoque en Resultados

Punto fuerte



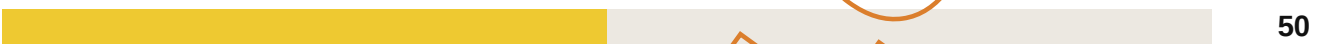
Desarrollo de Personas y Equipos

Punto fuerte



Comunicación, Retroalimentación e Influencia

En desarrollo



Confianza, Ética y Seguridad Psicológica

En desarrollo



Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

Atención prioritaria



PUNTO MÁS FUERTE

Ejecución y Enfoque en Resultados · 79

PUNTO QUE PIDE MÁS ATENCIÓN

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio · 29

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.

Guardián de la estabilidad

Usted es confiable, coherente y entrega lo acordado. El equipo sabe qué esperar y trabaja con seguridad. Lo que suele trabarse es la adaptación: los cambios y las pruebas nuevas quedan para después.

Recomendación central

Reserve una parte pequeña del tiempo del equipo para probar una nueva forma de trabajar cada mes.

Qué formó este perfil

PILARES QUE IMPULSAN

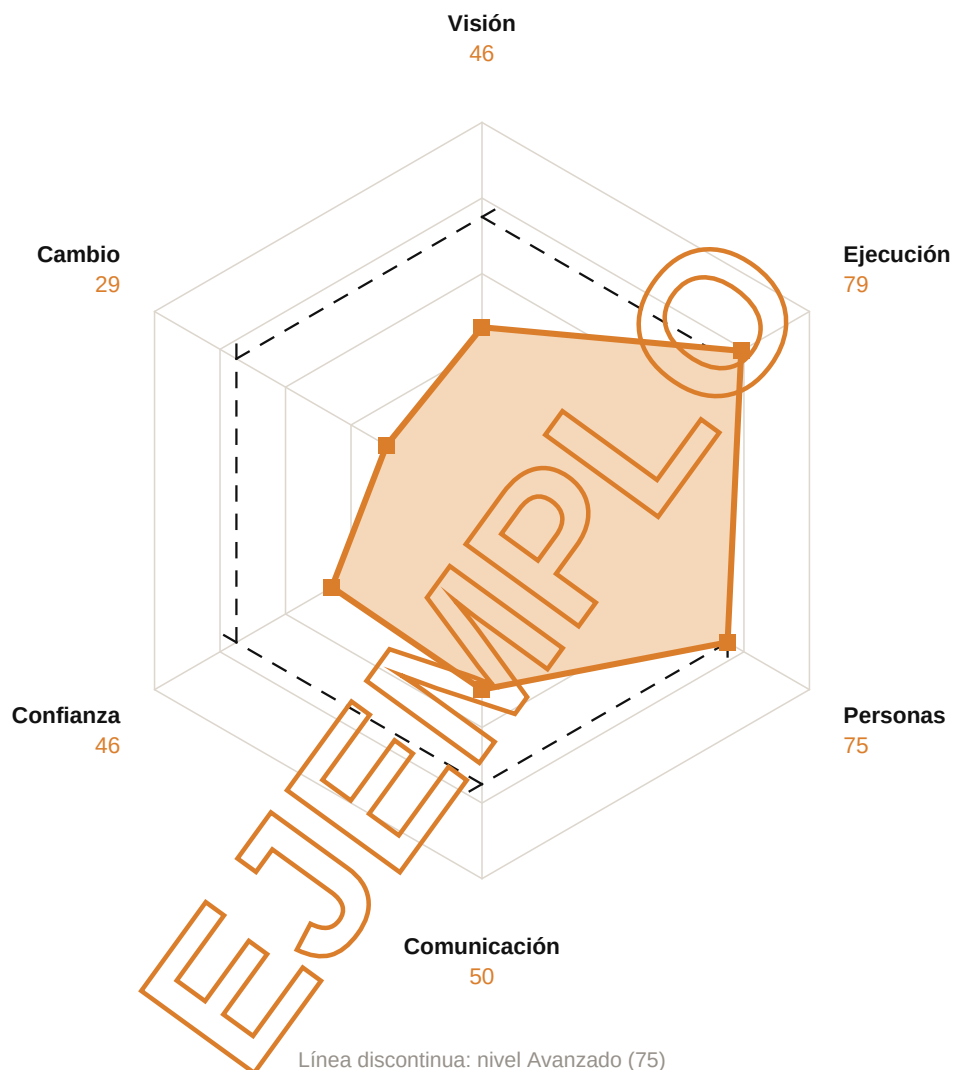
Confianza, Ética y Seguridad Psicológica		46
Ejecución y Enfoque en Resultados		79

PILARES QUE FRENAN

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio		29
--	------------------------	----

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.

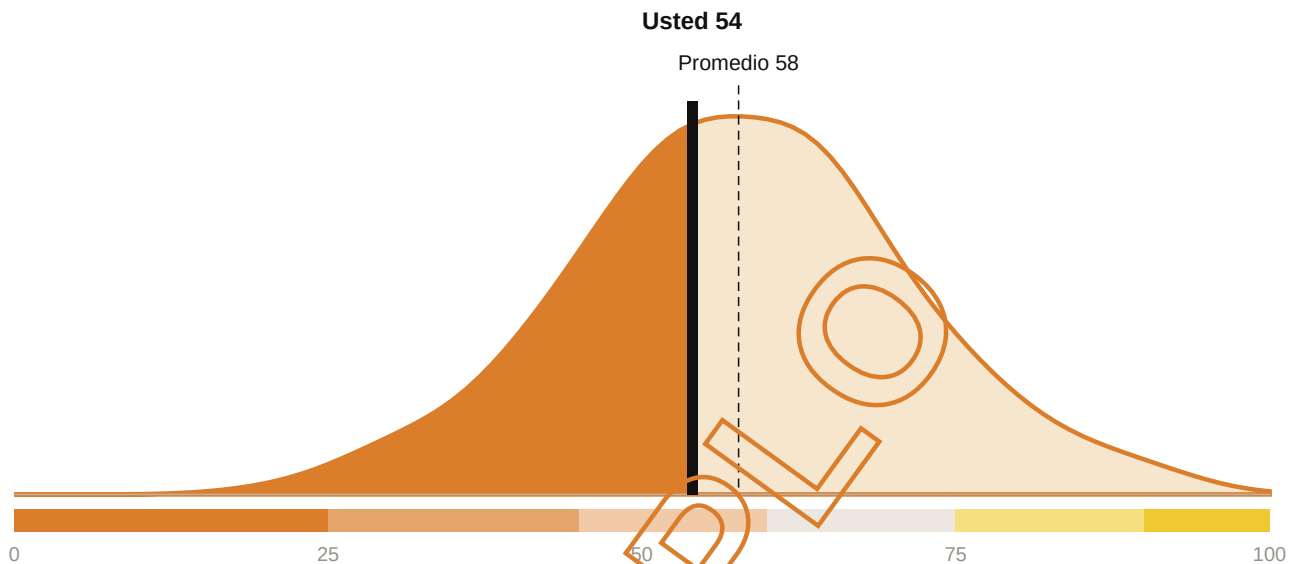


Equilibrio del perfil

Distancia entre el pilar más alto y el más bajo: 50 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 37% 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 seguimiento al trabajo sin intervenir en detalles innecesarios.
Ejecución y Enfoque en Resultados
- 5** Asumo la responsabilidad por los resultados del equipo ante la organización.
Ejecución y Enfoque en Resultados
- 5** Construyo relaciones de trabajo de calidad con cada persona del equipo.
Desarrollo de Personas y Equipos
- 4** Planifico las actividades del equipo con suficiente anticipación.
Ejecución y Enfoque en Resultados
- 4** Preparo planes alternativos para los riesgos más probables de las entregas.
Ejecución y Enfoque en Resultados

Donde menos se reconoce

- 2** Abandono iniciativas que desvían al equipo de las prioridades acordadas.
Dirección y Visión Estratégica
- 2** Expreso mis emociones de forma adecuada al contexto.
Confianza, Ética y Seguridad Psicológica
- 2** Aplico consecuencias a las conductas no éticas, sin importar quién las cometa.
Confianza, Ética y Seguridad Psicológica
- 2** Muestro logros de corto plazo que refuerzan el cambio en curso.
Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio
- 2** Combino ideas de diferentes personas para generar mejores soluciones.
Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

Lectura por pilar

Dirección y Visión Estratégica

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Existe una dirección, pero no llega a todos de la misma forma ni orienta las decisiones del día a día. Parte del equipo entiende el rumbo y parte ejecuta sin saber el motivo.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Conducir una sesión con el equipo para vincular cada proyecto en curso con un objetivo del área.
2. Incluir en las reuniones quincenales cinco minutos sobre cambios en el mercado, clientes o competidores.
3. Probar las decisiones importantes con dos personas de fuera del equipo antes de cerrarlas.

Ejecución y Enfoque en Resultados

79

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

El equipo entrega lo que promete y el líder responde por los resultados sin transferir culpas. El riesgo es que la presión por resultados desgaste al equipo o inhiba apuestas nuevas.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Monitorear las horas extra y las ausencias del equipo junto con los indicadores de entrega.
2. Rotar entre los miembros del equipo la conducción de la reunión semanal de avance.
3. Reservar una parte de la capacidad del trimestre para mejoras que no son urgentes.

Desarrollo de Personas y Equipos

75

Punto fuerte

Lo que este resultado suele indicar

Las personas crecen, asumen responsabilidades y son vistas por la organización. El riesgo es perder talento por falta de espacio o sobrecargar a los mejores.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Identificar quién puede reemplazar al líder y cada función crítica, y preparar a esas personas.
2. Apoyar los movimientos de personas del equipo hacia otras áreas cuando sean buenos para su carrera.
3. Verificar si las tareas más difíciles recaen siempre en las mismas personas.

Comunicación, Retroalimentación e Influencia

50

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

La comunicación funciona en el día a día, pero la retroalimentación es irregular y el equipo es poco consultado. La relación con otras áreas depende de iniciativas puntuales.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Abrir las reuniones de equipo con una pregunta sobre un desafío real del área y registrar las sugerencias.
2. Pedir cada mes a dos áreas socias una opinión sobre qué facilitaría la colaboración.
3. Comunicar las decisiones difíciles en persona al equipo antes de cualquier comunicado escrito.

Confianza, Ética y Seguridad Psicológica

46

En desarrollo

Lo que este resultado suele indicar

Hay confianza en el líder, pero no todos se sienten cómodos para discrepar o reportar problemas. Algunas voces dominan las reuniones y otras casi no aparecen.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Dar la palabra en las reuniones primero a quien suele hablar menos, antes de exponer la propia opinión.
2. Crear un canal simple para que el equipo plantee problemas y responder cada registro en un máximo de una semana.
3. Explicitar al equipo los tres valores que orientan las decisiones y citar ejemplos reales.

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

29

Atención prioritaria

Lo que este resultado suele indicar

Las ideas nuevas del equipo rara vez salen del papel y los cambios se imponen o se postergan. Las resistencias se ignoran hasta que se vuelven un problema.

Acciones recomendadas para los próximos 90 días

1. Elegir una idea del equipo por mes y probarla en pequeña escala, con plazo y responsable.
2. Escuchar individualmente a las personas más resistentes al cambio actual y registrar las causas señaladas.
3. Convertir el resultado de esta evaluación en dos acciones de desarrollo acordadas con el jefe.

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 Ejecución y Enfoque en Resultados y Desarrollo de Personas y Equipos. Úselos como palanca: son el camino más corto para mejorar los pilares más bajos.

Lo que puede estar frenando el resto

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio 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 Ejecución y Enfoque en Resultados (79) y Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio (29). 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.

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio · 29

HOY

- Usted prefiere mantener lo que ya funciona.
- Los cambios llegan al equipo sin explicación ni preparación.
- Las ideas nuevas se evalúan por el riesgo antes que por el potencial.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Usted acepta los cambios cuando son inevitables.
- Prueba ideas nuevas de vez en cuando.
- Explica los cambios, pero escucha poco las resistencias.

Dirección y Visión Estratégica · 46

HOY

- Usted tiene una dirección clara, pero la comparte poco.
- El equipo conoce las metas, pero no siempre su porqué.
- Usted piensa en el largo plazo cuando le sobra tiempo.

EN EL SIGUIENTE NIVEL

- Usted construye la dirección junto con el equipo.
- Las personas vinculan sus tareas con los objetivos mayores.
- Usted anticipa tendencias y ajusta el rumbo con antelación.

Su primera semana

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

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

DÍA 1	Elija un proceso del equipo y pregunte qué podría hacerse distinto.	☐ Hecho
DÍA 2	Proponga una prueba pequeña de una semana con una nueva forma de trabajar.	☐ Hecho
DÍA 3	Converse con alguien que se resiste a un cambio y escuche sus motivos.	☐ Hecho
DÍA 4	Anote una suposición suya sobre el mercado y busque un dato que la ponga a prueba.	☐ Hecho
DÍA 5	Suspenda una práctica del equipo que ya no aporta valor.	☐ 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: Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

1. Elegir una idea del equipo por mes y probarla en pequeña escala, con plazo y responsable.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Escuchar individualmente a las personas más resistentes al cambio actual y registrar las causas señaladas.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Convertir el resultado de esta evaluación en dos acciones de desarrollo acordadas con el jefe.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____

Días 31 a 60

Foco: Dirección y Visión Estratégica

1. Conducir una sesión con el equipo para vincular cada proyecto en curso con un objetivo del área.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Incluir en las reuniones quincenales cinco minutos sobre cambios en el mercado, clientes o competidores.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Probar las decisiones importantes con dos personas de fuera del equipo antes de cerrarlas.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____

Días 61 a 90

Foco: Confianza, Ética y Seguridad Psicológica

1. Dar la palabra en las reuniones primero a quien suele hablar menos, antes de exponer la propia opinión.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
2. Crear un canal simple para que el equipo plantee problemas y responder cada registro en un máximo de una semana.
Quién me apoya: _____ Plazo: ____/____
3. Explicitar al equipo los tres valores que orientan las decisiones y citar ejemplos reales.
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.

Dirección y Visión Estratégica

La visión es su capacidad de mostrar hacia dónde va el equipo y por qué ese destino vale el esfuerzo. Sin ella, las personas trabajan mucho, pero en direcciones distintas.

Ejecución y Enfoque en Resultados

La ejecución es convertir intención en entrega, con prioridades claras, plazos y seguimiento. Es lo que da credibilidad a su liderazgo ante el equipo y la organización.

Desarrollo de Personas y Equipos

Desarrollar personas es ayudar a cada integrante del equipo a crecer en competencia y autonomía. Los equipos que aprenden con usted dependen menos de usted y entregan más.

Comunicación, Retroalimentación e Influencia

La comunicación es la forma en que usted explica, escucha, da retroalimentación y convence. Define si las personas entienden lo que se espera de ellas y si confían en lo que usted dice.

Confianza, Ética y Seguridad Psicológica

La confianza es el ambiente en el que las personas dicen la verdad, admiten errores y discrepan sin miedo. Es la base para que los problemas aparezcan temprano, cuando aún son baratos de resolver.

Adaptabilidad, Innovación y Gestión del Cambio

El cambio es su capacidad de ajustar el rumbo, probar nuevas formas de trabajar y conducir al equipo en las transiciones. Cuando todo cambia rápido, evita que el equipo se aferre a lo que ya no funciona.

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

DualDrive

Cómo equilibra la entrega de hoy y la exploración de lo nuevo.

[Conocer >](#)

Culture Compass

Si la cultura del día a día ayuda o frena la estrategia.

[Conocer >](#)

Innovator Profile

Cómo convierte ideas en resultados en el trabajo.

[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 saber cómo ve su equipo su liderazgo?

Conozca LeadScope 360°: contato@ideavus.com.br · www.ideavus.com.br

EJEMPLO