WEGVISOR®

ESTUDIO DE LIDERAZGO WEGVISOR 2026

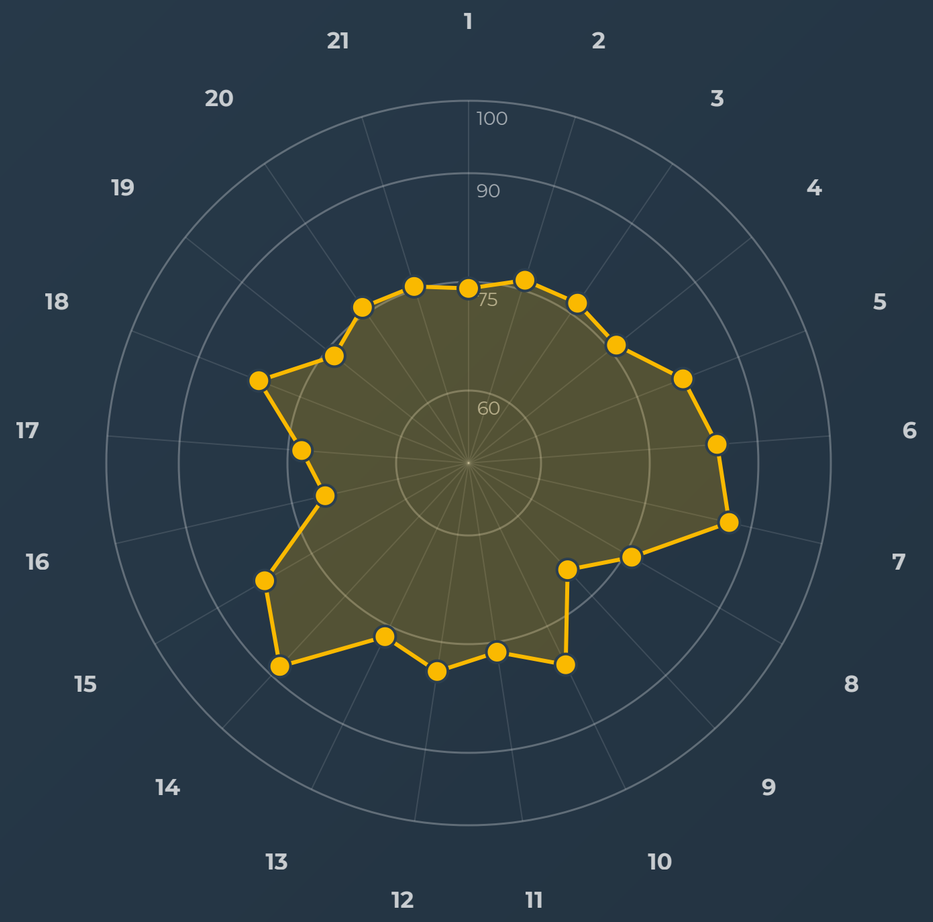
# Dónde está realmente el tope

Cómo valoran su liderazgo 69 líderes, a lo largo de las 21 leyes y las 21 cualidades del liderazgo.

**69**
líderes

**42**
leyes y cualidades

**78 %**
Ø leyes de liderazgo




Perfil de todos los participantes en las 21 leyes de liderazgo (escala 50–100 %)

EL MENSAJE CLAVE

# Actitud fuerte, ejecución más débil

**78 %**

### Sólido, pero rara vez excelente

Nadie empieza de cero. Pero solo el 11 % alcanza el nivel «excelente» en las leyes.

**88 %**

### La actitud va por delante

Apoyo, Respeto y Responsabilidad: los líderes saben qué defienden.

**70 %**

### Las palancas quedan atrás

Magnetismo, Gran impulso, Prioridades, Concentración y Autodisciplina: allí donde la actitud se convierte en impacto.

> **El tope no está en el carácter de los líderes. Está en la ejecución constante en el día a día.**

DE UN VISTAZO

# Siete conclusiones

01

## 78 %

### Sólido, pero rara vez excelente

Ø 78 % en las leyes, 80 % en las cualidades. Solo el 11 % es «excelente».

02

## 88 %

### La actitud antes que la palanca

Apoyo, Respeto y Carácter van delante. Al final: Magnetismo, Gran impulso, Prioridades.

03

## 70 %

### El cuello de botella es la concentración

El 70 % ve su autodisciplina como mucho en «básico», el 63 % su concentración.

04

## 38 %

### La próxima generación queda relegada

Así de pocos están de acuerdo: «Invierto en la próxima generación de líderes».

05

## +13

### Las mujeres destacan en la relación

La mayor diferencia del estudio: Carisma, además de Comunicación, Apoyo y Respeto.

06

## +4

### Los demás ven más

La visión externa está entre 3 y 4 puntos por encima de la autoimagen, sobre todo en Autodisciplina y Concentración.

07

## +5

### La experiencia se invierte en los demás

A partir de los 50, los valores son más altos, sobre todo en Legado, Adición y Otorgamiento de poderes.

¿Y TÚ?

## 14 min

### ¿Dónde estás tú?

La autoevaluación gratuita muestra tu perfil en comparación: leadership.wegvisor.com/es/autoevaluacion

EL PANORAMA GENERAL · 1

# Nadie empieza de cero, pero solo uno de cada nueve líderes es excelente

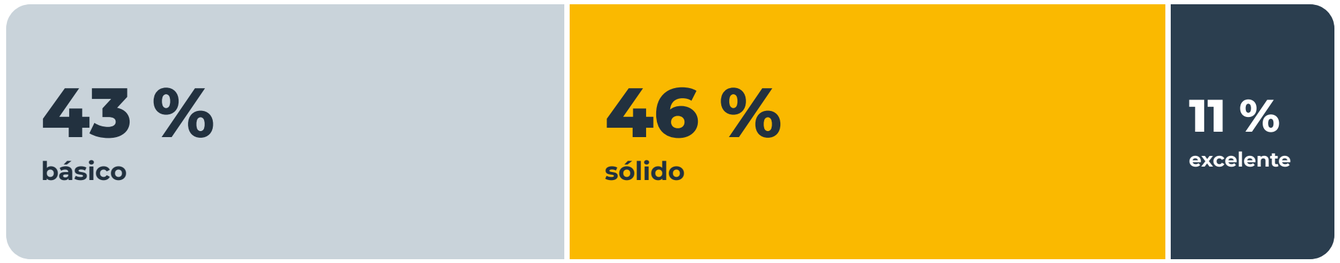
Todos alcanzan al menos el nivel «básico». Hasta ahora, muy pocos dan el paso de «sólido» a «excelente».

**QUÉ SIGNIFICA**

La base está puesta. El crecimiento ya no viene de saber más, sino de trabajar de forma específica en unas pocas leyes.

## 21 leyes de liderazgo

n = 63




## 21 cualidades de liderazgo

n = 27



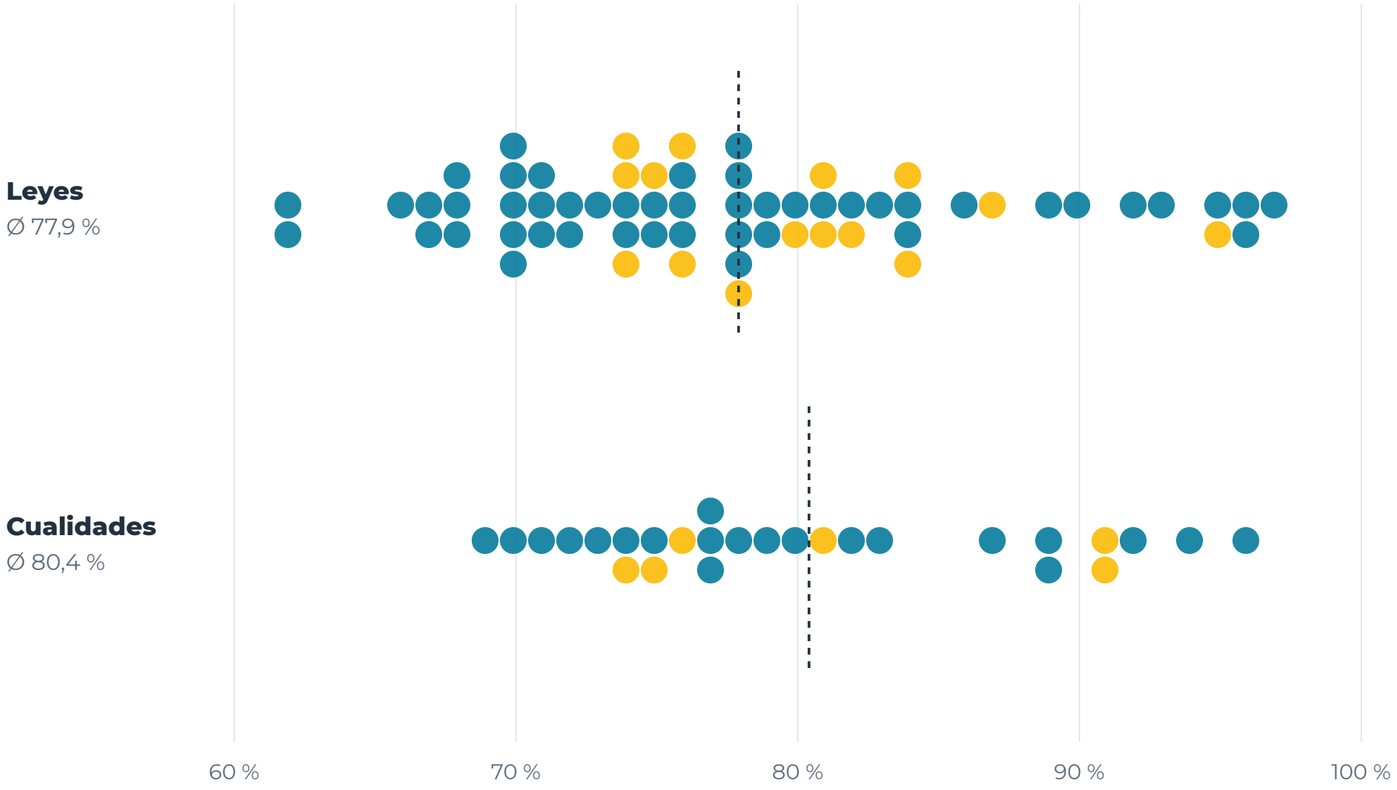

Nivel de desarrollo de la puntuación total, la autoevaluación más reciente de cada persona. Niveles: básico 60–75 %, sólido 75–90 %, excelente por encima del 90 %.

EL PANORAMA GENERAL · 2

# 35 puntos porcentuales entre la valoración más baja y la más alta

Cada punto es una persona. La mayoría está entre el 70 y el 85 %. Las mujeres están más agrupadas que los hombres, cuyos valores van del 62 al 97 %.

● Hombres ● Mujeres




Puntuación total por persona en % del máximo. Línea discontinua: media.

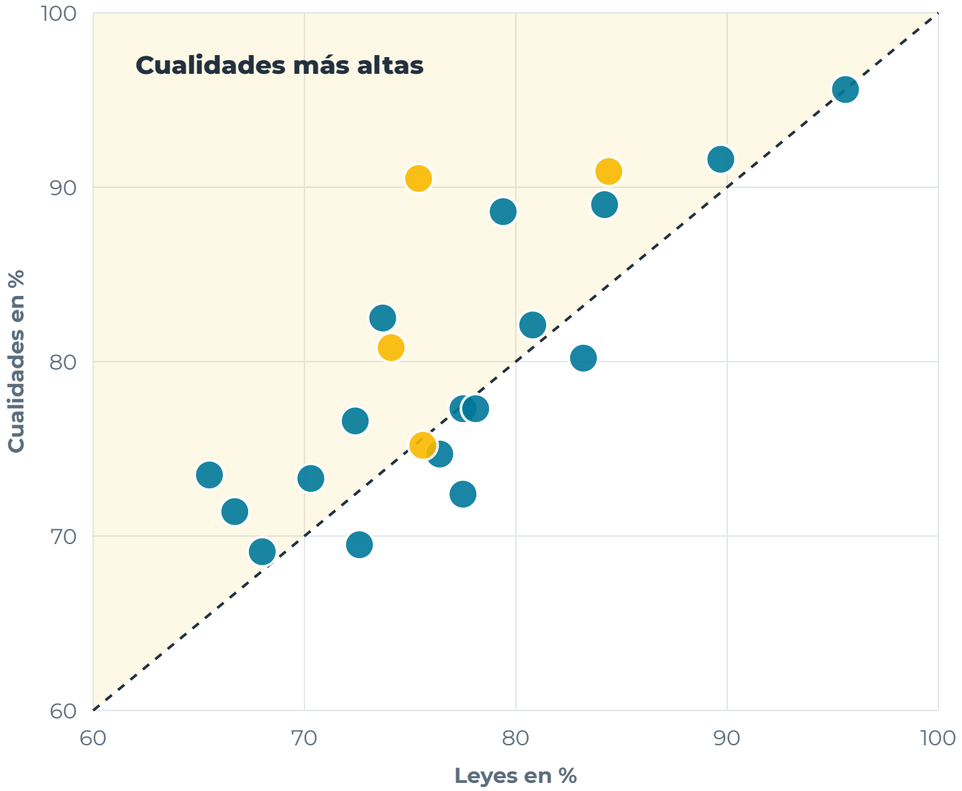
EL PANORAMA GENERAL · 3

# Valoramos más nuestras cualidades que nuestra práctica de liderazgo

Quien se valora alto en las leyes también lo hace en las cualidades (r = 0,80). Pero las mismas personas valoran sus cualidades, de media, 2,9 puntos por encima de las leyes que practican.

**+2,9** puntos: cualidades por encima de leyes (21 personas con ambas autoevaluaciones)

● Hombres ● Mujeres



LAS 21 LEYES DE LIDERAZGO

# La actitud antes que la palanca

Arriba están las leyes que se sostienen en la actitud y los valores. Al final, las que convierten una buena actitud en impacto medible: atraer a las personas adecuadas, generar impulso, concentrar fuerzas.

**LO MÁS FUERTE**

**88 %** Apoyo

**87 %** Respeto

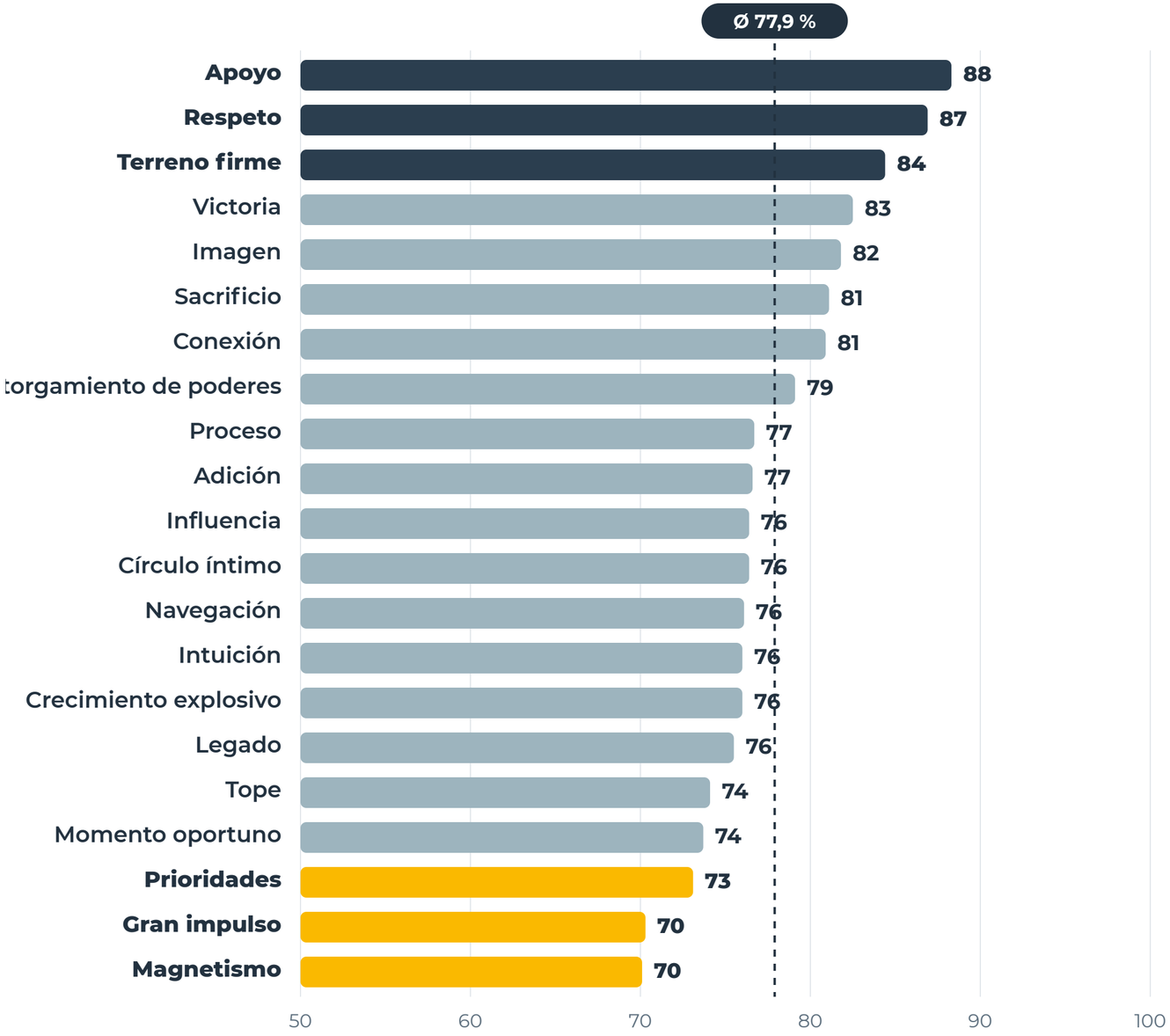
**84 %** Terreno firme

**MAYOR POTENCIAL**

**70 %** Magnetismo

**70 %** Gran impulso

**73 %** Prioridades




Media de las autoevaluaciones en % (n = 63), escala desde el 50 %.

LAS 21 CUALIDADES DE LIDERAZGO

# Carácter fuerte, disciplina débil

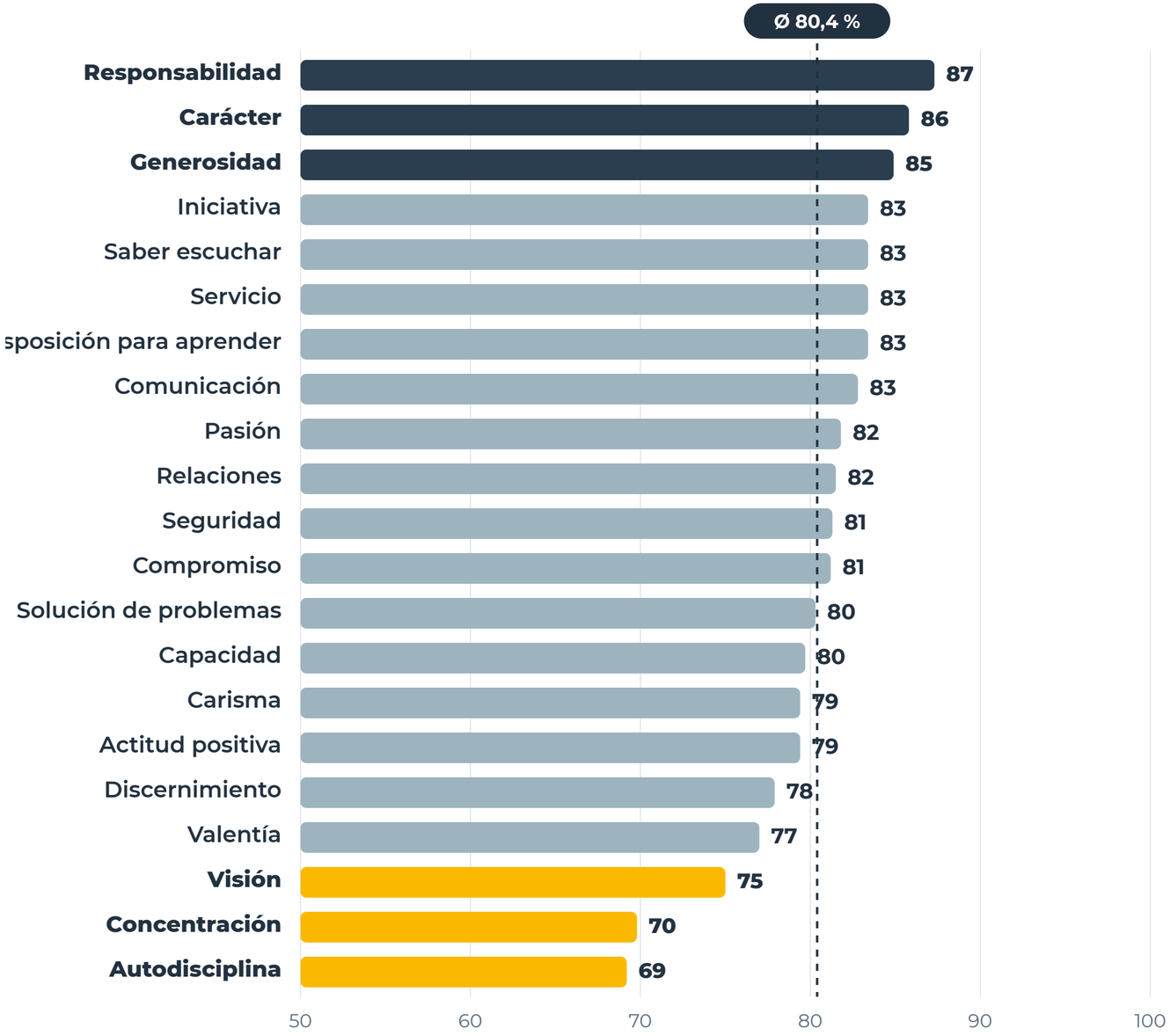
El mismo patrón: los líderes saben qué defienden. Pero les cuesta orientar el día a día a ello de forma constante.

**LO MÁS FUERTE**

**87 %** Responsabilidad
**86 %** Carácter
**85 %** Generosidad

**MAYOR POTENCIAL**

**69 %** Autodisciplina
**70 %** Concentración
**75 %** Visión




Media de las autoevaluaciones en % (n = 27), escala desde el 50 %.

EL CUELLO DE BOTELLA

# Donde la mayoría no pasa de «básico»

Proporción de líderes que se ven como mucho en el nivel «básico» en este ámbito.

**7 de 10** CUALIDAD
**Autodisciplina**

70 % como mucho «básico»

**7 de 10** LEY
**Magnetismo**

67 % como mucho «básico»

**6 de 10** LEY
**Gran impulso**

63 % como mucho «básico»

**6 de 10** CUALIDAD
**Concentración**

63 % como mucho «básico»

**5 de 10** LEY
**Tope**

52 % como mucho «básico»

**5 de 10** LEY
**Prioridades**

51 % como mucho «básico»

# Donde casi todos están de acuerdo

La actitud de fondo, la disposición a aprender y la confianza están firmemente arraigadas en los líderes.

## 21 LEYES DE LIDERAZGO

**1** «Considero el liderazgo un proceso de aprendizaje de por vida.»
Proceso · Ø 4,79 de 5
**97 %** de acuerdo

**2** «Muestro respeto hacia todas las personas, sin importar su posición.»
Respeto · Ø 4,71 de 5
**95 %** de acuerdo

**3** «Reconozco que la confianza es la base de un liderazgo sólido.»
Apoyo · Ø 4,63 de 5
**94 %** de acuerdo

## 21 CUALIDADES DE LIDERAZGO

**1** «Fomento una comunicación abierta y honesta dentro de mi equipo.»
Comunicación · Ø 4,81 de 5
**100 %** de acuerdo

**2** «Los demás confían en mí por mi honestidad e integridad.»
Carácter · Ø 4,59 de 5
**93 %** de acuerdo

**3** «Estoy dispuesto a ayudar a otros sin esperar nada directamente a cambio.»
Generosidad · Ø 4,59 de 5
**89 %** de acuerdo

Acuerdo = proporción de respuestas 4 o 5 en la escala de 1 (no se cumple en absoluto) a 5 (se cumple totalmente).

# Donde casi nadie está de acuerdo

Formar sucesores, mantener el impulso, no distraerse: aquí está la mayor necesidad de desarrollo.

## 21 LEYES DE LIDERAZGO

**1** «Invierto en la próxima generación de líderes.»
Legado · Ø 3,10 de 5
**38 %** de acuerdo

**2** «Motivo a mi equipo celebrando pequeños avances.»
Gran impulso · Ø 3,24 de 5
**41 %** de acuerdo

**3** «Reflexiono con regularidad sobre mi influencia en los demás.»
Influencia · Ø 3,27 de 5
**38 %** de acuerdo

## 21 CUALIDADES DE LIDERAZGO

**1** «Soy consciente de lo que podría frenar mi éxito y reduzco las distracciones.»
Concentración · Ø 3,04 de 5
**26 %** de acuerdo

**2** «No dejo que distracciones o tentaciones a corto plazo me influyan.»
Autodisciplina · Ø 3,11 de 5
**37 %** de acuerdo

**3** «Planifico mi tiempo de manera eficaz y cumplo mis plazos.»
Autodisciplina · Ø 3,37 de 5
**48 %** de acuerdo

Acuerdo = proporción de respuestas 4 o 5 en la escala de 1 a 5.

# Relación y carisma como fortaleza de las mujeres

En el total, las mujeres van ligeramente por delante (leyes 80,1 frente a 77,2 %, cualidades 81,3 frente a 80,1 %), sin solidez estadística. La imagen se aclara en ámbitos concretos.



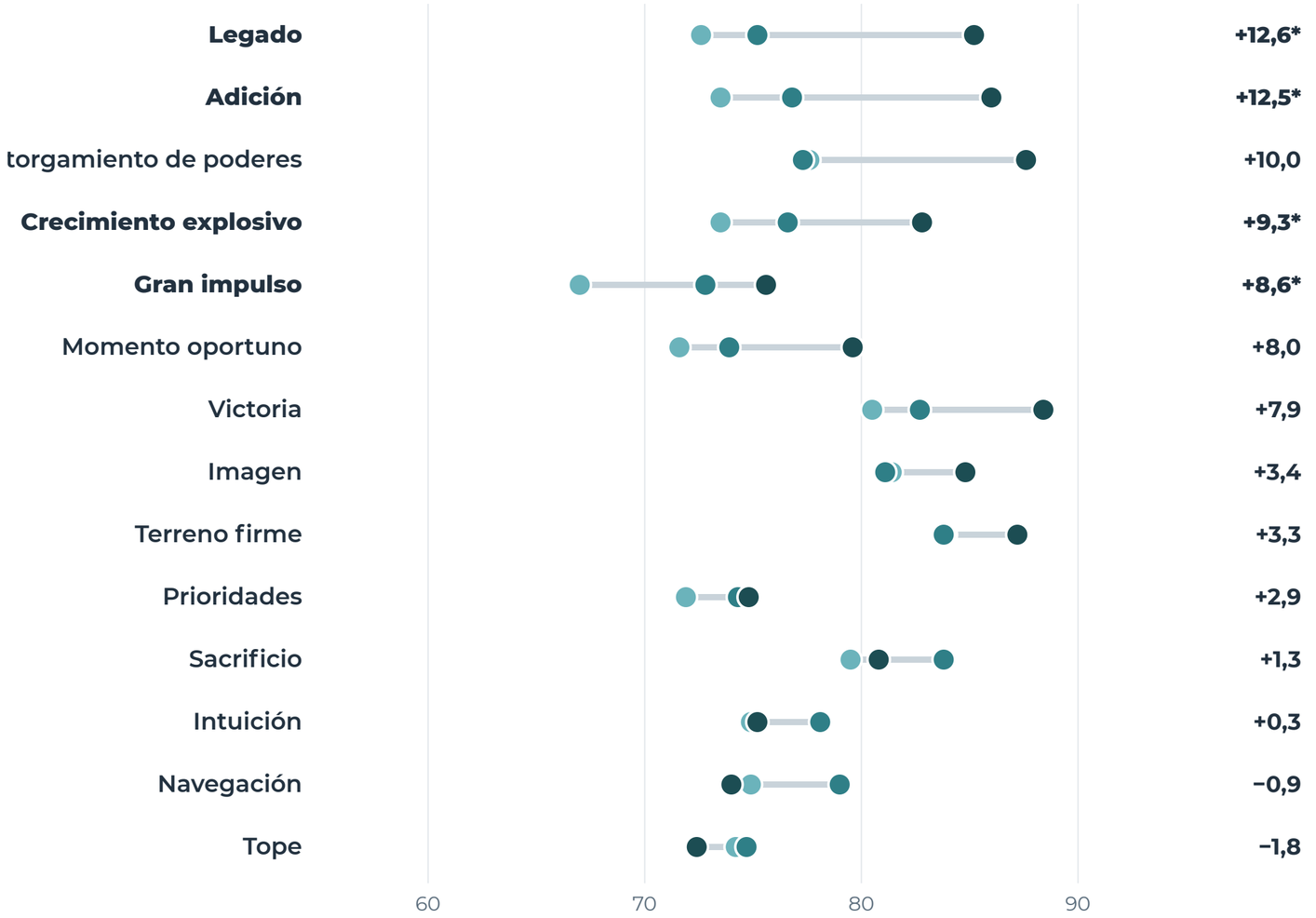

Los cinco ámbitos con mayor ventaja de las mujeres y de los hombres. Diferencia mujeres menos hombres en puntos porcentuales. * = estadísticamente significativo (p < 0,05).

GRUPOS DE EDAD

# Con los años crece la mirada hacia los demás

En las leyes, los valores suben con la edad. Lo que más crece es lo que va más allá de uno mismo. Los líderes más jóvenes ven justo ahí su mayor brecha.

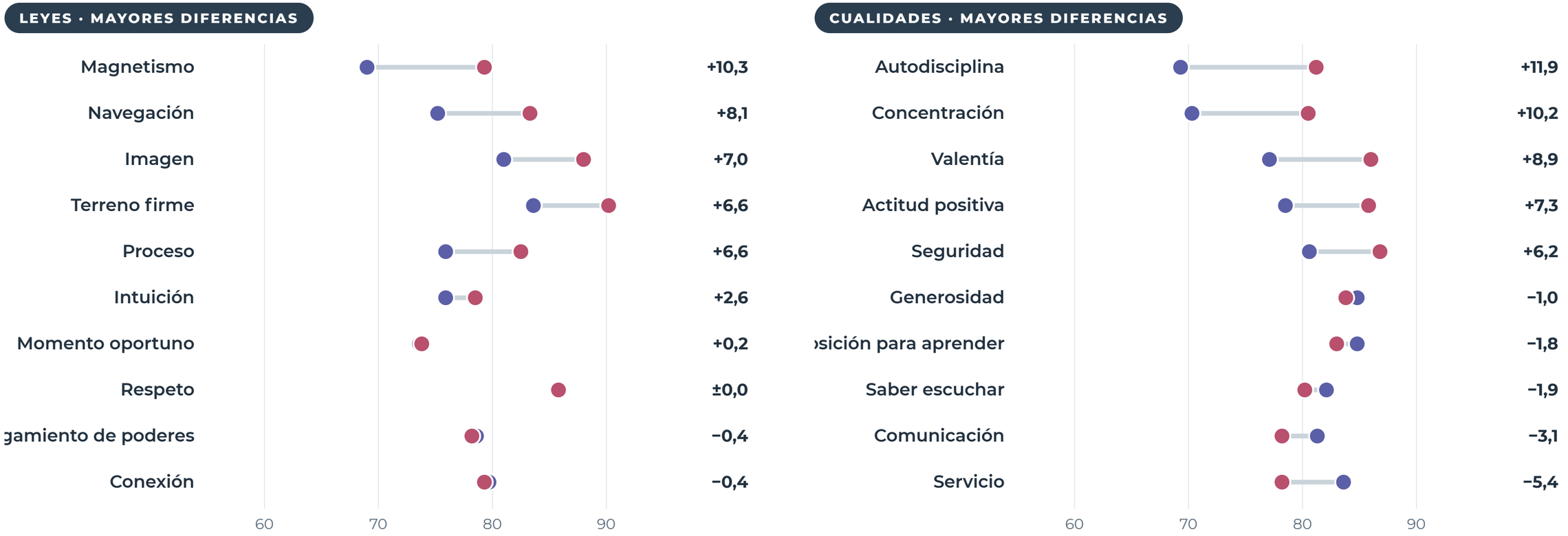
- **76,3 %** menos de 40 · n = 32
- **78,5 %** 40–49 · n = 21
- **81,7 %** 50+ · n = 10




Las siete leyes con la mayor y la menor diferencia entre 50+ y menos de 40, en puntos porcentuales. * = relación significativa con la edad (p < 0,05). En las cualidades no hay efecto de la edad.

# Los demás confían más en los líderes

Las valoraciones externas están 4,2 puntos por encima de la autoimagen en las leyes y 3,2 en las cualidades, sobre todo allí donde los líderes son más críticos consigo mismos.




Autoimagen (hombres) · Visión externa

Visión externa: 11 valoraciones de 6 personas (leyes) y 16 de 8 personas (cualidades), todas de líderes hombres. Cifras pequeñas: muestran una tendencia.

QUÉ SE DEDUCE

# Cuatro impulsos para tu liderazgo

01

## Poner las fortalezas en movimiento

El apoyo y el respeto son la base, pero solo sostienen cuando generan impulso. Celebra los pequeños avances de forma visible y regular.

APOYO → GRAN IMPULSO

02

## Entrenar la concentración como un músculo

Una revisión semanal fija de prioridades, una «lista de cosas que no hacer» y tiempo protegido para lo importante actúan donde está la mayor brecha.

PRIORIDADES · AUTODISCIPLINA

03

## Formar líderes, no solo colaboradores

Quien forma sucesores multiplica su impacto. Nombra a dos personas en cuya capacidad de liderazgo invertirás de forma deliberada en los próximos doce meses.

LEGADO · CRECIMIENTO EXPLOSIVO

04

## Pedir la visión externa

Los demás suelen ver más fortaleza de la que uno se atribuye, y a veces menos cercanía. Pide que rellenen la autoevaluación personas a las que lideras.

DISPOSICIÓN PARA APRENDER · SABER ESCUCHAR

METODOLOGÍA

# Cómo se realizó el estudio

## Base de datos

Autoevaluaciones online de WEGVISOR sobre las 21 leyes de liderazgo (marzo de 2025 a septiembre de 2025) y las 21 cualidades de liderazgo (febrero de 2025 a mayo de 2026). 105 afirmaciones por autoevaluación, escala de 1 a 5, duración media de 14 y 12 minutos. Solo se analizaron autoevaluaciones completas.

## Muestra

69 personas (52 hombres, 17 mujeres). Autoevaluaciones: 63 leyes, 27 cualidades; en participación repetida cuenta la más reciente. Valoraciones externas: 11 y 16. 21 personas hicieron ambas autoevaluaciones.

## Puntuaciones y niveles

Puntuaciones en porcentaje de los puntos posibles (525 por autoevaluación, 25 por ley o cualidad). Los niveles débil, rudimentario, básico, sólido y excelente corresponden a la evaluación de la autoevaluación.

## Edad

Asignada posteriormente por WEGVISOR a partir del conocimiento personal (estimación, no dato propio): menos de 30: 4, 30–39: 28, 40–49: 21, 50+: 10 (leyes). Los menores de 30 se agrupan con los de 30 a 39 años.

## Género

Deducido del nombre de pila. Otras identidades de género no pueden reflejarse así.

## Estadística

Comparación de medias con la prueba t de Welch, tamaño del efecto d de Cohen, correlación de Pearson. Nivel de significación del 5 %. Las comparaciones de los 21 ámbitos son exploratorias; tras la corrección de Bonferroni se mantiene la diferencia en Carisma. α de Cronbach: 0,97 (leyes) y 0,96 (cualidades).

## Límites

La participación fue voluntaria, sobre todo del entorno de WEGVISOR en Alemania. El estudio mide la autoimagen, no el comportamiento real. El número de mujeres y de valoraciones externas es pequeño. Los resultados muestran patrones; no son representativos.

## Protección de datos

Todos los datos se anonimizaron antes del análisis. Solo se publican valores agregados; no es posible identificar a personas concretas.

Base: John C. Maxwell, Las 21 leyes irrefutables del liderazgo y Las 21 cualidades indispensables de un líder.

DEL SABER AL HACER

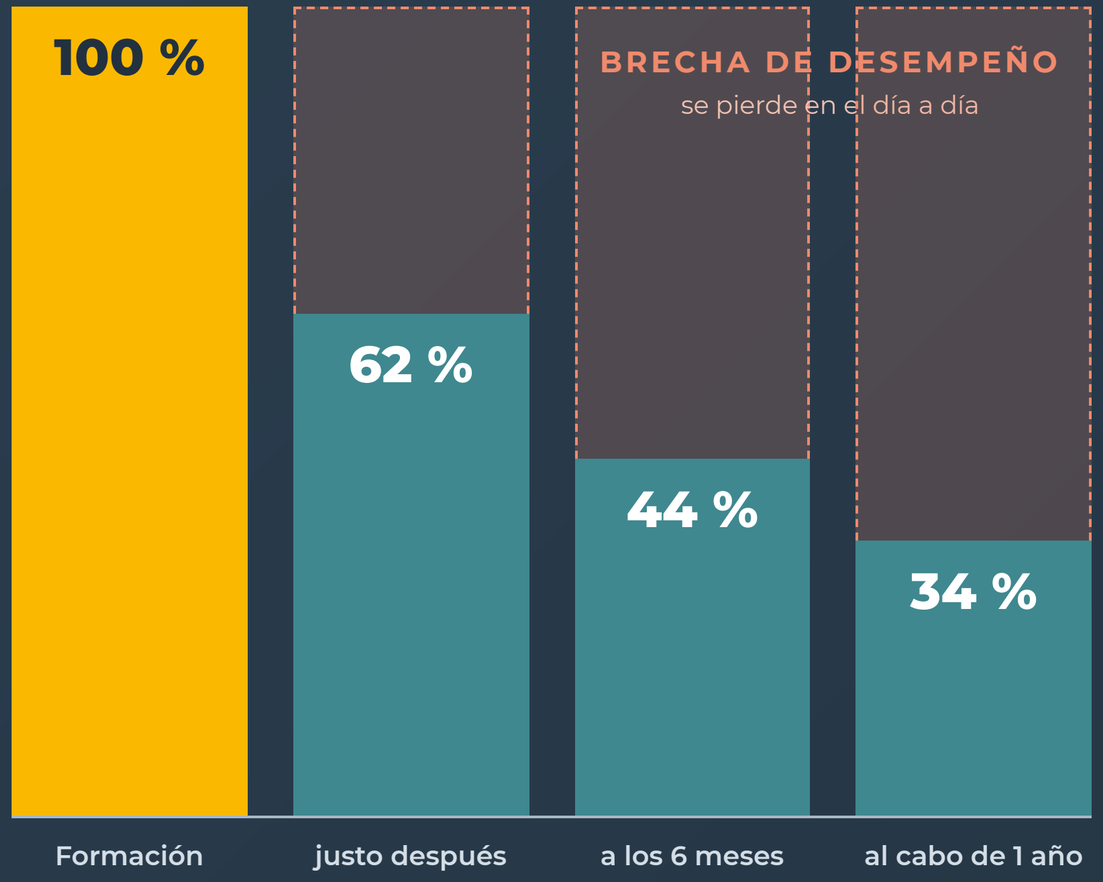
# El estudio muestra dónde está el tope.
# Levantarlo depende de ti.

Impulso, prioridades, concentración, formar sucesores: las brechas de este estudio no se cierran leyendo. Se cierran con práctica, feedback y personas que perseveran contigo.

DEL SABER AL HACER

# La brecha de desempeño: Por qué saber no basta

## CUÁNTO DE LO APRENDIDO LLEGA AL DÍA A DÍA




Saks & Belcourt (2006) · estimaciones de responsables de formación de 150 organizaciones

### EL MENSAJE CLAVE

**22 %** solo con formación → **88 %** con coaching después

**No tienes que cerrar la brecha tú solo.**

## QUÉ MUESTRA LA INVESTIGACIÓN

1. **El acompañamiento cuadruplica el efecto**
   Coaching tras la formación: 88 % en lugar de 22 % de aumento de productividad. Olivero, Bane & Kopelman (1997)

2. **Practicar juntos funciona mejor**
   La práctica, el feedback, las sesiones espaciadas y el intercambio personal hacen más eficaz la formación en liderazgo. Lacerenza et al. (2017)

3. **Con plan y coach, mejor que la mayoría**
   Los planes concretos «si..., entonces...» superan a 3 de cada 4 personas sin plan; el coaching, a casi 2 de cada 3 colegas sin él. Gollwitzer & Sheeran (2006); Jones et al. (2016)

# El fundamento científico: El ROI del coaching

EL MENSAJE CLAVE

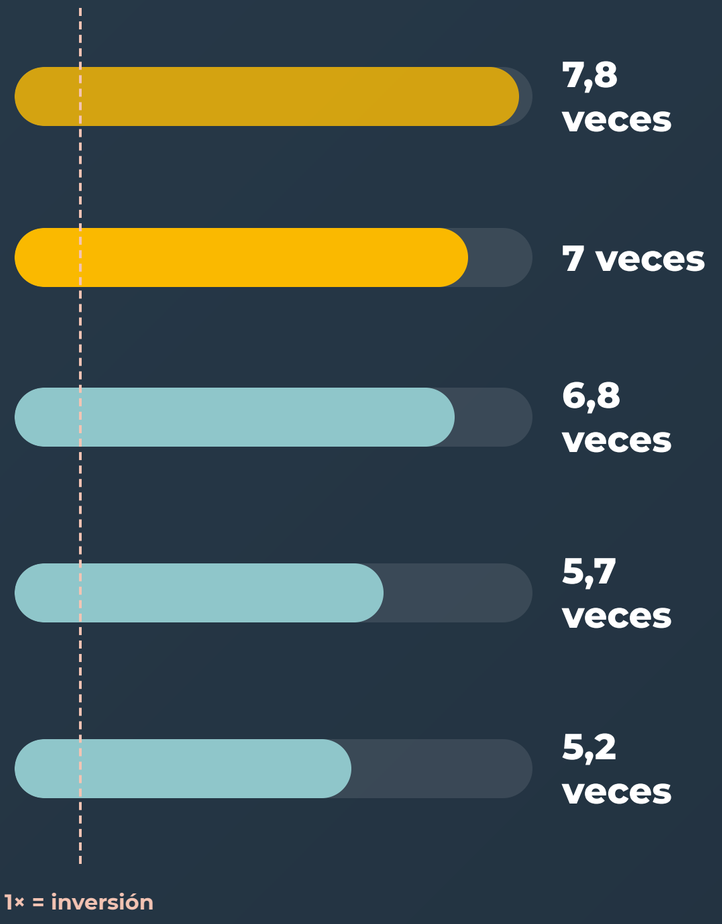
**1 € →**

**5–8 €**

**En estos estudios, cada euro invertido generó entre 5 y 8 euros de valor.**

Gracias a mayor productividad, mejor colaboración, talento retenido y decisiones más rápidas.

RETORNO COMO MÚLTIPLO DE LA INVERSIÓN



TRES PALANCAS

# Cómo cerrar la brecha de desempeño: Tres caminos que funcionan de forma demostrable

La brecha rara vez se cierra leyendo aún más, sino junto a otros. Para cada una de las tres palancas, WEGVISOR ofrece un formato.

### 1 Procesar juntos
**en el intercambio**

En la conversación con otros líderes, lo aprendido se asienta y se vuelve tuyo.

**Leadership Group →**

### 2 Entrenar juntos
**con plan y feedback**

Con planes concretos, práctica y feedback, el saber se convierte en capacidad.

**Leadership Launchpad →**

### 3 Aplicar juntos
**con coaching**

Con coaching mantienes el rumbo hasta que lo nuevo se convierte en hábito.

**Leadership Coaching →**

¿POR QUÉ UNA ESCALERA? · LA LEY DEL PROCESO

**«El liderazgo se desarrolla a diario, no en un día»**

TU PRÓXIMO PASO

# El WEGVISOR Leadership Group

Descubres las 21 leyes de liderazgo junto a otros líderes, debates sus facetas y las trasladas a tu situación, en línea o de forma presencial.

**Solicitar invitación** | leadership.wegvisor.com/kontakt

1. **Juntos, no en solitario**
   Aprendes con líderes que se enfrentan a las mismas preguntas y escuchas cómo las resuelven otros.

2. **En las palancas del estudio**
   Magnetismo, Gran impulso, Prioridades: trabajáis en las leyes en las que la mayoría tiene su mayor brecha.

3. **De la ley al día a día**
   Cada ley se traslada a tu propia situación de liderazgo, con un siguiente paso concreto.



**Lo más bonito para mí es cuando los líderes vuelven a disfrutar de liderar.**

**TITUS LINDL**
Fundador de WEGVISOR

CÓMO PUEDE CONTINUAR

## Este estudio puede ser el primer paso.

Muchos líderes lo convierten en un viaje de desarrollo en el que liderar se vuelve más fácil y vuelve a dar alegría: en intercambio con otros, con formación y con acompañamiento personal. Nos encantará recorrer una parte de ese camino contigo.

**Leadership Group →** | **Leadership Launchpad →** | **Leadership Coaching →**


CONTACTO

**WEGVISOR Leadership Stiftung**
Hauptstraße 197 · 09221
Neukirchen/Erzgebirge

CÓMO CONTACTARNOS

blog@wegvisor.com
leadership.wegvisor.com