

JESSICA GONZALEZ COTO

05 Oct 2026

INFORME DE EJEMPLO · DATOS FICTICIOS

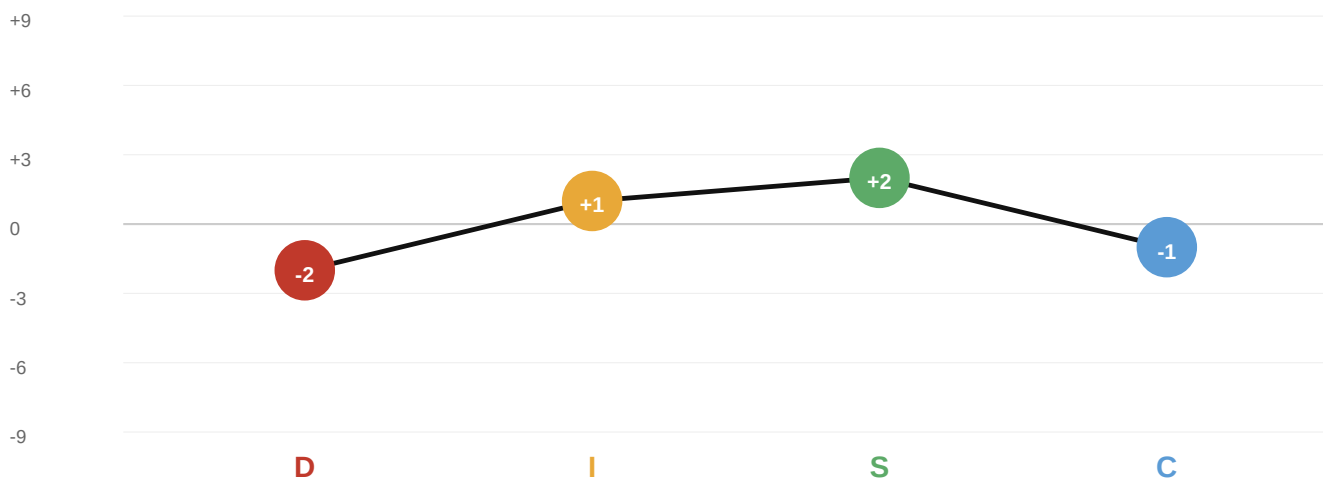
PEQUEÑA VICTORIA

Este informe no te dice como sos.
Te muestra en que situaciones concretas
tu estilo de liderazgo tiene mas oportunidad
de mejora — y donde esta tu proxima
pequeña victoria.

EL METODO DEL ESPEJO · 4 SESIONES DE COACHING EJECUTIVO

S1ENCUADRE	S2DISC ORAL	S3EL ESPEJO	S4PEQUEÑA VICTORIA
Rapport y acuerdo de trabajo. Se definen los objetivos de la empresa y del coachee para el proceso.	Reflexion en voz alta sobre el estilo personal en 12 situaciones concretas de liderazgo.	Entrega del informe DISC Oral. Trabajo a profundidad sobre la oportunidad de mejora identificada.	Ajustes necesarios para alcanzar la mejora concreta. Cierre y compromisos de accion.

RESULTADO GLOBAL



DIMENSIONES DISC

DOMINANCIA (D)

Resultados · Decision · Empuje
Velocidad · Direccion · Reto

INFLUENCIA (I)

Relacion · Entusiasmo · Persuasion
Carisma · Optimismo · Energia

ESTABILIDAD (S)

Calma · Paciencia · Apoyo
Ritmo · Escucha · Confiabilidad

CONTROL (C)

Precision · Analisis · Calidad
Orden · Normas · Cautela

PINCELADAS DE TU ESTILO EN LAS 3 GRANDES ZONAS

COMO ESTABLECE LIMITES

C control predomina. Definís alcances y responsabilidades antes de que arranque el trabajo. El marco que armas no amarra — orienta. Cuando algo se desordena, tu primera movida es restablecer el orden.

ESTILO DE COMUNICACION

I influencia predomina. Usas ejemplos y anécdotas de tu propia experiencia. El tono coloquial que usas abre la recepción del mensaje. Escuchas sin interrumpir, dándole al otro el tiempo completo.

VISION Y EJECUCION

S estabilidad predomina. Sosténés hábitos claros que reducen errores y dan consistencia al rumbo. Cuando algo no funciona, identificas el quiebre y decides de inmediato sin darle más vueltas.

Estilo al establecer límites

B01 Cómo encuadra al equipo

Mayor · C control

rechaza

D dominancia

PREDOMINA "Defino con claridad los alcances, responsabilidades y criterios del trabajo."

MENOS AFÍN "Establezco límites claros desde el inicio para ordenar el trabajo."

Definís alcances y responsabilidades antes de que arranque el trabajo — eso le ahorra al equipo la confusión de no saber quién responde por qué.

El marco que armás no amarra, orienta — el equipo entiende el porqué antes de tener que ejecutar, y eso lo compromete de verdad.

No es tu forma imponer sin dar contexto — preferís convencer antes de decidir por otros.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿El equipo sabe exactamente hasta dónde llega su margen de decisión autónoma y cuándo necesita consultar?
2. ¿Hay situaciones donde la libertad que otorgaste fue interpretada como ausencia de límite?

Alcances

Responsabilidades

Criterios

No imposición

No autoritario

B02 Cómo corrige cuando algo sale mal

Mayor · S estabilidad

rechaza

I influencia

PREDOMINA "Ordeno con calma para cuidar el clima del equipo."

MENOS AFÍN "Replanteo el encuadre con un lenguaje respetuoso que motive la cohesión."

Corregís buscando primero que las cosas vuelvan a un estado ordenado — necesitás resolver el desorden antes de seguir.

Cuidás el clima del equipo mientras corregís — hablás con cuidado para que el mensaje no rompa la relación.

No es tu forma buscar el consenso al corregir — para vos, ese abordaje se queda corto cuando hace falta más firmeza.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando corregís priorizando el clima, el otro entiende con la misma claridad qué tiene que cambiar?
2. ¿Hay momentos donde cuidar el clima retrasó una corrección que el equipo necesitaba con más firmeza?

Calma

Cuidar equipo

Clima

No normas rígidas

PATRÓN EN LÍMITES

Cuando encuadrás al equipo llegás con energía o con criterio claro. Cuando algo sale mal el modo cambia: llegás con calma, espacio y acompañamiento. El costo es que quien necesitaba claridad sobre qué cambiar puede recibir contención en lugar de dirección.

Estilo de comunicación

B03 Cómo presenta ideas

Mayor · I influencia rechaza C control

PREDOMINA "Expreso mis ideas con ejemplos e historias que facilitan la comprensión de todos."

MENOS AFÍN "Organizo mis ideas en estructura (objetivo, criterio, acción) para comunicar con precisión."

Usás ejemplos y anécdotas de tu propia experiencia — eso hace que el mensaje se sienta real, no una teoría abstracta.

El tono coloquial que usás abre la recepción del mensaje — el otro no siente que está en una formalidad.

No es tu forma seguir una estructura rígida — preferís que la idea fluya naturalmente.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Los ejemplos que usás conectan con la experiencia real de quien te escucha — o resuenan más con tu propia trayectoria?
2. ¿Hay momentos donde el ejemplo fue bueno pero el ritmo no le dio al otro tiempo de apropiárselo antes de seguir?

Ejemplos Historias Anécdotas No cuadrado

B04 Cómo da retroalimentación

Mayor · I influencia rechaza D dominancia

PREDOMINA "Destaco logros antes de proponer cambios, motivando a la persona a superarse."

MENOS AFÍN "Doy retroalimentación directa sobre conductas y acuerdos de mejora concretos."

Reconocés lo bueno primero, antes de nombrar lo que falta — así el mensaje se recibe con más apertura, no a la defensiva.

Destacás los logros con ejemplos concretos — eso genera un clima donde la corrección se siente como ayuda, no como un golpe.

No es tu forma ir directo al grano sin ese paso previo — sentís que empezar con lo negativo, sin reconocer nada bueno antes, no genera el cambio real que buscás.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando escuchás antes de dar retroalimentación, el otro siente que lo que dijo realmente cambió tu respuesta?
2. ¿Hay momentos donde escuchaste pero la conclusión ya estaba tomada — y el otro lo notó?

Reconocer primero Logros Motivar No frío

B05 Cómo escucha

Mayor · S estabilidad rechaza C control

PREDOMINA "Doy tiempo a la otra persona para expresarse sin interrupciones ni presión."

MENOS AFÍN "Diferencio hechos de interpretaciones y registro los puntos clave."

Escuchás sin interrumpir — le das al otro el tiempo completo para expresarse.

El silencio que sostenés mientras escuchás es activo — no intervenís hasta que el otro terminó de verdad.

No es tu forma ser frío o técnico al escuchar — para vos, eso distancia en vez de conectar.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando escuchás sin interrumpir, el otro siente que su versión realmente influyó en tu respuesta?
2. ¿Hay momentos donde la escucha completa demoró tanto la respuesta que el otro perdió la sensación de que algo iba a cambiar?

Sin interrumpir

Espacio

Escucha activa

No inventariar

Empatía

B06 Cómo maneja conversaciones grupales

Mayor · C control rechaza S estabilidad

PREDOMINA "Establezco una agenda mínima para guiar la conversación."

MENOS AFÍN "Modero los turnos de palabra para facilitar la participación."

Llegás con un orden lógico pensado de antemano — la reunión no se siente improvisada, tiene un hilo claro.

Tenés claro el mensaje que querés que quede — la conversación grupal tiene propósito, no solo espacio.

No es tu forma moderar formalmente los turnos — preferís que las personas se expresen con libertad dentro del marco.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando llegás con un orden lógico claro, el equipo siente que también tuvo espacio para lo que no estaba en el plan?
2. ¿Hay momentos donde la estrategia de comunicación preparada cerró algo que el equipo necesitaba decir en el momento?

Agenda

Puntos clave

Orden lógico

Espontáneo

Libertad

B07

Como corrige cuando el mensaje no llega

Mayor · **I influencia** rechaza **D dominancia**

PREDOMINA

"Vuelvo a conectar con el otro antes de insistir — entiendo que recibio y desde ahi reencuadro."

MENOS AFIN

"Reformulo el mensaje de forma mas directa y precisa, eliminando lo que pudo generar confusion."

Cuando algo no llega, tu primer movimiento es volver al vinculo — no al mensaje. Antes de repetir o reformular, te preguntas que recibio el otro, que entendio, desde donde escucho. Esa pausa empática no es demora: es precision relacional. El mensaje se reencuadra desde lo que el otro necesita escuchar, no desde lo que vos necesitas decir.

Lo que rechazas es la simplificacion directa: no va de reformular mas claro ni de eliminar lo que confundio. Esa logica supone que el problema es el mensaje — pero para vos el problema casi siempre es el estado de la relacion antes del mensaje. Si el vinculo esta bien, el mensaje llega aunque sea imperfecto. Si el vinculo esta roto, ningun mensaje va a llegar por mas claro que sea.

El costo de este estilo aparece cuando el tiempo no da para reconectar. En situaciones de urgencia o con personas que necesitan directividad rapida, la pausa para reconectar puede leerse como indecision o como que el mensaje original no fue tan importante. La habilidad que vale la pena explorar es saber cuando la reconexion es necesaria y cuando alcanza con mas claridad directa.

PARA REFLEXIONAR

1. Cuando vuelves a conectar antes de reencuadrar, la otra persona siente que el mensaje cambio — o solo que vos escuchaste mejor?
2. Hay situaciones donde la urgencia no dio tiempo para reconectar y el mensaje igual tenia que llegar — como lo manejaste ahi?

Reconectar

Reencuadrar

Vinculo

No directividad cruda

Relacion antes que mensaje

Estilo de ejecución

B08 Cómo comunica el rumbo

Mayor · S estabilidad

rechaza

C control

PREDOMINA "Anclo la visión en hábitos y rutinas que den estabilidad al avance."

MENOS AFÍN "Traduzco la visión en criterios y parámetros medibles."

Los hábitos bien definidos que sostenés reducen errores — el rumbo se ejecuta con más consistencia gracias a esa rutina.

Le das seguimiento a los primeros pasos cuando algo cambia — eso ayuda a que la nueva rutina se asiente rápido.

No es tu forma medir todo con parámetros exactos — para vos, la nota no siempre depende solo de la persona, y confiás más en el criterio real.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Tu equipo sabe si está avanzando hacia el norte o solo sabe que está cumpliendo los procesos?
2. ¿Hay momentos donde el cumplimiento de los hábitos dio la sensación de que todo iba bien pero los resultados mostraron que algo se había desviado?

Realista

Pasos

Sostenible

No mide

Acción primero

B09 Cómo hace seguimiento

Mayor · C control

rechaza

I influencia

PREDOMINA "Defino fórmulas, fuentes y frecuencias para asegurar calidad del dato."

MENOS AFÍN "Comparto avances de forma clara para motivar al equipo."

Compartís los avances de forma clara — el equipo siempre sabe cómo van, sin tener que preguntar.

El seguimiento que hacés motiva porque es visible — el equipo ve el progreso, no solo lo escucha.

No es tu forma depender de fórmulas y fuentes formales — preferís el avance concreto por sobre el reporte técnico.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando compartís los avances regularmente, el equipo sabe también exactamente qué tiene que ajustar?
2. ¿Hay momentos donde la comunicación del avance fue positiva pero no incluyó suficiente claridad sobre lo que había que mejorar?

Trazabilidad

Calidad del dato

Solo resultado

B10 Cómo ejecuta el plan

Mayor · D dominancia rechaza S estabilidad

PREDOMINA "Cierro el análisis cuando se cumplen las necesidades para poder avanzar en otras cosas."

MENOS AFÍN "Establezco hitos y rutinas que den ritmo y consistencia a la ejecución."

Avanzás de a poco, con pasos medidos — el plan se ejecuta sin apuros innecesarios.

Sos cuidadosa antes de actuar — preferís tener el terreno claro antes de dar el siguiente paso.

No es tu forma decidir sola sin antes buscar la aprobación de la jefatura — para vos, ese respaldo importa antes de avanzar.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando buscás aprobación antes de avanzar, eso te da más seguridad o a veces demora decisiones que ya tenías claras?
2. ¿Hay momentos donde esperar la aprobación de arriba retrasó algo que el equipo ya necesitaba resuelto?

Prioridades

Avanzar

Cerrar análisis

Sin rutinas

Muy rígido

B11 Cómo decide bajo incertidumbre

Mayor · S estabilidad rechaza D dominancia

PREDOMINA "Adopto la opción más estable que cumple los mínimos."

MENOS AFÍN "Replanteo el problema para enfocarnos en 1-2 variables clave antes de tomar una decisión."

Decidís apoyándote en normas y procedimientos establecidos — esa base te da la seguridad de que la decisión es la correcta.

Para vos, todo importa en la decisión — no hay partes que se puedan ignorar sin cuidado.

No es tu forma reducir la decisión a solo 1-2 variables clave — sentís que eso deja afuera cosas que sí importan.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando considerás todas las variables en vez de reducir a las más críticas, el equipo tiene la paciencia para seguir ese ritmo de decisión?
2. ¿Hay momentos donde considerar todo demoró una decisión que necesitaba resolverse más rápido?

Ritmo

Consistencia

Rutina

Trabajo continuo

B12 Cómo corrige cuando el plan falla

Mayor · D dominancia

rechaza

C control

PREDOMINA "Identifico el punto de quiebre y tomo decisiones inmediatas para reencauzar sin esperar."

MENOS AFÍN "Reviso qué variable cambió o qué asunción falló antes de mover cualquier cosa."

Identificás el punto de quiebre y tomás la decisión de inmediato — no le das más vueltas de las necesarias cuando algo no funciona.

Sos ejecutor cuando el plan falla — vas directo a encauzar el tema, sin esperar.

No es tu forma revisar en soledad las variables que fallaron — para vos, la decisión individual deja afuera algo que el equipo sí podría ver.

PARA REFLEXIONAR

1. ¿Cuando rectificás rápido, el equipo entiende el criterio detrás del cambio, o solo recibe la nueva instrucción?
2. ¿Hay momentos donde decidir en soledad, sin el análisis del equipo, dejó fuera algo que después resultó importante?

Replantear

Variables

Decisión informada

No mínimos

Construiste tu liderazgo desde la claridad anticipada. Sabés definir quién responde por qué antes de que arranque el trabajo, sabés reconocer lo que alguien hizo bien antes de nombrar lo que falta, sabés escuchar sin interrumpir hasta que el otro termina. Cuando llegás a una conversación individual, las personas sienten que hay un hilo, que el mensaje tiene estructura y que el tiempo que están ahí vale. Esa combinación de criterio y cuidado no es frecuente — y en este perfil es genuina.

OPORTUNIDAD DE MEJORA

Hay momentos en los que algo sale mal y el equipo espera saber exactamente qué tiene que cambiar, pero lo que llega es acompañamiento, calma y espacio para reordenar. Y hay momentos en los que la evidencia o el análisis concreto ayudaría a que el mensaje llegue más nítido, pero la conversación queda en el nivel del vínculo, sin ancla en el dato. En los dos casos el costo es el mismo: quien está del otro lado siente que fue contenido, pero no sabe con certeza qué se espera de él a partir de ahora.

La capacidad de decisión ya existe en tu perfil — aparece con claridad cuando el plan se desvía y necesitás identificar el punto de quiebre y actuar. No es un modo que te falte. Lo que el perfil muestra es que esa capacidad tiende a quedar reservada para el momento extremo, en lugar de hacerse visible antes, cuando la dirección todavía se puede sostener sin llegar al quiebre. Tu desafío no es ser más firme ni menos cuidadosa — es hacer visible cuándo ya decidiste, para que el equipo sepa que no hay más campo de negociación, sin que eso requiera esperar a que el problema se agrave.

Cada artículo profundiza en uno de los temas que aparecen en tu informe. Elegí el que más resuena con tu momento actual.

Norma con criterio: firmeza sin rigidez

Una norma sin criterio es una instrucción que el equipo cumple por miedo o ignora cuando no mirás. Una norma con criterio es una que el equipo entiende, hace suya y defiende. La diferencia se construye en tres capas: estándar, explicación y consecuencia proporcional.

[Leer artículo →](#)

¿Cuál es la justa medida de los límites?

Un límite sin criterio genera cumplimiento por presión o desconexión silenciosa. Un límite con criterio reduce incertidumbre y protege el vínculo. La diferencia está en distinguir lo no negociable de lo ajustable.

[Leer artículo →](#)

Feedback, escucha y acción

Si corregís sin apertura, el mensaje puede ser cierto pero no entra. Si generás apertura sin corrección, el vínculo se cuida pero nada cambia. Un buen feedback combina clima suficiente para escuchar y punto suficientemente claro para ajustar.

[Leer artículo →](#)

Comunicación no es rapidez, es coordinación

Cuando la comunicación corre, se omiten chequeos mínimos y el mensaje entra como imposición. El costo aparece después: retrabajo, resistencia silenciosa o conflicto. La solución no es bajar el ritmo — es introducir micro-pausas que sostienen la agilidad.

[Leer artículo →](#)

Algunos tips de buena comunicación

La comunicación pierde eficiencia cuando pierde propósito. No por falta de palabras — por falta de encuadre: qué canal se usa para qué, qué es urgente y qué no. Cuando eso no está claro, aparece el retrabajo y la sensación de que se habla mucho y se avanza poco.

[Leer artículo →](#)

De la estrategia a criterios claros

Cuando la visión no va en cascada, cada quien interpreta y avanza en una dirección distinta. La alineación no se sostiene con slogans — se sostiene con criterios compartidos que hacen la ejecución verificable.

[Leer artículo →](#)

Medir para alinear, no para controlar

La métrica sin conversación se vuelve presión. La conversación sin datos se vuelve opinión. Medir bien es usar la información para recordarle al equipo cuál es el juego que está jugando y por qué las acciones del día a día importan.

[Leer artículo →](#)

Autonomía con encuadre

La autonomía real no es hacer lo que querés — es libertad dentro de un marco claro. Sin encuadre, la flexibilidad se vuelve improvisación. Sin confianza, el encuadre se vuelve microcontrol. Cuando el equipo entiende el rumbo, puede adaptarse sin perder la forma.

[Leer artículo →](#)

Foco con ritmo

El equipo se desgasta cuando se le pide todo, siempre, al mismo ritmo. Depurar lo que no mueve la aguja y concentrar esfuerzos en lo que genera impacto no es resignarse — es liderar con foco y proteger la energía del sistema.

[Leer artículo →](#)

Seguimiento y rumbo

Cuando las reglas están claras sobre qué se espera y qué margen existe para decidir, el equipo deja de adivinar. Baja el ruido, baja la ansiedad y sube la autonomía real. La ambigüedad se cobra caro: multiplica consultas y hace que lo importante llegue tarde.

[Leer artículo →](#)

Decidir sin parálisis

No decidimos con racionalidad perfecta — decidimos con racionalidad limitada. El tiempo, la información y la atención siempre son finitos. Una buena decisión no es la mejor posible: es la mejor dentro de lo que se puede ver y sostener hoy.

[Leer artículo →](#)

La técnica del sándwich

El feedback que solo corrige genera defensa. El que solo reconoce no produce cambio. La técnica del sándwich ordena la conversación en tres movimientos: algo concreto que funcionó, una sola conducta a ajustar con su impacto, y un cierre que sostiene la confianza sin borrar el ajuste.

[Leer artículo →](#)

Playing to Win: estrategia que se ejecuta

La mayoría de equipos no se pierde por falta de esfuerzo — se pierde porque intenta hacer de todo y termina sin una forma clara de ganar. Playing to Win reduce la estrategia a cinco decisiones que se sostienen entre sí y que el equipo puede responder sin discurso vacío.

[Leer artículo →](#)

DISC 2026 · Grupo Signo

■ D dominancia

■ I influencia

■ S estabilidad

■ C control