

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

S1 ENCUADRE

Rapport y acuerdo de trabajo.
Se definen los objetivos de la
empresa y del coachee para
el proceso.

S2 DISC ORAL

Reflexion en voz alta sobre el
estilo personal en 12
situaciones concretas de
liderazgo.

S3 EL ESPEJO

Entrega del informe DISC
Oral. Trabajo a profundidad
sobre la oportunidad de
mejora identificada.

S4 PEQUEÑA VICTORIA

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.

VECTOR EN CONTEXTO DEL CORPUS (N=53)

DIMENSION	VALOR	RANGO TIPICO	CLASIFICACION
D dominancia	-2	-2 a +2	tipico
I influencia	+1	+0 a +5	tipico
S estabilidad	+2	-2 a +0	atipico
C control	-1	-3 a +1	tipico

VARITA MAGICA · RESUMEN PARA EL COACH

"Quiere ser mas directa al comunicar normas sin darle tantas vueltas, porque el temor a danar el vinculo le dificulta confrontar."

Categoría detectada: **Firmeza + Seguridad personal**

La persona reconoce que cede, posterga o suaviza una decision o un limite cuando deberia sostenerlo. Nombra directamente inseguridad, temor o paralisis frente a una situacion. El obstaculo es interno, no una decision consciente de ceder.

El vector confirma el pedido: **Firmeza es una brecha real.**

HIPOTESIS DE TENSION POR ZONA (EXPLORATORIO)

LIMITES

El patron C en limites confirma que encuadra con estructura y criterios claros, pero la varita señala que cuando hay conflicto real o hay que sostener un no, la firmeza cede. La tension esta en la distancia entre como encuadra (claro) y como sostiene (blando cuando hay costo relacional).

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

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.