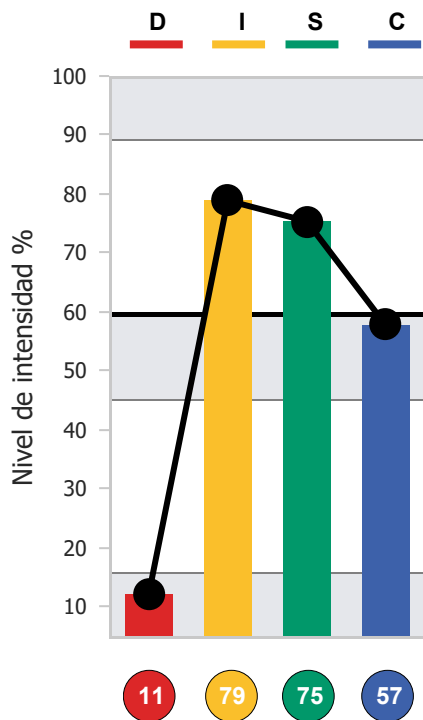


## Guía de exploración conductual para coaching

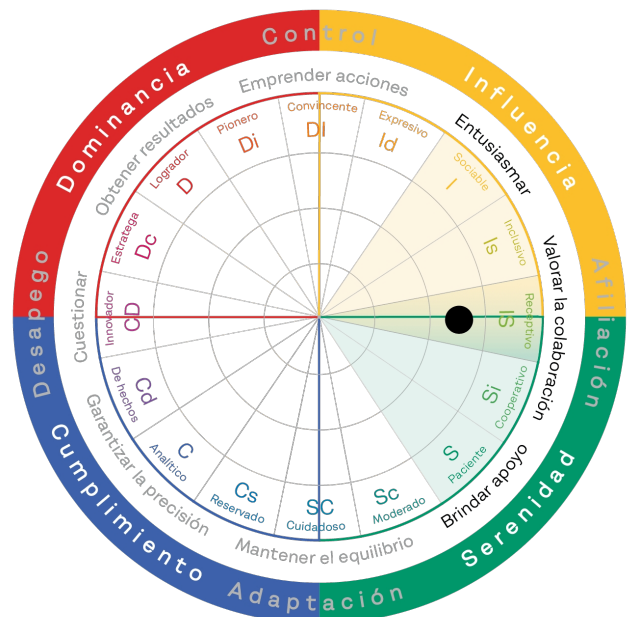
**SUSANA**

COLABORADORA | EMPÁTICA | APOYADORA

30/11/2025



Dimensiones altas: IS



Mapa interpersonal DISC: posición, zonas de adaptación y prioridades laborales

Perfil que prioriza la colaboración y el apoyo interpersonal, contribuyendo a la estabilidad del equipo y a un ambiente de trabajo positivo.

## **Introducción y alcance del informe**

Esta guía de exploración se basa en el perfil DISC de Susana y tiene como objetivo apoyar conversaciones de coaching enfocadas en la toma de conciencia, la reflexión y la elección conductual en el contexto laboral. Describe tendencias observables y posibles implicaciones prácticas, sin emitir juicios evaluativos ni conclusiones determinantes.

## **Síntesis conductual para coaching**

Susana muestra una tendencia principal orientada hacia las personas, la colaboración y la estabilidad del entorno. Su conducta observable se caracteriza por la búsqueda de armonía en las relaciones, un trato cercano y empático, y una preferencia por avanzar con paciencia y constancia. Actúa con prudencia ante los riesgos y evita la confrontación directa, buscando el apoyo y el consenso de sus compañeros antes que la imposición individual. Destaca por su capacidad de escucha y por mantener un clima laboral positivo, aunque puede mostrarse cauta ante cambios bruscos o situaciones de alta agresividad.

## **Estilo de actuación en el trabajo**

En la gestión de sus tareas, Susana tiende a organizarse de forma metódica, prefiriendo entornos predecibles y pautas claras que le permitan mantener un ritmo regular y sin sobresaltos. Prioriza la fiabilidad y el cumplimiento de compromisos por encima de la velocidad extrema, mostrando incomodidad ante la urgencia desmedida o la presión por plazos ajustados. Su ejecución es generalmente cuidadosa y constante, integrando estándares de calidad razonables, pero siempre supeditando la rigidez de los procesos al bienestar de su equipo y al mantenimiento de buenas relaciones laborales.

## **Estilo de comunicación y relación profesional**

El estilo comunicativo de Susana es cálida, diplomática y orientada a generar confianza. Al interactuar con su equipo o sus pares, se muestra accesible, dispuesta a escuchar y preocupada por el impacto emocional de sus palabras. Maneja los desacuerdos con suavidad, evitando choques directos y prefiriendo un enfoque indirecto o mediador para preservar el vínculo. Coordina acuerdos basándose en la cooperación y el entendimiento mutuo, y es probable que busque la aceptación social en su entorno cotidiano.

## **Estilo de comunicación y claves para conectar**

Susana procesa mejor la información cuando se le transmite en un tono amable, personalizado y exento de agresividad. Las condiciones que facilitan la conexión son espacios de diálogo tranquilos donde se valide su aporte y se reconozca su esfuerzo. Por el contrario, la comunicación brusca, la exigencia autoritaria o la frialdad distante le generan un cierre defensivo o una actitud de cautela y retraimiento. Los encuadres más efectivos son aquellos que apelan al beneficio colectivo, la seguridad a largo plazo y el aprecio sincero por la relación profesional.

### **Patrones de decisión y reacción ante la presión**

Al momento de decidir, Susana actúa con cautela y prefiere contar con el respaldo o la opinión de sus compañeros de trabajo para minimizar riesgos. Ante la falta de información completa o en situaciones ambiguas, pospone la definición final hasta sentir mayor seguridad o claridad. Bajo presión o urgencia, su natural aversión al error y al conflicto puede llevarle a una mayor indecisión o a ceder ante la postura más fuerte para restaurar la calma, priorizando la estabilidad inmediata sobre la asertividad o el beneficio estratégico a largo plazo.

### **Patrones de tensión y automatismos**

Frente a desencadenantes como el conflicto abierto, la hostilidad o la crítica dura, pueden aparecer señales tempranas de silencio, aquiescencia excesiva o retraimiento emocional. La secuencia automática suele implicar ceder ante las demandas externas o suavizar artificialmente su postura para proteger su necesidad de armonía y aceptación. El costo de este patrón es la posible acumulación de frustración interna o la falta de límites claros, lo que puede afectar su efectividad personal. Sin embargo, podría aparecer la opción temprana de expresar su desacuerdo con firmeza tranquila en lugar de buscar la paz a cualquier precio.

### **Claves para la exploración en coaching**

La conversación con Susana puede abrirse desde ejes como la gestión de la asertividad en momentos tensos, el equilibrio entre el consenso y la agilidad en la toma de decisiones, y la distinción entre crítica profesional y rechazo personal.

- ¿En qué medida se reconoce al priorizar la armonía del grupo sobre la expresión de sus propias ideas, qué señales observa y qué ejemplo reciente lo confirma?
- ¿Hasta qué punto se reconoce al evitar conversaciones difíciles con sus pares para no generar malestar, qué señales le avisan y en qué situación reciente lo observó?
- ¿Cuánto se reconoce al buscar validación externa antes de avanzar con una decisión, qué

señales aparecen y qué ejemplo reciente le viene a la mente?

- ¿En qué medida se reconoce cuando su ritmo natural se ve alterado por la urgencia del entorno, qué señales percibe y en qué situación reciente lo observó?
- ¿Hasta qué punto se reconoce en su tendencia a ceder ante la presión para mantener la estabilidad, qué señales le avisan y qué ejemplo reciente lo confirma?

### **Claves de desarrollo y ajuste consciente**

Una línea de desarrollo posible es explorar estrategias para manifestar desacuerdos de forma constructiva sin percibir que se pone en riesgo la relación con sus compañeros. Cabe explorar la posibilidad de tomar decisiones con información parcial, confiando más en su intuición y experiencia que en el consenso total. Una opción de ajuste es observar cómo establecer límites amables pero firmes ante interrupciones o demandas que afectan su organización. Además, se abre un margen para distinguir conscientemente entre la retroalimentación sobre tareas y la valoración personal, fortaleciendo su posición ante la crítica.