



INFORME PERSONALIZADO

Índice de Liderazgo Ejecutivo

Nombre: Martín Alejandro Reyes
Fecha de nacimiento: 15 de junio de 1988
Lugar: Buenos Aires

Versión Premium

Contenido

- Tu Perfil de Liderazgo 3**
 - Bienvenida 3
 - Quién Sos como Líder 3
 - Tus Fortalezas de Liderazgo y Tu Motor Interior 4
 - Tu Estilo de Decisión y Estrategia 5
 - Tu Impacto en el Equipo 6
 - Tus Áreas de Crecimiento como Líder 7
 - Tu FODA de Liderazgo 7
 - Tu Plan de Acción de Liderazgo 9
 - Cierre 10
 - Tu Liderazgo en Perspectiva 10

Tu Perfil de Liderazgo

Martín Alejandro Reyes

I Bienvenida

Martín, lo que vas a leer en las próximas páginas es un diagnóstico de liderazgo construido específicamente para vos. No es un test de personalidad genérico ni una lista de consejos universales. Es un retrato de cómo liderás, por qué tomás las decisiones que tomás, qué tipo de impacto generás en las personas que te rodean, y dónde está tu mayor margen de crecimiento profesional.

Para construirlo, se analizaron tus datos de nacimiento a través de tres sistemas simbólicos: astrología, numerología y Diseño Humano. Estos son marcos interpretativos, no tests psicométricos. Lo que producen son hipótesis sobre tus tendencias naturales, hipótesis que vale la pena contrastar con tu propia experiencia. Si algo resuena, usalo. Si algo no encaja, descartalo o guardalo para más adelante.

Lo que vas a encontrar acá es un mapa. El territorio sos vos.

I Quién Sos como Líder

Hay líderes que empujan. Hay líderes que inspiran. Y hay líderes que hacen ambas cosas, pero de una manera que la mayoría no termina de entender del todo. Vos sos de ese tercer tipo.

Tu perfil muestra una combinación poco común: la capacidad de iniciar y poner cosas en movimiento de manera genuina, combinada con una profundidad emocional e intelectual que le da peso real a lo que decís. Cuando hablás, las personas escuchan. Cuando proponés algo, genera movimiento. Eso no es algo que se aprende fácilmente; en tu caso, es estructural.

El arquetipo que mejor te describe es el del **líder iniciador con autoridad emocional**. Sos alguien que puede ver una oportunidad o una dirección antes que otros, y que tiene la energía para ponerla en marcha. Pero tu mayor diferencial no es la velocidad de acción, sino la autenticidad de tu comunicación. Cuando hablás desde lo que realmente pensás y sentís, tu impacto es desproporcionadamente alto. Cuando

hablás desde la lógica pura o desde lo que creés que se espera de vos, el efecto se diluye.

Tu identidad como líder está marcada por la versatilidad intelectual y la sensibilidad emocional. Podés moverte entre lo conceptual y lo humano con una facilidad que otros no tienen. Eso te permite conectar con personas muy distintas, traducir ideas complejas en lenguaje accesible, y leer el clima emocional de un equipo antes de que nadie lo nombre en voz alta.

El desafío central de tu liderazgo es la integración: aprender a usar esa profundidad emocional como recurso estratégico, en lugar de vivirla como algo que hay que gestionar o esconder. Los líderes que más te admiran probablemente lo hacen porque en algún momento los viste de verdad, y eso es más raro de lo que parece.

I Tus Fortalezas de Liderazgo y Tu Motor Interior

Empecemos por lo que ya tenés.

Tu capacidad de comunicación es una fortaleza estructural. Tenés una mente que procesa información desde múltiples ángulos simultáneamente, que encuentra conexiones entre ideas que otros no ven, y que puede explicar conceptos complejos de manera que la gente los entienda y los recuerde. En un contexto de liderazgo, eso es invaluable: podés articular una visión, facilitar una conversación difícil, o convencer a un equipo de que algo vale la pena, con una efectividad que va más allá de la técnica. Tu segunda fortaleza es la intuición emocional. Lees el estado de las personas y de los grupos con una precisión que funciona casi como un radar. Sabés cuándo alguien está resistiendo aunque no lo diga, cuándo un equipo está agotado aunque siga produciendo, cuándo una conversación necesita cambiar de tono. Esa capacidad, bien usada, te convierte en un líder que genera confianza genuina, no solo respeto formal.

Sobre tu motor interior: la investigación en psicología del liderazgo identifica cuatro componentes que distinguen a los líderes de alto impacto sostenido. El primero es la **pasión**, lo que genuinamente te mueve. En tu caso, eso es claro: te mueve compartir ideas que importan, conectar con personas en un nivel real, y contribuir a algo que trascienda lo inmediato. El segundo es la **perseverancia**, la capacidad de seguir cuando las cosas se complican. Tu perfil muestra una perseverancia que no es rígida sino adaptativa: cuando un camino se cierra, encontrás otro. El tercero es la **práctica deliberada**, el hábito de seguir mejorando. Tu tendencia a revisar y cuestionar lo que creés saber es exactamente eso: un músculo de mejora continua. El

cuarto es el **propósito**, el «para qué» que sostiene todo lo demás. Tu propósito como líder tiene que ver con elevar a otros, con dejar algo mejor de lo que estaba. Cuando ese propósito está activo, tu energía es notable. Cuando no está, la motivación se fragmenta.

Una advertencia honesta: tu motor interior necesita sentido. Podés ser muy efectivo en proyectos técnicamente exigentes, pero si no ves el para qué detrás de lo que hacés, tu energía se dispersa. Eso no es un defecto de carácter; es información sobre cómo diseñar tu trabajo.

I Tu Estilo de Decisión y Estrategia

Acá hay algo importante que entender, porque probablemente va en contra de lo que el mundo corporativo te enseñó.

Vos tomás mejores decisiones cuando dejás pasar la ola emocional antes de decidir. Tu sistema de toma de decisiones funciona a través del procesamiento emocional: cuando enfrentás una decisión importante, tu primer estado emocional (entusiasmo, miedo, urgencia) no es la señal para actuar. Es el inicio del proceso. La claridad real llega después, cuando esa ola se estabiliza y queda una sensación de quietud, no de resignación, sino de saber.

En la práctica: si alguien te presenta una oportunidad en una reunión y te pide una respuesta inmediata, la respuesta más inteligente que podés dar es «necesito un par de días para pensarlo bien.» Eso no es indecisión. Es tu proceso funcionando correctamente. Las decisiones que tomaste en el pico de la emoción, ya sea en el entusiasmo o en el miedo, probablemente no fueron tus mejores decisiones. Las que tomaste después de dejar que la situación reposara, sí.

Tu estilo estratégico es el del iniciador que piensa antes de moverse. Tenés la capacidad genuina de ver oportunidades antes que otros y de poner cosas en movimiento. Pero tu efectividad como iniciador depende de una condición: que las personas clave en tu entorno sepan lo que estás a punto de hacer. Cuando actuás sin comunicar tu intención, generás resistencia involuntaria. Cuando informás antes de actuar, esa resistencia desaparece y el camino se despeja.

Esto tiene una implicación concreta para tu liderazgo estratégico: antes de lanzar un proyecto, cambiar una dirección, o tomar una decisión que afecte a tu equipo, dedicá tiempo a comunicar tu razonamiento. No para pedir permiso, sino para que las personas que van a verse afectadas puedan prepararse y alinearse. Esa transpa-

rencia es lo que convierte tu capacidad de iniciativa en liderazgo real, en lugar de en fricción.

Tu mente también tiene una tendencia a revisar y cuestionar lo que ya sabe. Eso hace que tu pensamiento estratégico sea más profundo que el promedio, pero más lento. En entornos que valoran la velocidad de respuesta por encima de la calidad del análisis, eso puede parecer una limitación. En entornos que valoran las decisiones bien fundamentadas, es una ventaja clara.

I Tu Impacto en el Equipo

El tipo de cultura que generarás alrededor tuyo tiene características específicas.

Primero: generarás espacios donde las ideas circulan. Tu curiosidad intelectual y tu facilidad para conectar conceptos crean un ambiente donde pensar en voz alta se siente seguro. Los equipos que trabajan con vos tienden a tener conversaciones más ricas que el promedio, porque vos modelás ese tipo de intercambio.

Segundo: tu sensibilidad emocional hace que las personas se sientan vistas. Eso genera lealtad. Los miembros de tu equipo que más te valoran probablemente no lo hacen solo por tu competencia técnica, sino porque en algún momento sentiste lo que estaban viviendo y lo nombraste. Eso construye confianza de una manera que los resultados solos no pueden.

Tercero: tu aura como líder es de independencia. Eso significa que las personas a tu alrededor pueden sentir que sos difícil de acceder, o que no necesitás de ellos, incluso cuando no es así. Si no comunicás activamente tu intención y tu proceso, tu equipo puede interpretar tu silencio como distancia o como falta de consideración. La solución es simple pero requiere hábito: comunicar más de lo que creés necesario, especialmente cuando estás en modo de procesamiento interno.

Lo que necesitás de tu equipo para estar en tu mejor versión: personas que puedan sostener conversaciones de fondo, que no te presionen a decidir antes de que estés listo, y que te den espacio para iniciar sin tener que justificar cada movimiento antes de hacerlo. En equipos donde la cultura es de microgestión o de urgencia constante, tu efectividad cae significativamente.

Un punto de atención: tu energía como líder no es del tipo que puede sostener un ritmo de alta intensidad de manera indefinida. Tenés picos de iniciativa y productividad muy altos, seguidos de períodos donde necesitás consolidar y recuperar. Diseñar tu agenda respetando ese ritmo, en lugar de intentar mantener una intensidad constante, mejora tanto tu bienestar como tu efectividad.

I Tus Áreas de Crecimiento como Líder

Tres patrones aparecen de manera consistente en tu perfil, y los tres están conectados entre sí.

El primero es la comunicación proactiva. Tu tendencia natural es procesar internamente antes de compartir. Eso produce ideas más elaboradas, pero puede crear una brecha entre lo que estás pensando y lo que tu equipo sabe que estás pensando. Cuando esa brecha es grande, las personas llenan el vacío con sus propias interpretaciones, y rara vez son las correctas. El hábito a desarrollar es comunicar tu proceso, no solo tus conclusiones. «Estoy evaluando si cambiamos la dirección del proyecto, todavía no decidí, pero quería que lo supieran» es una frase que puede evitar semanas de confusión.

El segundo es la construcción de autoridad formal. Tu perfil muestra una tendencia a liderar desde la influencia y la inspiración, pero una relación más ambivalente con el poder formal, con los roles de autoridad explícita, la gestión de recursos, y la toma de decisiones que afectan a otros de manera directa. Eso es un área de crecimiento real. Liderar desde la influencia es poderoso, pero tiene un techo. Aprender a ejercer autoridad formal con la misma autenticidad con la que ejercés tu influencia natural es lo que te permite escalar tu impacto.

El tercero es el compromiso sostenido. Tu mente se mueve rápido y se aburre de lo que ya conoce. Eso es un activo para la innovación, pero puede trabajar en contra tuyo en proyectos que requieren presencia sostenida durante meses o años. El crecimiento acá no es forzarte a quedarte donde no querés estar, sino desarrollar la capacidad de encontrar profundidad en lo que ya conocés, de seguir descubriendo capas en un proyecto o en un rol antes de pasar al siguiente.

Estos tres no son debilidades de carácter. Son el reverso de tus fortalezas más genuinas. La misma mente que genera ideas brillantes necesita aprender a quedarse con una. La misma sensibilidad que te hace un líder empático necesita aprender a sostener la incomodidad de la autoridad formal. El mismo proceso interno que produce decisiones sólidas necesita aprender a hacerse visible para los demás.

I Tu FODA de Liderazgo

Un análisis FODA (Fortalezas, Oportunidades, Debilidades, Amenazas) es una herramienta estratégica que mapea lo que tenés a favor y en contra, tanto desde adentro como desde afuera. Acá está el tuyo, construido específicamente desde tu perfil de liderazgo.

	Positivo	Negativo
Interno	Fortalezas	Debilidades
	Comunicación de alto impacto: capacidad de articular ideas complejas de manera accesible y memorable	Tendencia a procesar internamente sin comunicar el proceso, generando vacíos de información en el equipo
	Intuición emocional: lectura precisa del estado de personas y grupos	Relación ambivalente con la autoridad formal y la gestión de poder explícito
	Capacidad genuina de iniciativa: pone cosas en movimiento donde otros esperan	Energía no lineal: picos de alta productividad seguidos de períodos de consolidación que pueden malinterpretarse
	Pensamiento estratégico profundo: revisión constante de supuestos y conexión entre ideas distantes	Dificultad para sostener el compromiso en proyectos de largo plazo una vez que la novedad se agota
	Propósito claro como motor: cuando el «para qué» está activo, la energía y la influencia son notables	Toma de decisiones lenta en entornos de alta presión temporal
Externo	Oportunidades	Amenazas
	Roles de liderazgo que combinan visión estratégica con comunicación: dirección creativa, liderazgo de innovación, consultoría	Entornos de microgestión o urgencia constante que no toleran su ritmo de procesamiento
	Mentoría y desarrollo de talento: su perfil lo posiciona naturalmente como referente para otros	Proyectos sin propósito claro que drenan su energía sin retorno motivacional
	Contextos de cambio organizacional donde se necesita alguien que pueda iniciar y comunicar la dirección	Equipos que interpretan su independencia como distancia o falta de interés
	Expansión hacia roles de mayor autoridad formal como siguiente etapa de desarrollo	Dispersión en demasiados proyectos simultáneos sin profundizar en ninguno
	Construcción de redes de influencia basadas en su capacidad de conectar personas e ideas	Decisiones tomadas en el pico emocional que luego requieren corrección costosa

Lectura del FODA:

El balance interno muestra un líder con recursos genuinos y poco comunes, pero que todavía no ha desarrollado plenamente la dimensión formal de su liderazgo. Sus fortalezas son relacionales y conceptuales; sus debilidades son estructurales y de visibilidad. Eso significa que el trabajo de desarrollo no es agregar nuevas capaci-

dades desde cero, sino hacer visible lo que ya existe y construir los hábitos que lo sostienen en el tiempo.

El cuadrante externo muestra una oportunidad real: hay contextos profesionales donde tu perfil es exactamente lo que se necesita. Roles de liderazgo en innovación, cambio organizacional, desarrollo de personas, o comunicación estratégica son terrenos donde tus fortalezas se amplifican y tus debilidades tienen menos peso. El riesgo principal es quedarte en entornos que no están diseñados para tu tipo de energía, donde terminas gastando más recursos en adaptarte que en liderar.

La síntesis estratégica es esta: tu próxima etapa de crecimiento como líder requiere dos movimientos simultáneos. Hacia afuera, comunicar más y más temprano. Hacia adentro, desarrollar la musculatura del poder formal. Ambos movimientos se refuerzan mutuamente.

I Tu Plan de Acción de Liderazgo

Esta semana:

1. Elegí una decisión que tengas pendiente y que te esté generando presión. Escríbala en una hoja. Luego no hagas nada con ella durante 48 horas. Al tercer día, revisá cómo se siente. Si hay claridad, decidí. Si todavía hay ruido emocional, esperá. El objetivo es que empieces a distinguir entre la urgencia que viene de afuera y la claridad que viene de adentro.
2. Antes de iniciar cualquier proyecto o cambio que afecte a otras personas esta semana, comunicá tu intención antes de actuar. No para pedir permiso, sino para que los demás sepan lo que viene. Observá si la resistencia que normalmente encontrás disminuye.
3. Identificá un momento de esta semana en que sentiste ira o frustración en un contexto profesional. Anotalo. Esa emoción es información: algo en ese momento estuvo fuera de alineación con tu forma natural de liderar. Entender el patrón es el primer paso para cambiarlo.

Este mes:

1. Buscá un espacio donde puedas ejercer autoridad formal de manera acotada: liderar una reunión, tomar una decisión de recursos, dar feedback directo a alguien de tu equipo. El objetivo no es que salga perfecto, sino que empieces a familiarizarte con ese tipo de poder desde tu propia autenticidad.

2. Elegí un proyecto o iniciativa en la que estés trabajando y compromete a quedarte en ella durante los próximos 90 días, incluso cuando la novedad se agote. Registrá qué descubriste cuando profundizás en lugar de cambiar.

Este trimestre:

Diseñá una conversación con alguien de confianza en tu entorno profesional, un par, un mentor, o alguien que te conozca bien, donde le preguntes cómo te percibe como líder. Específicamente: qué ven que vos no ves, y dónde sienten que tu impacto podría ser mayor. Esa conversación, si la hacés con genuina apertura, probablemente te dé más información útil que cualquier evaluación formal.

Cierre

Martín, tu liderazgo ya existe. Lo que este informe hace es nombrarlo con más precisión para que puedas usarlo con más intención. El paso que sigue es simple: elegí uno de los tres movimientos de esta semana y hacelo. El liderazgo auténtico no empieza con una transformación, empieza con una decisión concreta tomada desde quien realmente sos.

Si querés explorar cómo estos patrones se expresan en las doce dimensiones de tu vida profesional y personal, el informe JACINTA ofrece ese mapa completo. Si lo que te interesa es el diseño específico de tu carrera, el informe HERMES trabaja exactamente eso.

Tu Liderazgo en Perspectiva

Vos primero

Antes de liderar a cualquier otra persona, liderás tu propia vida. Y tu forma natural de hacerlo es desde adentro hacia afuera: primero procesás, luego actuás. Eso requiere que te des el tiempo y el espacio para ese procesamiento, algo que el mundo profesional no siempre facilita. Conocer eso sobre vos mismo es ya una ventaja. Cuando respetás tu ritmo interno en lugar de forzarlo a operar al ritmo de otros, tus decisiones son mejores, tu energía dura más, y tu sentido de dirección se mantiene claro.

Tu familia

En los vínculos cercanos, tu liderazgo se expresa como protección y como presencia emocional. Sos el tipo de persona que nota cuando algo está mal antes de que se diga en voz alta, y que puede crear un espacio donde los demás se sienten seguros para ser honestos. El desafío en casa es el mismo que en el trabajo: comunicar lo que

estás pensando antes de que los demás tengan que adivinarlo. Tu familia no siempre sabe lo que estás procesando internamente, y ese silencio puede crear distancia que no querés crear.

Enseñar y guiar

Tu estilo natural de enseñanza es el de quien comparte desde la experiencia vivida. No enseñás desde la teoría pura; enseñás desde lo que probaste, lo que funcionó, y lo que no. Eso hace que tu mentoría sea concreta y creíble. Las personas que aprendieron algo importante de vos probablemente lo recuerdan no como una lección abstracta, sino como una conversación donde algo hizo clic. Ese es tu modo: la transmisión a través del diálogo real.

En el trabajo

En un contexto organizacional, traés tres cosas que son difíciles de encontrar juntas: la capacidad de iniciar, la profundidad para pensar estratégicamente, y la sensibilidad para leer a las personas. El entorno donde eso se traduce en impacto máximo es uno donde tenés autonomía real para tomar decisiones, donde el propósito del trabajo es claro y relevante, y donde la comunicación es valorada como parte del trabajo, no como un extra. En ese contexto, tu contribución es notable. Fuera de ese contexto, tu energía se gasta en adaptación en lugar de en liderazgo.

Tu camino de crecimiento

Si alguien te acompañara en tu desarrollo como líder, lo más útil que podría hacer es ayudarte a desarrollar dos cosas en paralelo: la visibilidad de tu proceso interno (que otros puedan ver cómo pensás, no solo qué decidís) y la comodidad con el poder formal (que puedas ejercer autoridad directa sin que eso se sienta en contradicción con quien sos). Esos dos ejes, trabajados juntos, son los que llevan tu liderazgo al siguiente nivel. El punto de partida es este informe. El siguiente paso es elegir uno de los dos y empezar.