

**FERRAMENTA HPI-DiSC**

Consultor(a): Regina Camargo

Cliente: RAFAEL SANSANA ATAIDE

12/12/2022



Obrigado por adquirir a licença do DISC © 2022 do Human Performance Institute (HPI). Neste documento, você encontrará uma explicação passo a passo, tanto da natureza e história do instrumento, quanto dos resultados de sua aplicação. A construção do seu perfil comportamental DISC vai lhe permitir uma maior compreensão dos seus padrões de comportamento, dando-lhe uma ferramenta poderosa para atingir o seu potencial máximo na área que deseja atuar, no trabalho ou pessoalmente.

A ferramenta HPI-DISC foi desenvolvida com os mais elevados padrões de qualidade e a sua inteligência, baseada na clássica ferramenta DISC, é o resultado de um exaustivo trabalho realizado por especialistas do HPI, que conseguiram fundir nesta ferramenta a expertise do mundo dos negócios com a eficácia do Coaching Integrativo, para atingir metas e aprimorar o desempenho.



Este documento foi elaborado com as informações coletadas por um instrumento que integra um suporte metodológico, a ferramenta de análise de perfil HPI-DISC, com os mais recentes avanços da psicologia organizacional, com o objetivo de oferecer uma análise, holística e relevante para as suas necessidades e potencialidades.

Embora a estrutura aplicável do instrumento seja relativamente recente, a história das bases que o sustentam remonta a 444 a.C. com os postulados do filósofo grego Empédocles, que fundamenta sua teoria nos elementos naturais, fogo, terra, ar e água, indicando que as pessoas parecem agir de quatro maneiras marcadamente diferentes, dependendo de fatores ambientais. Esses fatores, sendo externos, não se referiam diretamente a estilos de personalidade ou fatores internos. E isso não mudou até 400 a.C., quando Hipócrates redefiniu esses quadrantes como coléricos, sanguíneos, fleumáticos e melancólicos, colocando-os como traços de personalidade inerentes e baseando esta conceituação em ideias pseudo biológicas, que localizam as proporções de diferentes fluidos no corpo como a causa dessas diferenças.

O grande salto ocorre com as contribuições da psicologia moderna durante o século XX. Os estudos de Carl Jung sobre os tipos psicológicos fornecem a base para o teste indicador de tipo de Myers-Briggs.

A ideia teve que amadurecer por um tempo nos pensamentos de Jung, até que em 1921 ele reexaminou suas conclusões para reinventar sua abordagem. Embora os diferentes estilos de personalidade sejam, na verdade, internos, eles podem ser atribuídos à maneira como pensamos e processamos as informações. Jung caracteriza os sujeitos em quatro dimensões, extroversão-introversão, sensação-intuição, pensamento-sentimento e julgamento-percepção. Aqueles que Myers e Briggs (MBTI) operacionalizam em seu teste de personalidade.

Em 1928 William Moulton Marston publica o livro “Emotions of normal people”, dando origem ao que hoje conhecemos como Sistema de Personalidade DISC. Nele são definidos os quatro padrões de personalidade que atuam em nosso cotidiano, os mesmos que embasam este relato. Esses padrões são inerentes e internos, mas um forte componente ambiental é reconhecido em sua configuração. Esses padrões são Dominância, Influência, Estabilidade e Conformidade. Atualmente, esses mesmos padrões são a base para a construção de qualquer perfil DISC e seu perfil HPI-DISC.

Com as novas tendências em coaching internacional, o Modelo Integrativo de Isaías Sharon tem sido considerado como o próximo grande avanço na busca pelo progresso deste excelente instrumento de otimização de recursos humanos. Você já deu o primeiro passo, agora você tem as ferramentas para assumir seu papel nesta história de progresso e autoaperfeiçoamento. Muito obrigado por escolher nossa ferramenta.



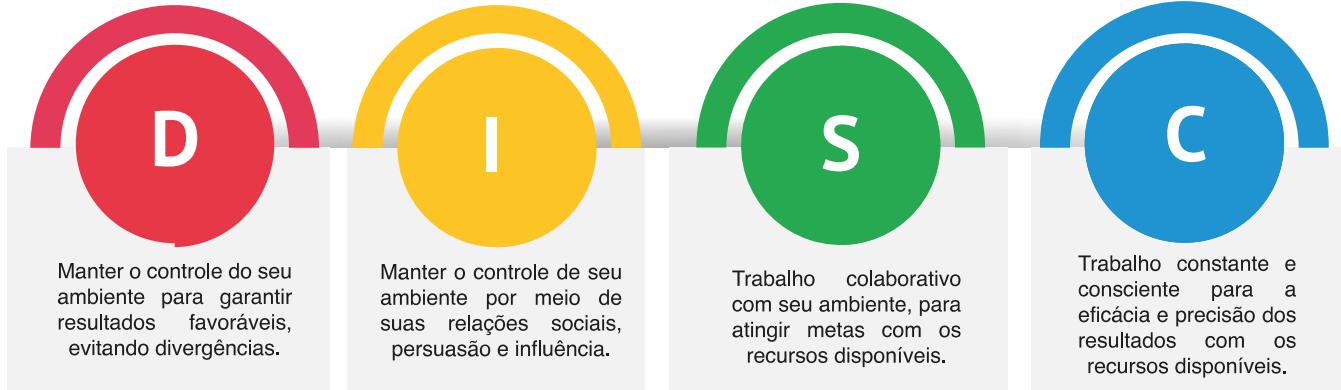
Na lógica interna deste instrumento está o segredo da sua riqueza, que está baseada na existência de quatro padrões básicos de comportamento. Você, como qualquer outra pessoa, tem um pouco de cada um desses padrões e eles estão presentes com maior ou menor intensidade em cada indivíduo.



É através do estudo dessas dinâmicas que se pode deduzir um perfil comportamental do HPI-DISC, este perfil é uma representação de uso prático, para a otimização de seus próprios recursos, tanto para se conhecer mais, quanto para traçar metas que lhe sejam úteis e realistas. Suas respostas são levadas em consideração no instrumento que preencheu e uma pontuação é atribuída a elas, o que permitirá que sejam colocadas em uma escala que indica a predominância de cada um dos padrões do HPI-DISC em seu comportamento e personalidade. É com base nessas escalas que o perfil HPI-DISC é construído.

A tabela a seguir apresenta uma caracterização aproximada de cada um desses quatro padrões, ou, em outras palavras, o que se pode esperar de alguém que mostra uma tendência maior para um ou outro padrão.





## CARACTERÍSTICAS

### TENDE A:

- Aceitar desafios.
- Assumir autoridade.
- Solucionar problemas.
- Agir diante da adversidade.
- Resultados imediatos.
- Rapidez de decisão.
- Questionar o status quo.

### QUER UM AMBIENTE QUE INCLUA:

- Prestígio e desafios.
- Variedade de atividades.
- Projeção e oportunidades para a independência.
- Poder e autoridade.
- Vasta gama de opções para atuar.
- Assertividade.

### TENDE A:

- Trabalhar em equipe.
- Ser eloquente.
- Formar redes.
- Gerar um ambiente agradável.
- Motivar outras pessoas a trabalhar.
- Trabalhar com otimismo.
- Causar uma boa impressão.

### QUER UM AMBIENTE QUE INCLUA:

- Atividades extracurriculares com seus colegas.
- Liberdade e oportunidades de expressão.
- Oportunidades de crescimento (treinamento e aconselhamento).
- Baixas condições de trabalho.
- Instâncias para apresentação de ideias à equipe.
- Reconhecimento social.

### TENDE A:

- Estabilizar seu ambiente de trabalho.
- Ajudar outros.
- Ser paciente, leal e empático.
- Estabilizar aqueles que perdem o controle.
- Especializar-se.
- Ser consistente e previsível em seu trabalho.

### QUER UM AMBIENTE QUE INCLUA:

- Previsibilidades, rotina e tranquilidade.
- Separação do trabalho e da vida pessoal.
- Estabilidade da ordem estabelecida.
- Participação do grupo.
- Planos de contingência.
- Reconhecimento de suas ações.
- Canais regulares.

### TENDE A:

- Enfrentar as situações com uma atitude conciliadora.
- Ser metódico.
- Ser analítico.
- Trabalhar de forma indireta.
- Seguir as regras e diretrizes.
- Prever prós e contras na tomada de decisões.
- Prestar atenção aos detalhes.

### QUER UM AMBIENTE QUE INCLUA:

- Estabilidade nas variáveis que afetam os resultados de seu trabalho.
- Avaliação da qualidade e precisão do seu trabalho.
- Oportunidades para mostrar suas habilidades.
- Ambiente de trabalho silencioso, previsível e eficiente.
- Ser participante do processo intelectual por trás dos objetivos e metodologias.
- Requisitos de eficiência e eficácia conhecidos e adequados.

## COMO TRABALHAR

### PRECISA DE OUTROS QUE:

- Sejam empáticos com as necessidades dos outros.
- Sejam atenciosos.
- Tenham cuidado.
- Calculem os riscos, prós e contras antes de agir.
- Sejam bons investigadores.
- Garantam um ambiente estável e previsível.

### PARA MELHORAR O DESEMPENHO:

- Gerenciar seu ritmo de trabalho.
- Permitir-se flexibilidade.
- Praticar o trabalho em equipe.
- Praticar a empatia.
- Comunicar sua lógica ao tomar uma decisão.
- Adaptar-se às políticas da organização.
- Usar sua experiência para formular técnicas.
- Aceitar desafios.
- Aceitar que o trabalho em equipe é necessário.

### PRECISA DE OUTROS QUE:

- Mostrem eficiência na execução do trabalho.
- Sejam assertivos.
- Sejam orientados para o trabalho e alcance de metas por meio da lógica.
- Investiguem.
- Sejam receptivos à sinceridade.
- Mantenham uma abordagem metódica.

### PARA MELHORAR O DESEMPENHO:

- Usar padrões mais realistas para avaliar outros.
- Abordar a tomada de decisões a partir da objetividade.
- Manter a disciplina de trabalho.
- Se D for baixo, você deve ser mais direto com suas demandas.
- Se D ou S estão baixos, preste atenção aos tempos.
- Equilíbrio prioridades e tempos.

### PRECISA DE OUTROS QUE:

- Auxiliem na priorização.
- Sejam adaptáveis e rápidos.
- Sejam processualmente flexíveis
- Aceitem desafios e se esforcem para atingir seus objetivos.
- Tenham uma boa atitude em relação a si mesmo e ao trabalho.
- Demandem dos outros.

### PARA MELHORAR O DESEMPENHO:

- Estimular sua inventividade.
- Planejar com antecedência as mudanças.
- Compreender totalmente os projetos em que está embarcando.
- Entender o quanto necessário seu esforço e influência são para a equipe e a realização das metas.
- Companheiros de equipe com habilidades em pé de igualdade com ele.
- Colegas sinceros.

### PRECISA DE OUTROS QUE:

- Tragam seus pontos de vista.
- Sejam assertivos.
- Promovam a cooperação entre pares.
- Promovam a dialética.
- Atribuam trabalhos importantes.
- Não sejam restrinidos pelas diretrizes.
- Sejam eficientes na tomada de decisões.

### PARA MELHORAR O DESEMPENHO:

- Perder o medo do conflito.
- Reservar um tempo para planejar.
- Aceitar feedback para desenvolvimento pessoal.
- Respeitar os outros e suas habilidades.
- Ser informado sobre o motivo e as formas das tarefas que executa.
- Monitorar seu próprio desempenho.



Como visto anteriormente, os quatro principais padrões de comportamento podem ser entendidos a partir de suas necessidades e hábitos. Por outro lado, é possível classificá-los a partir da forma como percebem o ambiente e a si mesmos. Como você pode ver no gráfico a seguir, os padrões de comportamento compartilham pelo menos uma característica em comum com seus pares, seja na visão de mundo ou na autopercepção. Dessa forma, podemos nos aprofundar nas características de definição de cada padrão, entendendo como cada quadrante filtra as informações.



**D** A pessoa padrão **DOMINÂNCIA** sente que seu ambiente não é acolhedor, o que significa que ela não pode baixar a guarda se busca atingir seus objetivos, consequentemente, está alerta aos desafios e problemas que possam surgir de qualquer parte, no aspecto profissional ou social, portanto, seu interesse está alinhado com as decisões lógico-práticas.

Palavra-chave:  
**PODER**

A pessoa com um padrão dominância se vê como alguém capaz de influenciar seu ambiente, tanto para se defender quanto para criar o ambiente certo para suas necessidades.

**I** A pessoa do padrão **INFLUÊNCIA** se caracteriza por sentir seu ambiente como seguro e/ou favorável, o que significa que pode se dedicar à gestão de sua própria imagem, monitorando as atividades dos outros e as relações interpessoais. Desta forma, seu ambiente social e de trabalho é adaptado às suas necessidades. A sua orientação principal é para as pessoas, a forma como se apresenta para os outros e as potencialidades das relações interpessoais.

Palavra-chave:  
**ASSERTIVIDADE**

A pessoa com um padrão influência se vê como alguém capaz de influenciar seu ambiente, tanto para se defender quanto para criar o ambiente certo para suas necessidades.

**S** A pessoa com padrão **ESTABILIDADE** é caracterizada por sentir seu ambiente como seguro e/ou favorável, o que significa que pode dedicar um tempo para contemplar suas opções, suas próprias necessidades e as dos outros. A sua orientação principal é para as pessoas, a forma como se apresenta para os outros e as potencialidades das relações interpessoais.

Palavra-chave:  
**SEGURANÇA**

A pessoa com um padrão estabilidade se vê como alguém pouco capaz de influenciar seu ambiente, tanto para se defender quanto para criar o ambiente certo para suas necessidades.

**C** A pessoa com padrão **CONFORMIDADE** é caracterizada por sentir seu ambiente como inóspito, o que significa que não pode baixar a guarda se buscar manter certo nível de estabilidade nele. Consequentemente, ela está alerta para a tomada de decisões, seja no aspecto profissional ou social, também é conservadora e apegada às regras por natureza, portanto, seu interesse está alinhado com as decisões lógico-práticas e estrutura.

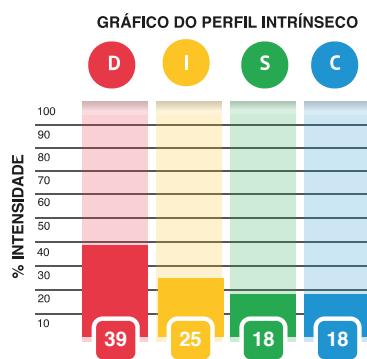
Palavra-chave:  
**CONSERVADORISMO**

A pessoa com um padrão conformidade se vê como alguém pouco capaz de influenciar seu ambiente, tanto para se defender quanto para criar o ambiente certo para suas necessidades.



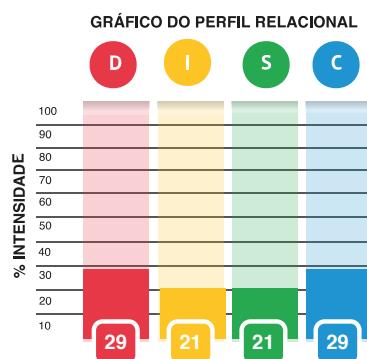
## Perfil HPI-DISC

É o resultado do cruzamento de informações entre as tendências apresentadas pelos avaliados em cada quadrante, uma operação simples para determinar quanto dos perfis dominância, influência, estabilidade ou conformidade uma pessoa é. Dos cálculos efetuados, deduzem-se dois perfis complementares, e um terceiro obtido como parte de um processo matemático padrão aplicado às informações obtidas, tudo isso garante que você obtenha o máximo de seu perfil. Referimo-nos ao perfil natural, ao perfil social e, finalmente, ao perfil adaptado.



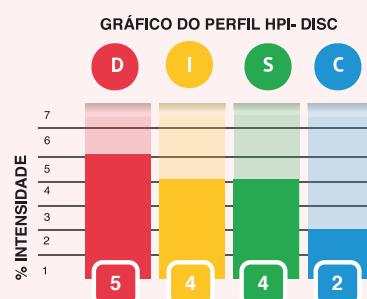
### PERFIL INTRÍNSECO

Este perfil se deduz de suas respostas positivas, representa suas próprias características inatas e específicas, o que poderíamos chamar de "sua essência". São o resultado de suas experiências interiores originadas pela interação com seus modos de sentir, pensar e agir. Essas características tornam-se evidentes em situações de desequilíbrio onde os mecanismos de controle usuais não funcionam normalmente. Se comparando as escalas específicas dos quadrantes D, I, S e C de seu perfil natural com o adaptado, você obtiver uma diferença igual ou maior que 4, um processo de mudança, adaptação, é evidente.



### PERFIL RELACIONAL

Este perfil se deduz de suas respostas negativas e representa "como quer se mostrar para o mundo", ou seja, a maneira como quer ser reconhecido. A forma como esse perfil se desenvolve tem sua base na experiência de inclusão social que a pessoa teve com seu jeito particular de ser. Está relacionado com o desejo social e como a pessoa coordena seus recursos para se adaptar às demandas sociais, bem como à percepção que tem de sua condição social atual. O componente social é inerente ao ser humano como espécie, portanto, este perfil mostra o nível de adaptação do indivíduo para a convivência social.



### PERFIL HPI-DISC

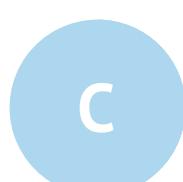
Por meio de um processo matemático padronizado com base nas informações acima, podemos estabelecer certos objetivos a serem alcançados ou dificuldades a serem superadas. Há aqueles que preferem dar-se a conhecer pelo que mais os representa e aqueles que preferem deixar claro o que não os representa, este cruzamento de informações é o que permitirá uma imagem mais completa de si mesmo.



Com base nos resultados obtidos, a seguir mostramos o padrão de comportamento que predomina em seu perfil HPI-DISC entre os 4 possíveis.



## DOMINÂNCIA



### RAFAEL SANSANA ATAIDE :

Você demonstrou um padrão de personalidade marcadamente **DOMINÂNCIA**, o que significa que provavelmente você tem várias das seguintes características. Como Dominância, você demonstra ser uma pessoa com interesses e caráter fortes, enérgicos e determinados. Você se percebe como alguém com o poder de influenciar seu ambiente e acomodar as situações à medida que elas surgem, no entanto, às vezes você achará difícil baixar a guarda, pois percebe seu ambiente como não acolhedor ou ameaçador, o que requer graus mais elevados de competitividade e um estado de alerta quase constante da sua parte.

Às vezes você pode ser impaciente, duro e impulsivo, que para os outros pode ser um sinal de petulância ou hostilidade. Isso provavelmente não é um problema para você, já que está orientado principalmente para a lógica, o pragmatismo e as ações concretas, ao invés de relações sociais e controle da autoimagem.

Você provavelmente tende a tomar decisões impulsivas e arriscadas sem levar em consideração os fatores sociais e emocionais dos outros. Tudo para que o objetivo proposto seja totalmente cumprido, da maneira mais eficaz e eficiente possível.



### SUAS PALAVRAS FAVORITAS

- Eficiência
- Conquistas
- Poder
- Sucesso
- Exigência
- Rapidez



### SUAS FRASES PARA ALCANÇAR UM MAIOR SUCESSO

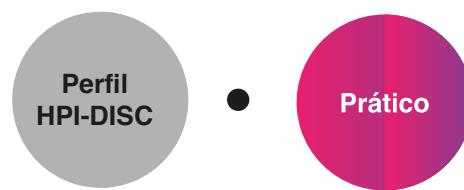
- Parar para analisar
- Empatia
- Reconhecimento das opiniões e contribuições de outros
- Reflexão
- Liderança positiva
- Às vezes você ganha e às vezes você perde



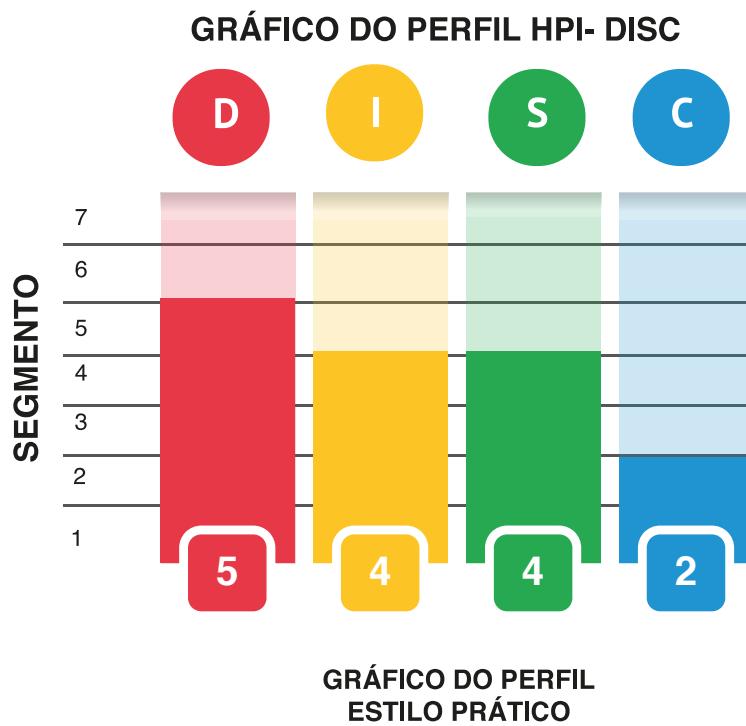


A partir das palavras com as quais você indicou sentir-se mais e menos identificado, foi definido o quanto predominante cada um dos Padrões DISC está em sua personalidade e comportamento. Esta combinação resulta em seu Perfil HPI-DISC e é com base nisso que, o relatório a seguir fornecerá informações valiosas para melhorar seu desempenho em diferentes aspectos. Além disso, o gráfico seguinte mostra a pontuação obtida para cada padrão de comportamento DISC, de acordo com as informações fornecidas em sua pesquisa.

Seu perfil HPI-DISC é PRÁTICO.



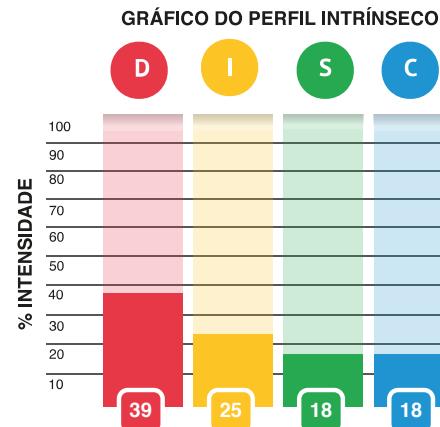
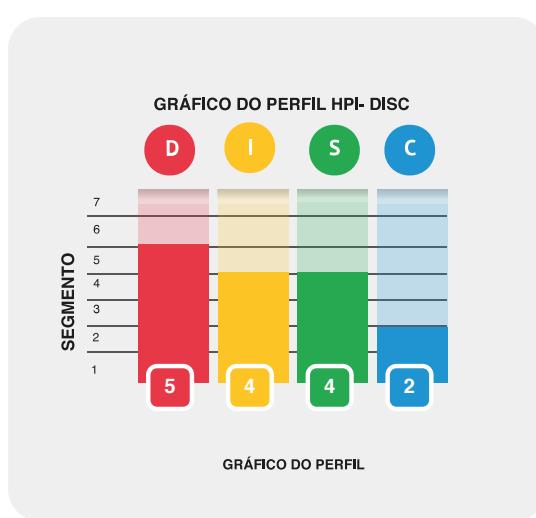
Este perfil é como você é hoje em dia: 12 DE DEZEMBRO DE 2022



## PERFIS INTRÍNSECOS

Analisando os adjetivos e enunciados com os quais declara se identificar mais, determinou-se que seu perfil INTRÍNSECO, ou seja, como você mesmo se vê, sua essência ou temperamento, é principalmente dominância.

Você sente que pode influenciar a transformação do seu ambiente, mas o percebe como inóspito ou hostil.



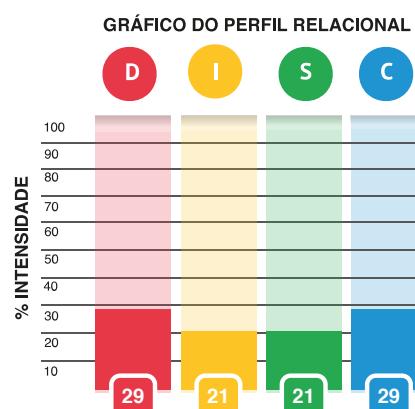
## PERFIL INTRÍNSECO

## PERFIL INTERPERSONAL

## PERFIL RELACIONAL

Considerando suas respostas sobre os adjetivos e declarações que menos lhe identificaram, concluiu-se que seu perfil RELACIONAL, ou seja, aquele que surge da maneira como você se comporta e como quer ser visto por outros, corresponde ao tipo Dominância. Inconsistências entre este perfil e o perfil HPI-DISC mostram adaptações para a desejabilidade social, neste caso:

Você gostaria de projetar mais controle e influência no seu ambiente.





Tem grande autoconfiança, acompanhada por um forte desejo de se desafiar, competir e sair vitorioso para que os outros vejam. Procura se melhorar a todo momento e ter acesso a posições que lhe pareçam importantes ou que acumulem certa quantidade de poder, procurando manter as restrições às suas ações em um nível mínimo. É resoluto e determinado independentemente dos obstáculos.

### VISÃO DE MUNDO



Sua competitividade se reflete tanto na busca de desafios quanto no conforto que sente ao trabalhar sozinho; evitará o trabalho em equipe para não ser limitado por seus colegas, horários e regras estabelecidas. É perspicaz e tem dificuldade de ser paciente com aqueles que não compartilham sua maneira de pensar/atuuar. Tende a ser crítico em relação àqueles que não trabalham em seu nível.

### HÁBITOS



Liberdade para agir de acordo com suas próprias regras e horários, poder para organizar os outros.

### MOTIVAÇÕES



Competitivo, eloquente, aparentemente egoísta, individualista, autoconfiante, com energia.

**1**

COMPORTAMENTOS

Sua eficácia e eficiência, sua vontade de trabalhar.

**2**

AVALIA OUTROS POR

Seu domínio, caráter forte, teimosia.

**3**

SUA MANEIRA DE INFLUENCIAR OS OUTROS

Ineficiência (principalmente no trabalho), ser usado pelas pessoas, expor-se e/ou aproximar-se muito dos outros.

**4**

MEDOS E RECEIOS

Constantemente busca oportunidades para se provar, está determinado a atingir as metas estabelecidas tanto por ele mesmo quanto pelo empregador.

**5**

COMO TOMA DECISÕES

Obstinado, enérgico, áspero, desatento.

**6**

EMOÇÕES

Sua proatividade, eficiência e eficácia.

**7**

VALOR PARA A ORGANIZAÇÃO

Sua obstinação regida pela lei do "tudo ou nada", é impaciente.

**8**

ABUSA DE

Seu individualismo e atitude crítica ficam exacerbados.

**9**

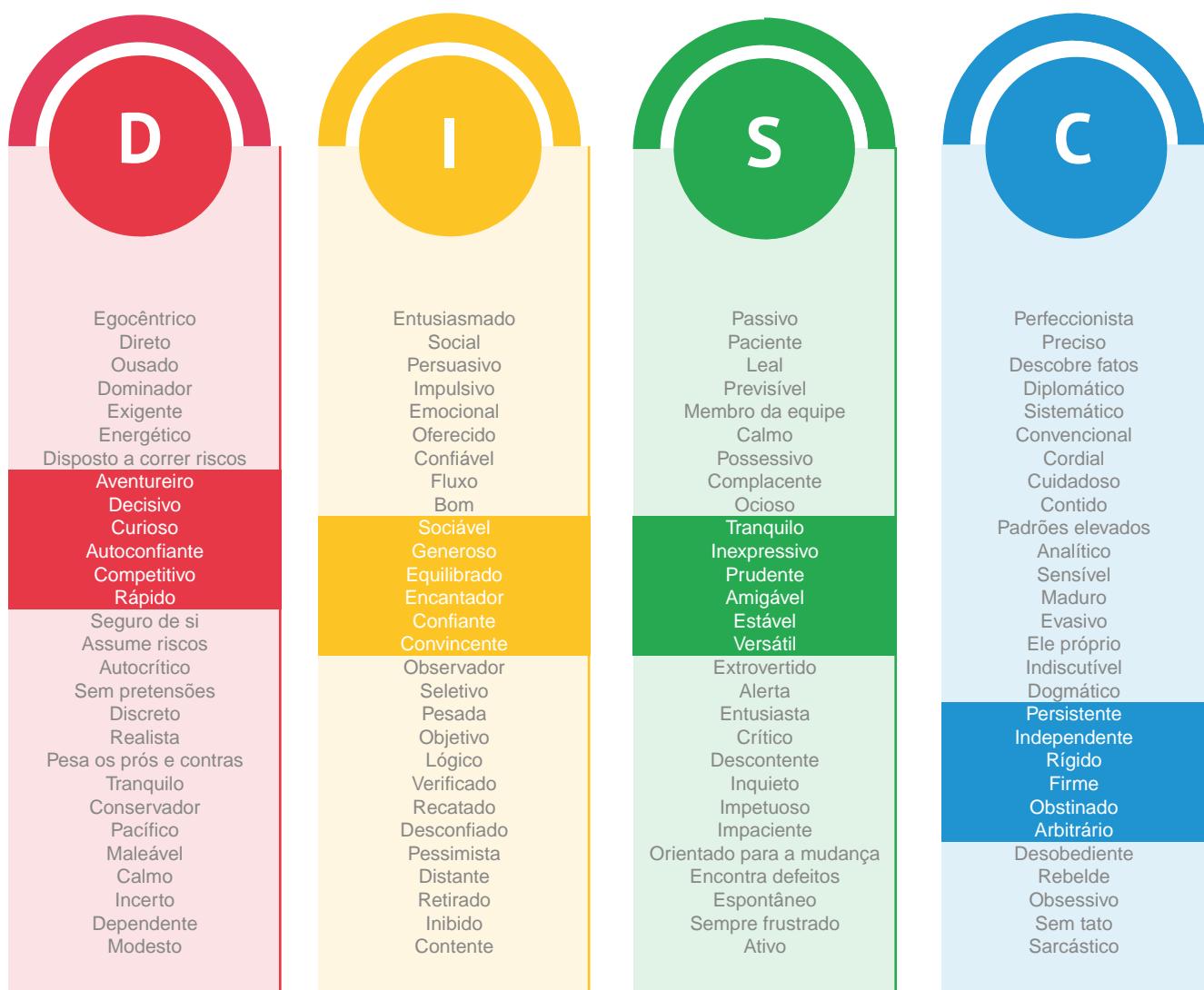
SOB PRESSÃO...





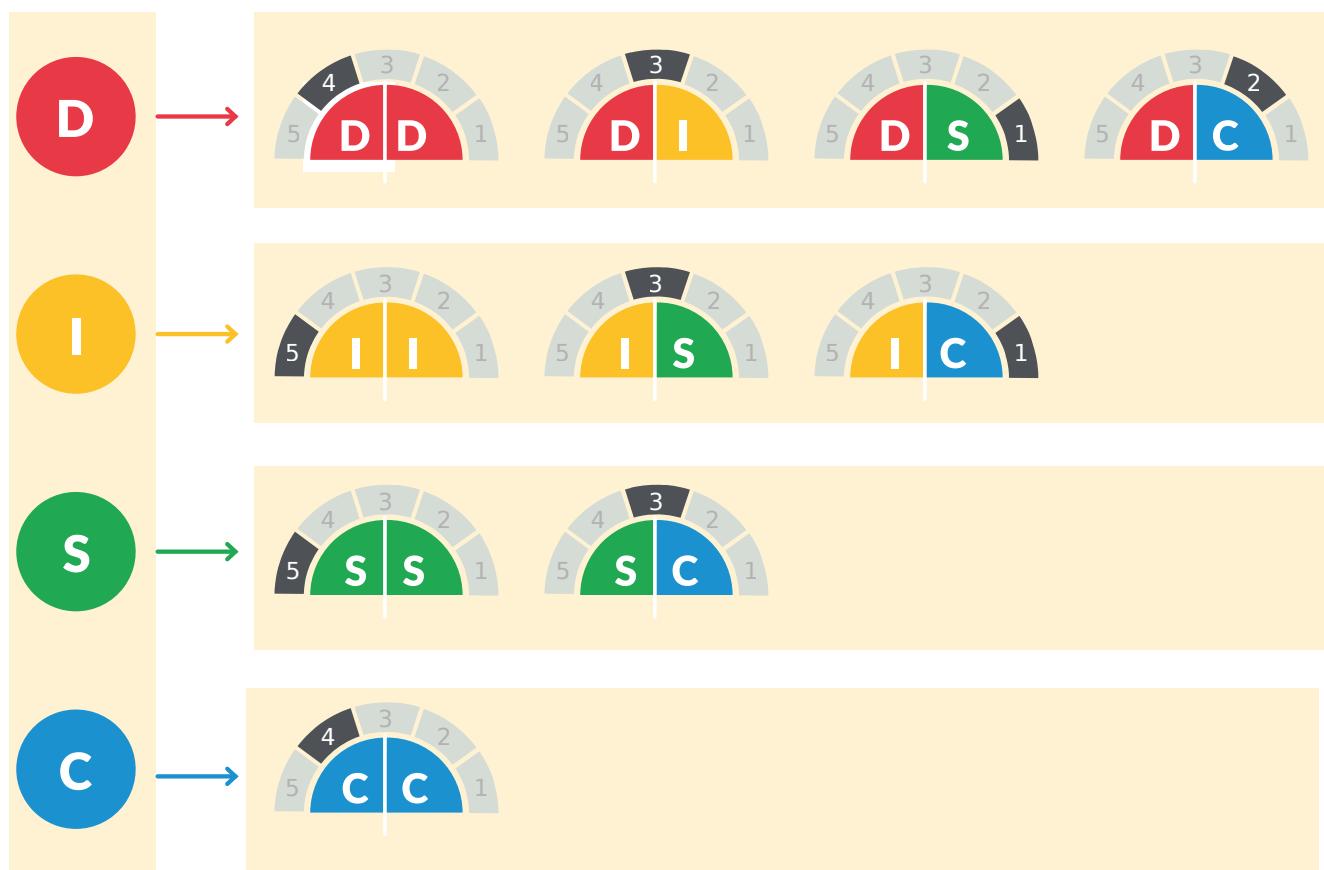
Cada perfil HPI-DISC possui certas características ou atributos que o definem e o diferenciam dos demais. Essas características são observadas com base na intensidade de suas respostas em cada área ou padrão do DISC.

No gráfico a seguir você pode encontrar uma série de adjetivos que correspondem ao seu perfil HPI-DISC, com base na particularidade de suas respostas; esses adjetivos representam uma excelente oportunidade de análise para estabelecer desafios e objetivos claros que lhe permitam aprimorar seu perfil comportamental na área em questão.



Cada perfil HPI-DISC possui um padrão predominante (D, I, S ou C) e de acordo com este pode-se estabelecer quanta afinidade existirá entre dois perfis. Esta afinidade é medida em uma escala de 1 a 5, onde 5 é o maior grau de afinidade e 1 o mais baixo.

No gráfico a seguir, você pode descobrir quanta afinidade seu perfil tem com os outros perfis DISC com base no acima exposto.





Obrigado por adquirir a licença do DISC © 2018 do Human Performance Institute (HPI). Neste documento, você encontrará uma explicação passo a passo, tanto da natureza e história do instrumento, quanto dos resultados de sua aplicação. A construção do seu perfil comportamental DISC vai lhe permitir uma maior compreensão dos seus padrões de comportamento, dando-lhe uma ferramenta poderosa para atingir o seu potencial máximo na área que deseja atuar, no trabalho ou pessoalmente.

A ferramenta HPI-DISC foi desenvolvida com os mais elevados padrões de qualidade e a sua inteligência, baseada na clássica ferramenta DISC, é o resultado de um exaustivo trabalho realizado por especialistas da HPI, que conseguiram fundir nesta ferramenta a expertise do mundo dos negócios com a eficácia do Coaching Integrativo, para atingir metas e aprimorar o desempenho.

Este relatório, uma vez gerado, não pode ser editado e não será de responsabilidade da Human Performance Institute, nem Smart Coach S.p.A, a utilização e conclusão que lhe for dada.

Todos os direitos reservados pela HPI International SPA. É proibida sua reprodução total ou parcial. 2013 - 2022 ©





**hpi**

HUMAN PERFORMANCE INSTITUTE