



## **Herramienta HPI-DISC**

**Consultor:** Pedro Rafael  
Barrientos Acevedo

**Cliente:** Pedro R. Barrientos  
Acevedo

02-01-2019



Gracias por adquirir la licencia para DISC © 2018 de Human Performance Institute (HPI). En este documento podrá encontrar una explicación paso a paso tanto de la naturaleza e historia del instrumento, como de los resultados de su aplicación. La construcción de su perfil comportamental DISC le permitirá una mayor comprensión de sus patrones comportamentales, entregándole una poderosa herramienta para alcanzar su máximo potencial en el área que desee desempeñarse, laboral o personalmente.

La herramienta HPI-DISC ha sido desarrollada con los más altos estándares de calidad, y su inteligencia, basada en la clásica herramienta DISC, es el resultado de un exhaustivo trabajo llevado a cabo por expertos de HPI, que logró fundir en esta herramienta la expertis del mundo empresarial con la eficacia del Coaching Integrativo, para alcanzar metas y potenciar el desempeño.



## HISTORIA

El documento que tiene en las manos fue elaborado con la información recabada por un instrumento que integra a la base la metodología de la herramienta de análisis de perfil HPI-DISC en conjunto con los más recientes avances en psicología organizacional, con el objetivo de ofrecer un análisis holístico y atingente a sus necesidades y potencialidades.

Si bien, la estructura aplicable del instrumento es relativamente reciente, la historia de las bases que lo fundamentan se remonta hasta el 444 A.C con los postulados del filósofo griego Empédocles, quien basa su teoría en los elementos naturales, fuego, tierra, aire y agua, indicando que las personas parecieran actuar de cuatro maneras marcadamente diferentes dependiendo de los factores ambientales. Esto es clave, ya que dichos factores al ser externos, no referían directamente a estilos de personalidad o factores internos, no sería hasta el 400 A.C que Hipócrates redefiniera estos cuadrantes como colérico, sanguíneo, flemático y melancólico, situándolos como rasgos inherentes de personalidad. Esta conceptualización se basa en ideas pseudo biológicas que ubican a las proporciones de distintos fluidos en el cuerpo como las causantes de dichas diferencias.

Un gran salto ocurre con los aportes de la psicología moderna, durante el siglo XX. Los estudios de Carl Jung sobre los tipos psicológicos sientan las bases para el test indicador de tipos de Myers-Briggs.

La idea tuvo que madurar un tiempo en los pensamientos de Jung hasta que en 1921 reexamina sus conclusiones para reinventar su enfoque, si bien, los distintos estilos de personalidad son de hecho internos, estos pueden ser atribuidos a la forma en que pensamos y procesamos la información. Para Jung, los cuatro estilos de personalidad son pensando, sintiendo, sensación e intuición, a menudo usados en el test de personalidad de Myers y Briggs (MBTI).

En 1928 William Moulton Marston publica el libro "Emotions of normal people" dando lugar a lo que hoy conocemos como Sistema de Personalidad DISC, el que define los cuatro patrones de personalidad actuantes en nuestro diario vivir, los mismos que sustentan este informe. Estos son tanto inherentes como internos, pero se reconoce un fuerte componente ambiental en su configuración. Estos patrones son Dominante, Influyente, Estable y Conciencioso. Actualmente son estos mismos patrones la base para la construcción de cualquier perfil DISC y su perfil HPI-DISC. Con las nuevas tendencias en Coaching a nivel internacional, se ha considerado al modelo integrativo de Isaías Sharon como el siguiente gran paso en la búsqueda del progreso de este excelente instrumento para la optimización de recursos humanos, ya ha dado el primer paso, ante usted tiene las herramientas para tomar su papel en esta historia de progreso y auto superación.



Muchas gracias por elegir nuestra herramienta.



## COMO FUNCIONA

En la lógica interna de este instrumento se encuentra el secreto de su riqueza, esta se sustenta en la existencia de cuatro patrones comportamentales básicos, usted como cualquier individuo posee un poco de cada uno de estos patrones y estos se presentan con mayor o menor intensidad en cada individuo.



DOMINANTE



INFLUYENTE



ESTABLE



CONCIENZUDO

Mediante el estudio de esta dinámica es que se puede deducir un perfil comportamental **HPI-DISC**, este perfil es una representación de uso práctico para la optimización de sus propios recursos, tanto para conocer más sobre sí mismo, como para fijar metas que le sean útiles y realistas. Se toman en consideración sus respuestas en el instrumento que completó, a estas se les asigna un puntaje que permitirá ubicarlas dentro de una escala que nos indicará la predominancia de cada uno de los patrones **HPI-DISC** en su comportamiento y personalidad. Es sobre la base de estas escalas que se construye el perfil **HPI-DISC**.

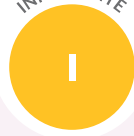
En la siguiente tabla se presentará una caracterización a grandes rasgos cada uno de estos cuatro patrones, o, en otras palabras, lo que podría esperarse de quien muestra mayor tendencia a uno u otro patrón.

DOMINANTE



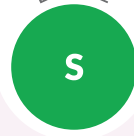
**Mantener control de su ambiente para asegurar resultados favorables evitando la disidencia.**

INFLUYENTE



**Mantener control de su ambiente mediante sus relaciones sociales, persuasión e influencia.**

ESTABLE



**Trabajo colaborativo con su entorno para el logro de la meta con los recursos a disposición.**

CONCIENZUDO



**Trabajo constante y a conciencia para la eficacia y precisión de los resultados con los recursos a disposición.**

## CARACTERÍSTICAS

### Tiende a:

- Aceptar retos
- Tomar autoridad
- Solucionar problemas
- Actuar ante la adversidad
- Inmediatez de resultados
- Rapidez de decisión
- Cuestionar el orden establecido

### Desea un ambiente que incluya:

- Prestigio y retos
- Variación en las actividades
- Proyección y oportunidades hacia la independencia laboral
- Poder y autoridad
- Amplitud de opciones para actuar
- Asertividad

### Tiende a:

- El trabajo en equipo
- Elocuencia
- Formar redes
- Generar un entorno agradable
- Motivar a otros a trabajar
- Trabaja desde el optimismo
- Dar una buena impresión

### Desea un ambiente que incluya:

- Actividades extracurriculares con sus colegas
- Libertad y oportunidades para la expresión
- Oportunidades para el crecimiento (capacitaciones y asesorías)
- Buenas condiciones laborales
- Instancias para la exposición de ideas al equipo
- Reconocimiento social

### Tiende a:

- Estabilizar su ambiente de trabajo
- Asistir a otros
- Ser paciente, leal y empático
- Estabilizar a quienes pierden el control
- Especializarse
- Ser consistentes y predecibles en su trabajo

### Desea un ambiente que incluya:

- Reconocimiento de sus acciones
- Predictibilidad, rutina y tranquilidad
- Separación del trabajo y la vida personal
- Estabilidad del orden establecido
- Participación en un grupo
- Planes de contingencia
- Conductos regulares

### Tiende a:

- Enfrentar las situaciones desde una actitud conciliadora
- Ser metódico
- Ser analítico
- Trabaja de forma indirecta
- Ceñirse a normas y directrices
- Prever pros y contras en la toma de decisiones
- Presta atención a los detalles

### Desea un ambiente que incluya:

- Estabilidad en las variables que inciden en los resultados de su trabajo
- Valoración de la calidad y precisión de su trabajo
- Oportunidades para mostrar sus habilidades
- Entorno laboral tranquilo, predecible y eficiente
- Ser participe del proceso intelectual detrás de los objetivos y metodologías
- Exigencias de eficacia y eficiencia conocidas y adecuadas

## CÓMO TRABAJAR

### Necesita otros que:

- Sean empáticos con las necesidades de los demás
- Sean reflexivos
- Sean cautelosos
- Que calculen los riesgos, pros y contras del actuar
- Sean buenos investigadores
- Aseguren un entorno estable y predecible

### Para mejorar el rendimiento:

- Administrar su ritmo de trabajo
- Permitirse flexibilidad
- Practicar el trabajo en equipo
- Practicar la empatía
- Comunicar su lógica al tomar una decisión
- Adecuarse a las políticas de la organización
- Recurrir a su experiencia para formular técnicas
- Tomar desafíos
- Aceptar que el trabajo en equipo es necesario

### Necesita otros que:

- Muestren eficacia en la ejecución de trabajos
- Sean asertivos
- Esten orientados al trabajo y el logro de metas por medio de la lógica
- Investiguen
- Sean receptivos ante la sinceridad
- Mantengan un enfoque metódico

### Para mejorar el rendimiento:

- Utilizar estándares más realistas para evaluar a otros
- Abordar la toma de decisiones desde la objetividad
- Mantener la disciplina de trabajo
- Si D es baja debería ser más directo con sus exigencias
- Poner atención a los tiempos si D o S son bajas
- Balancear prioridades y tiempos

### Necesita otros que:

- Asistan en la organización de prioridades
- Sean adaptables y rápidos
- Sean flexibles en lo procedimental
- Tomen desafíos y se esfuercen por el logro de las metas
- Que tengan una buena actitud hacia sí mismos y el trabajo
- Que exijan a los demás

### Para mejorar el rendimiento:

- Que se estimule su inventiva
- Planificar a futuro para los cambios
- Entender a cabalidad los proyectos en que se embarca
- Entender lo necesario de su esfuerzo e influencia para el equipo y el logro de metas
- Compañeros de equipo con aptitudes a la par de él
- Colegas sinceros

### Necesita otros que:

- Transen sus puntos de vista
- Sean asertivos
- Promuevan la cooperación entre pares
- Promuevan la dialéctica
- Asignen labores importantes
- No se encuentren restringidos por las directrices
- Sean eficientes en la toma de decisiones

### Para mejorar el rendimiento:

- Perder el miedo al conflicto
- Tomar tiempo para planificar
- Aceptar retroalimentación para el desarrollo personal
- Respetar a los demás y sus aptitudes
- Informarse respecto del ¿por qué? Y ¿cómo? De las tareas que realice
- Monitorar su propio desempeño

Como se vio anteriormente, los cuatro **patrones** conductuales principales pueden ser comprendidos desde sus necesidades y hábitos, por otro lado, es posible clasificarlos en base a su forma de percibir el entorno y a ellos mismos. Como podrá ver en la siguiente gráfica, los **patrones** conductuales comparten al menos una característica en común con sus pares, ya sea en visión de mundo o en autopercepción. De esta forma, podemos ahondar en características definitorias de cada patrón por medio de la comprensión de la forma en que cada cuadrante filtra la información.



**D** ————— **I** ————— **S** ————— **C** —————

La persona de patrón **D** **DOMINANTE** se caracteriza por sentir su entorno como inhóspito, lo que significa que no puede bajar la guardia si busca alcanzar sus metas, en consecuencia, se encuentra alerta de los desafíos y problemas que puedan surgir de cualquiera de sus esferas, sea esta de tipo laboral o social, por lo mismo, su interés se alinea con las decisiones lógico-prácticas.

La persona de patrón **I** **INFLUYENTE** se caracteriza por sentir su entorno como seguro y/o favorable, lo que significa que puede dedicarse al manejo de su propia imagen, el monitoreo de las actividades de otros y las relaciones interpersonales, de este modo, tanto su entorno social como laboral es acomodado a sus necesidades. Su orientación principal es hacia las personas, la forma en que se presenta hacia los demás y el potencial de las relaciones interpersonales.

La persona de patrón **S** **ESTABLE** se caracteriza por sentir su entorno como seguro y/o favorable, lo que significa que puede tomar el tiempo necesario para contemplar sus opciones, necesidades propias y las del resto. Su orientación principal es hacia las personas, la forma en que se presenta hacia los demás y el potencial de las relaciones interpersonales.

La persona de patrón **C** **CONCIENZUDO** se caracteriza por sentir su entorno como inhóspito, lo que significa que no puede bajar la guardia si busca mantener cierto nivel de estabilidad en el mismo, en consecuencia, se encuentra alerta para su toma de decisiones, sea en el aspecto laboral o social, es además conservador y apegado a las normas por naturaleza, por lo mismo, su interés se alinea con las decisiones lógico-prácticas y estructura.

Palabra clave: **PODER**

La persona de patrón dominante se ve a sí misma como alguien capaz de influir sobre su entorno, tanto sea para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado para sus necesidades.

Palabra clave: **ASERTIVIDAD**

La persona de patrón influyente se ve a sí misma como alguien capaz de influir sobre su entorno, tanto sea para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado para sus necesidades.

Palabra clave: **SEGURIDAD**

La persona de patrón estable se ve a sí misma como alguien poco capaz de influir sobre su entorno, tanto sea para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado para sus necesidades.

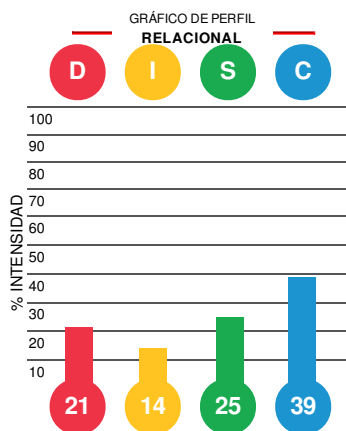
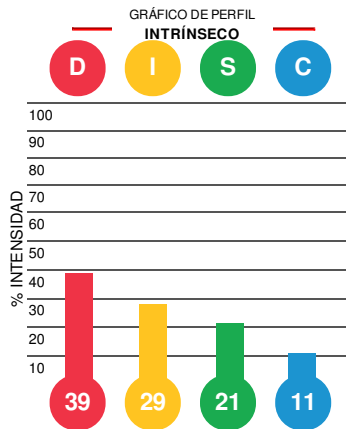
Palabra clave: **CONSERVADOR**

La persona de patrón conciencioso se ve a sí misma como alguien poco capaz de influir sobre su entorno, tanto sea para defenderse como para propiciar el ambiente adecuado para sus necesidades.



## El perfil HPI-DISC

Este es el resultado del cruce de información entre las tendencias que muestra el evaluado en cada cuadrante, una operación sencilla para determinar qué tan dominante, influente, concienzuda o estable es la persona. De los cálculos realizados se deducen dos perfiles complementarios y un tercero obtenido como parte de un proceso matemático estándar aplicado a la información obtenida, todo esto asegura que usted obtenga el mayor provecho de su perfil. Correspondientemente nos referimos al perfil natural, el perfil social y finalmente el perfil adaptado.



### A PERFIL INTRÍNSECO

Este se deduce a partir de sus respuestas positivas y con él se representan caracteres propios, innatos y específicos de usted, lo que podríamos llamar “su esencia”. Estos son el resultado de sus experiencias internas originadas en la interacción con sus formas de sentir, pensar y actuar. Estos rasgos se hacen evidentes en situaciones desequilibrantes donde los mecanismos de control usuales no operan normalmente. Si comparando las escalas específicas de los cuadrantes D, I, S y C de su perfil natural con el adaptado obtiene una diferencia igual o superior a 4, se evidencia un proceso de cambio, adaptación.

### B PERFIL RELACIONAL

Este se deduce a partir de sus respuestas negativas, y con él se representa el “cómo quiere mostrarse ante el mundo” la forma en que quiere ser reconocido, el modo en que se desarrolla este perfil tiene sus bases en la experiencia de inclusión social que ha tenido con su particular modo de ser. Guarda relación con la deseabilidad social y como coordina sus recursos para adaptarse a las exigencias sociales, así como la percepción que tiene de su actual estatus social. El componente social es inherente al ser humano como especie, por ende, este perfil muestra el nivel de adaptación del individuo a la convivencia social.

### \* PERFIL HPI-DISC

Mediante un proceso matemático estandarizado que toma como base la información de uno de los anteriores, podemos establecer ciertas metas a alcanzar o dificultades a superar. Hay quienes prefieren darse a conocer por lo que más los representa y quienes prefieren dejar en claro lo que no los representa, este cruce de información es la que le permitirá una imagen más completa de sí mismo.

## TU PATRÓN COMPORTAMENTAL

Posterior al análisis de sus respuesta en el presente instrumento, la comparación de las escalas resultantes y la estructuración de su perfil HPI-DISC, se deduce que usted muestra predominancia en la escala **D**, lo que indica un patrón de personalidad primordialmente **DOMINANTE**. En este resultado se ven reflejadas a groso modo características de su personalidad, su temperamento y la forma en que interactúa con su medio y consigo mismo. A continuación se le presentará más información relacionada a su patrón predominante.



**PEDRO R. BARRIENTOS**, usted ha demostrado un patrón de personalidad marcadamente **DOMINANTE**, lo que significa que usted probablemente presenta varias de las siguientes características. Como Dominante demuestra ser una persona con intereses y carácter muy marcados, enérgicos y determinados. Usted se percibe a sí mismo como alguien con el poder necesario para influir sobre su entorno y acomodar las situaciones según se presentan, sin embargo, en ocasiones tendrá dificultades para bajar la guardia, ya que percibe a su entorno como inhóspito u amenazante, lo que requiere mayores grados de competitividad y un estado de alerta casi constante por su parte.

En ocasiones puede mostrarse impaciente, duro e impulsivo, lo que para otros puede ser signo de petulancia u hostilidad. Esto probablemente no represente un problema para usted, ya que se encuentra principalmente orientado hacia la lógica, el pragmatismo y los actos concretos que a las relaciones sociales y el control de la propia imagen.

Probablemente, usted suele tomar decisiones impulsivas u arriesgadas sin tomar en consideración los factores sociales u emocionales de otros. Todo sea con tal que la meta que se proponga sea completada a cabalidad, de la manera más eficaz y eficiente posible.



### SUS PALABRAS FAVORITAS

- EFICIENCIA
- LOGROS
- PODER
- ÉXITO
- EXIGENCIA
- RAPIDÉZ



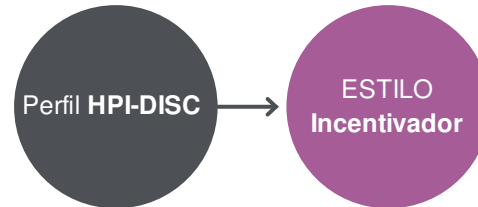
### SUS PALABRAS PARA ALCANZAR EL MAYOR ÉXITO

- PACIENCIA
- DETENERSE A ANALIZAR
- EMPATÍA
- RECONOCIMIENTO DE OPINIONES Y APORTES AJENOS
- REFLEXIÓN
- LIDERAZGO POSITIVO
- A VECES SE GANA Y A VECES SE PIERDE



## El Perfil HPI-DISC

A partir de las palabras con las que usted señaló sentirse más y menos identificado se definió que tan predominante es cada uno de los Patrones DISC en su personalidad y comportamiento. Esta combinación tiene como resultado su **Perfil HPI-DISC** y en base a este es que en lo sucesivo de este informe se entrega valiosa información para mejorar su desempeño en diferentes aspectos. Además en la gráfica siguientes se muestra el puntaje obtenido para cada patrón comportamental DISC, según la información que Ud. proporcionó en la encuesta. Su perfil HPI-DISC es **INCENTIVADOR**.



Este perfil es como se encuentra a la fecha:  
**02 DE ENERO DEL 2019**



## PERFIL INTRÍNSECO

Tomando en consideración los adjetivos y afirmaciones con los que más se identificó, se concluye que su perfil **INTRÍNSECO**, o como ud se vé a si mismo, su esencia o temperamento si lo prefiere, es principalmente **Dominante**.

Siente que puede influir en la transformación de su entorno, percibe su entorno como inhóspito.



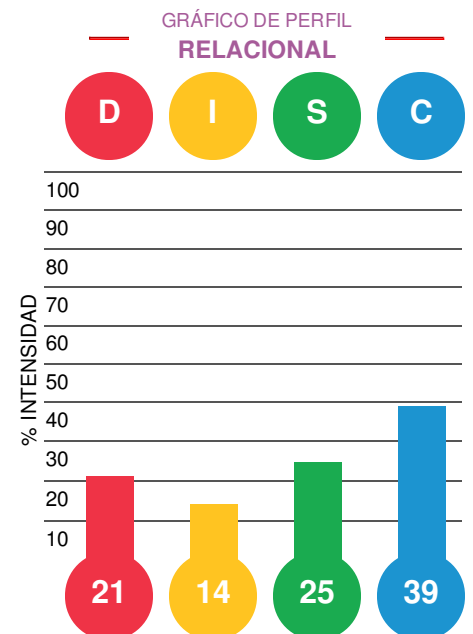
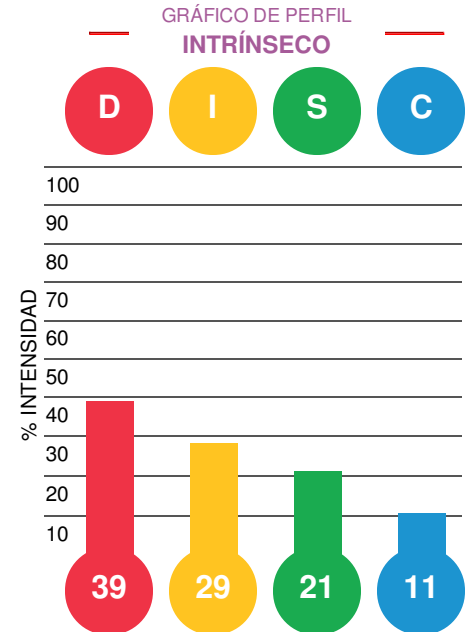
PERFIL INTRÍNSECO

PERFIL INTERPERSONAL

## PERFIL RELACIONAL

Tomando en consideración los adjetivos y afirmaciones con los que menos se identificó, se concluye que su perfil **INTERPERSONAL**, o aquel que surge de la forma en que se comporta y cómo quiere ser visto por los demás, coincide con el de alguien que desea mostrarse **Concienzudo**. En las incongruencias entre este y el perfil HPI-DISC es que se evidencian adaptaciones hacia la deseabilidad social.

Le gustaría proyectar mayor atención a los detalles.



## Resumen Del Perfil: Incentivador

### VISIÓN DEL MUNDO



El Incentivador se vale principalmente del carisma y la influencia social para obtener resultados rápidos. Esto se traduce en un trato cercano y persuasivo, por lo que en ocasiones se ve como alguien manipulador y lejano. Prefiere alcanzar sus objetivos haciendo de facilitador para promover y guiar el trabajo. En general considera sus necesidades afectivas como algo secundario a sus metas y responsabilidades, llegando a percibir que la tarea ha de ser completada sin importar los mecanismos.

### HÁBITOS



Usualmente se aprovecha de su carisma y habilidad social para intentar influenciar sobre los pensamientos y acciones de otros. Para esto, el Incentivador buscará identificar los motivadores de la gente a su alrededor y reorientarlos al cumplimiento de sus propias metas. Los motivadores de este perfil no surgen hasta que el ambiente social es el propicio, o sea, que las personas en su entorno se encuentren preparadas para aceptarlo.

### MOTIVADORES



Principalmente busca hacerse con un control estable tanto de su ambiente como de las opiniones que otros tengan de él. De este modo, sus metas y motivadores van orientadas hacia el perfeccionamiento de las habilidades que le facilitan alcanzar sus objetivos.

- 1 **CONDUCTAS** Suele diseñar estrategias para acercarse de mejor manera a las personas, pudiendo influenciar sobre la forma en la que piensan y/o actúan, busca influir principalmente promocionando al otro en lugar de atemorizarlo.
- 2 **EVALÚA A LOS DEMÁS POR** Sus formas de relacionarse, la convicción y posición social.
- 3 **SU FORMA DE INFLUIR EN OTROS** Carisma, dominación, uso de incentivos.
- 4 **MIEDOS O TEMORES** Perder su autoridad, perder su posición social.
- 5 **COMO TOMA DECISIONES** Identifica actores clave con los que establecer vínculos, adecua su forma de interacción al objetivo.
- 6 **EMOCIONES** Se muestra distante ante las agresiones y las entregas de afecto, tiende a ocultar sus propias necesidades emocionales.
- 7 **VALOR PARA LA ORGANIZACIÓN** Motiva a las personas, entrega retroalimentación positiva, organiza e inicia el movimiento.
- 8 **ABUSA DE...** El control que ejerce sobre otros.
- 9 **BAJO PRESIÓN ACTÚA...** Hace uso desmedido de su habilidad para la manipulación, su comportamiento se torna volátil.

## Características del Perfil: Incentivador

Cada perfil HPI-DISC tiene ciertas características o atributos que lo definen y diferencian de los demás. Estas características se observan en base a la intensidad de sus respuestas en cada área o patrón DISC.

En la siguiente gráfica Ud. puede encontrar una serie de adjetivos que se corresponden con su perfil HPI-DISC pero en base a la particularidad de sus respuestas; estos adjetivos representan una excelente oportunidad de análisis para establecer desafíos y metas claras que permitan potenciar su perfil comportamental en el área de que se trate.

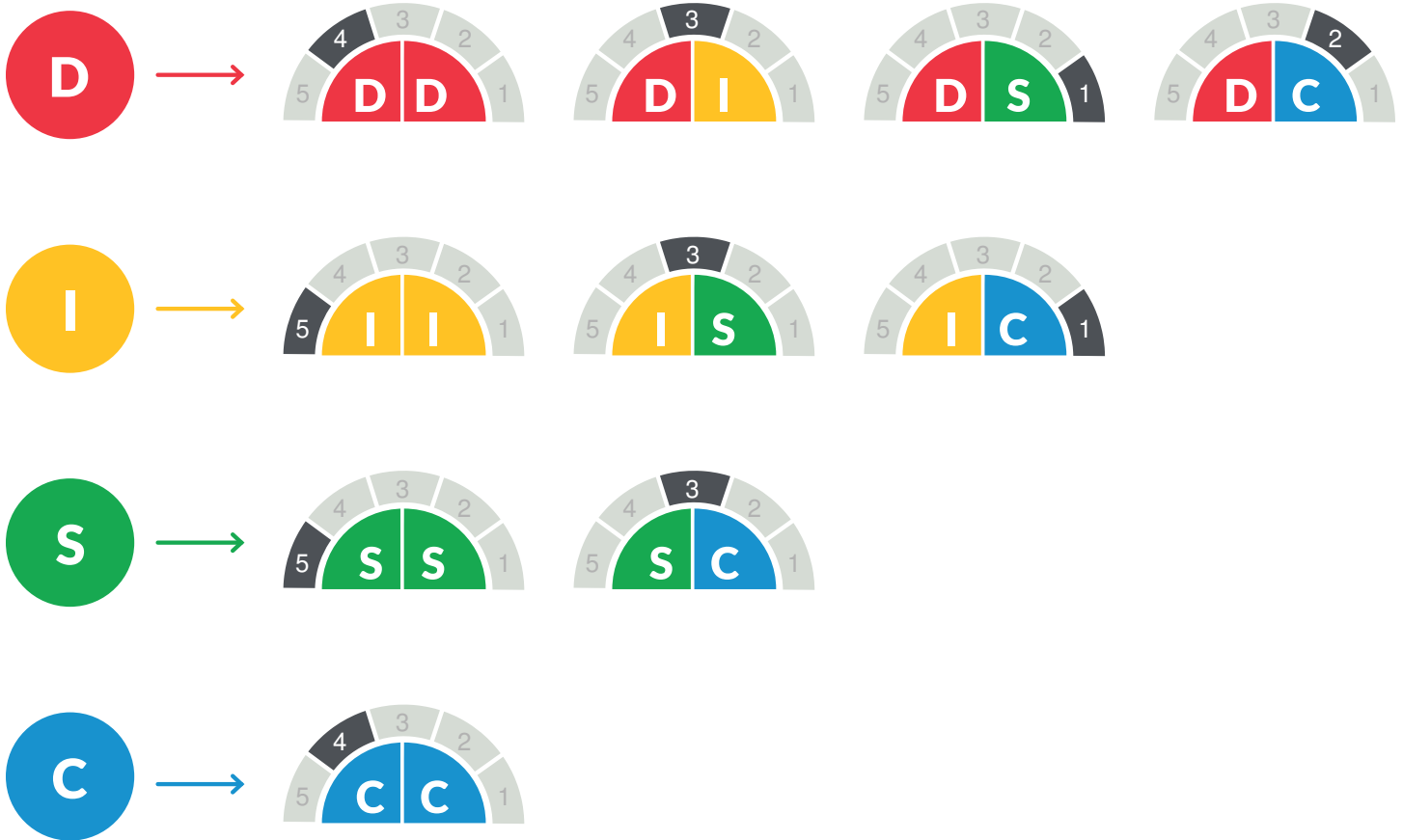


Egocéntrico	28	Entusiasta	28	Pasivo	28	Perfeccionista	28
Directo	27	Social	27	Paciente	27	Preciso	27
Osado	26	Persuasivo	26	Leal	26	Descubre hechos	26
Dominador	25	Impulsivo	25	Previsible	25	Dimplomático	25
Exigente	24	Emocional	24	Persona de equipo	24	Sistemático	24
<b>Enérgico</b>	<b>23</b>	<b>Ofrecido</b>	<b>23</b>	Calmo	23	Convencional	23
<b>Dispuesto a correr riesgos</b>	<b>22</b>	<b>Confiable</b>	<b>22</b>	Posesivo	22	Cordial	22
<b>Aventurero</b>	<b>21</b>	<b>Influyente</b>	<b>21</b>	Complaciente	21	Cuidadoso	21
<b>Decisivo</b>	<b>20</b>	<b>Agradable</b>	<b>20</b>	Ocioso	20	Contenido	20
<b>Curioso</b>	<b>19</b>	<b>Sociable</b>	<b>19</b>	Tranquilo	19	Altos estándares	19
<b>Auto-confianza</b>	<b>18</b>	<b>Generoso</b>	<b>18</b>	<b>Inexpresivo</b>	<b>18</b>	Analítico	18
Competitivo	17	Equilibrado	17	<b>Prudente</b>	<b>17</b>	Sensible	17
Rápido	16	Encantador	16	<b>Amigable</b>	<b>16</b>	Maduro	16
Seguro de Sí	15	Confiante	15	<b>Estable</b>	<b>15</b>	Evasivo	15
Asumir riesgos calculados	14	Convincente	14	<b>Versátil</b>	<b>14</b>	Auténtico	14
Auto-crítico	13	Observador	13	<b>Extrovertido</b>	<b>13</b>	Indiscutible	13
No pretencioso	12	Selectivo	12	Alerta	12	Dogmático	12
Discreto	11	Ponderado	11	Entusiasta	11	Persistente	11
Realista	10	Objetivo	10	Crítico	10	Independiente	10
Pesa los pros y contras	9	Lógico	9	Descontento	9	Rígido	9
Tranquilo	8	Controlado	8	Inquieto	8	Firme	8
Conservador	7	Recatado	7	Impetuoso	7	Obstinado	7
Pacífico	6	Desconfiado	6	Impaciente	6	Arbitrario	6
Maleable	5	Pesimista	5	Orientado hacia el cambio	5	Desobediente	5
Calmado	4	Distante	4	Busca-defectos	4	<b>Rebelde</b>	<b>4</b>
Incierto	3	Retraído	3	Espontáneo	3	<b>Obstinado</b>	<b>3</b>
Dependiente	2	Inhibido	2	Siempre frustrado	2	<b>Sin tacto</b>	<b>2</b>
Modesto	1	Contenido	1	Activo	1	<b>Sarcástico</b>	<b>1</b>

## Intensidad entre patrones o áreas

Cada perfil HPI-DISC posee un patrón predominante (D ,I ,S o C) y de acuerdo a este se puede establecer qué tanta afinidad existirá entre dos perfiles. Esta afinidad se mide en una escala de 1 a 5 donde 5 es el mayor grado de afinidad y 1 el más bajo.

En la siguiente gráfica puedes descubrir qué tanta afinidad tiene su perfil con los demás perfiles DISC en base a lo anteriormente descrito.





El presente informe ha sido desarrollado utilizando la plataforma HPI-Human Performance Institute, una marca registrada de Smart Coach S.p.A, que cuenta con todos los registros de marca, desarrollo e invención del presente instrumento, por lo que queda prohibida su reproducción, copia, difusión y cualquier otro uso que infrinja la legislación y derechos vigentes.

HPI- Human Performance Institute y Smart Coach S.p.A no se hacen responsables por los inconvenientes que puedan generarse en base a la gestión de la información necesaria para el levantamiento de este informe, por lo que se recomienda realizar este proceso con un consultor certificado por nuestras entidades. Puede encontrar a un consultor en [www.hpilatam.com](http://www.hpilatam.com).

Este informe una vez generado no podrá ser editado y no será responsabilidad de HPI. Human Performance Institute, ni de Smart Coach S.p.A, el uso y completación que se le dé.

Nuestras soluciones informáticas son de propiedad de Smart Coach S.p.A y serán administradas por Rentas Inbesting LTDA. siempre bajo la marca internacional de HPI - Human Performance Institute.

Todos los derechos reservados 2013 - 2018 ©

