TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Nem todas as Avaliações DISC são Iguais

15 Aspectos que Diferenciam as Avaliações Comportamentais DISC da TTISI

Dr. Ron Bonnstetter

A TTI Success Insights (TTISI) oferece avaliações comportamentais DISC diferenciadas e superiores à maioria das outras ofertas existentes no mercado.

Nossas avaliações são diferentes e melhores porque:

- Baseiam-se em pesquisas.
- Geram centenas de relatórios diferenciados.
- Integram pesquisas de outras ciências.

Fomos o primeiro fornecedor de instrumentos DISC com a proposta de orientar as empresas desde o estágio de recrutamento até a seleção de candidatos, passando pelo treinamento interno e pelo desenvolvimento específico para desempenhar funções.

Acima de tudo, a TTISI é o único fornecedor de avaliações DISC do mercado que consegue gerar 384 relatórios diferenciados, a partir dos resultados mais altos e mais baixos revelados nos dois gráficos DISC de cada indivíduo (gráficos do estilo natural e do estilo adaptado).

Em outras palavras, nós não apenas estudamos os comportamentos que vêm naturalmente para o respondente – a forma como age (Comportamentos) e o porquê (Motivadores) –, mas também analisamos e apresentamos seus comportamentos menos dominantes, os quais também representam uma oportunidade para aprimorar o autodesenvolvimento e a autocompreensão. Enquanto outras empresas fornecem apenas um retrato instantâneo dos indivíduos, entregamos um quadro completo que permite compreender melhor a si próprio e aos outros.

Além disso, a TTISI realiza constantes estudos internos, incluindo o estudo de Impactos Adversos e análises do tipo teste-reteste, para validar e melhorar nossos produtos. Esse trabalho mantém nosso conjunto de instrumentos de avaliação na vanguarda das inovações e comprova sua validade ao longo do tempo.

INTRODUÇÃO

Neste relatório, mostramos como nossas avaliações DISC se destacam das concorrentes no mercado, ilustrando por que fomos a escolha natural de mais de 100.000 empresas que buscam um modelo organizacional mais robusto.

A AVALIAÇÃO DISC DA TTISI FORNECE:

1. Uma análise separada dos Comportamentos Natural e Adaptado.
2. Análises externas que comprovam os maiores índices Alfa de Cronbach do mercado.
3. Estudos publicados sobre Impactos Adversos (EEOC).
4. Estudos submetidos a revisões paritárias, publicados em revistas acadêmicas e utilizados em teses elaboradas em universidades conceituadas.
5. Análises longitudinais do tipo teste-reteste para confirmar a confiabilidade.
6. 384 tipos de relatórios DISC personalizados.
7. Gráficos em forma de roda que mostram facilmente os relacionamentos dentro das equipes.
8. Estudos de previsibilidade que confirmam a conexão entre comportamentos e funções.
9. Estudos de previsibilidade que conectam comportamentos a notas altas em instituições de ensino.
10. Estudos confirmatórios que vinculam resultados de pesquisas ipsativas a atividades do cérebro.
11. Estudos confirmatórios demonstrando o papel da rejeição na tomada de decisões.
12. Uma imensa base de dados usada para definir normas, incluindo as normas para países específicos.
13. Avaliações e relatórios disponíveis em 41 idiomas, garantindo maior grau de validade por usar a língua materna da pessoa.
14. Relatórios integrados das informações sobre Comportamentos e Motivadores, que expõem claramente as interações resultantes.
15. Avaliações baseadas em diversas ciências, que ajudam a enriquecer o conhecimento sobre as interações humanas e o sucesso.

Examinaremos agora cada um desses diferenciais, em detalhes.

1. Análise do Comportamento Natural vs. Comportamento Adaptado

É sabido que todos nós adaptamos nosso comportamento conforme as situações, e por diferentes motivos. São inúmeras as razões para isso, não apenas para nos deixar mais confortáveis e seguros, mas também para respeitar as preocupações e sentimentos alheios.

Às vezes, essas adaptações resultam em comportamentos muito distintos. Estudando dois gráficos – os estilos natural e adaptado –, a TTISI consegue expor o "verdadeiro eu", a partir dos comportamentos na vida real. Mesmo que esse processo esteja embutido na própria avaliação, temos estudos internos, inclusive sobre atividades cerebrais, que conseguem fazer essa separação extremamente útil.

Claramente, nossas interações com as outras pessoas, seja em ambientes sociais ou profissionais, têm impacto direto sobre nosso comportamento e caráter geral.

2. Revisões Externas: Confirmando o Índice Alfa de Cronbach

Desde os anos 1980, a TTISI contrata estatísticos externos para validar os instrumentos de avaliação. Uma das ferramentas usadas para aferir a confiabilidade interna é o Alfa de Cronbach, uma medida estatística da consistência interna do instrumento. O Alfa de Cronbach tem suficiente sensibilidade para medir quanto cada questão impacta a confiabilidade global da avaliação.

O Alfa de Cronbach é expresso por meio de um número entre zero e um (inclusive), e assegura que não haja questões discrepantes nas avaliações.

A tabela abaixo correlaciona diferentes valores do Alfa com a qualidade da consistência interna que eles representam.

ALFA DE CRONBACH (α)	CONSISTÊNCIA INTERNA
$\alpha \geq 0.9$	Excelente
$0.8 \leq \alpha < 0.9$	Boa
$0.7 \leq \alpha < 0.8$	Adequada
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Aceitável
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Ruim
$\alpha < 0.5$	Inaceitável

Em nossa análise mais recente da avaliação DISC, foram encontrados os seguintes resultados para o Alfa de Cronbach.

ESTILO COMPORTAMENTAL	ALFA DE CRONBACH (α)
D	0.9
I	0.9
S	0.9
C	0.85

Esses dados são exclusivos da avaliação DISC da TTISI e não podem ser transpostos para outras avaliações DISC.

3. Estudos Publicados sobre Impactos Adversos (EEOC)

Segundo a legislação sobre Impactos Desiguais – também conhecida como Impactos Adversos –, um empregador não pode utilizar práticas trabalhistas (p. ex., um teste de aptidão pré-seleção) que excluam desproporcionalmente membros de uma classe ou categoria protegida por lei.

Apesar das categorias protegidas variarem, a maioria das leis civis federais inclui:

- RAÇA
- COR
- RELIGIÃO
- NACIONALIDADE
- GÊNERO
- DEFICIÊNCIAS FÍSICAS (ALGUNS CASOS)

A TTISI conduz um estudo de impactos adversos com todos os instrumentos de avaliação recomendados para os processos seletivos, garantindo que as leis sejam respeitadas. **Os relatórios mais recentes estão sempre disponíveis em nosso website ou mediante solicitação.**

4. Estudos Publicados em Revistas Acadêmicas

O grau de excelência para qualquer avaliação é ser utilizada em pesquisas publicadas. Os instrumentos da TTISI já foram estudados e publicados em periódicos acadêmicos, que documentaram sua validade, confiabilidade e previsibilidade. **Em nosso website encontram-se os artigos mais recentes submetidos a revisões paritárias.**

5. Análise Teste-Reteste para Confirmar Confiabilidade

A validade por teste-reteste é uma medida de confiabilidade, usada para verificar se um instrumento de avaliação produz resultados significativamente diferentes quando o mesmo teste é realizado ao longo do tempo. Em essência, "teste-reteste" significa testar o mesmo grupo de sujeitos durante um curto período de tempo, para determinar a consistência do instrumento.

Quando uma avaliação DISC é administrada para um indivíduo, espera-se que os resultados sejam mais ou menos iguais e que não se modifiquem drasticamente em um curto espaço de tempo. Ao usar a validade teste-reteste, parte-se do pressuposto de que o que está sendo medido (o real comportamento do indivíduo) é estático, ou seja, não vai mudar durante o período entre os dois testes. Enquanto o Alfa de Cronbach mostra a consistência interna, o teste-reteste demonstra a replicação ao longo do tempo.

No entanto, os seres humanos nunca são estáticos. Por causa disso, foram estabelecidos níveis aceitáveis para a confiabilidade teste-reteste dos testes psicométricos. **A tabela abaixo mostra os resultados de nossa análise teste-reteste mais recente.** Os participantes eram profissionais adultos selecionados aleatoriamente e o espaço de tempo entre as avaliações foi, em média, de 38 dias.

TTI DISC STYLE INSIGHTS®

NÍVEL DE CONFIABILIDADE	COMPORTAMENTO NATURAL	COMPORTAMENTO ADAPTADO
0.9 e acima: **Confiabilidade Excelente**	I (0.91)	I (0.91)
Entre 0.9 e 0.8: **Confiabilidade Muito Boa**	D (0.87) S (0.86) C (0.88)	D (0.86) S (0.84) C (0.84)
Entre 0.8 e 0.7: Confiabilidade Aceitável	—	—
Entre 0.7 e 0.6: Confiabilidade Questionável	—	—
Entre 0.6 e 0.5: Confiabilidade Ruim	—	—
Abaixo de 0.5: Confiabilidade Inaceitável	—	—

Esses dados são exclusivos da avaliação DISC da TTISI e não podem ser transpostos para outras avaliações DISC.

6. 384 Relatórios Personalizados Diferentes

Poucas empresas de avaliações conseguem oferecer produtos tão completos e aprofundados como os nossos. De fato, a TTISI é o único fornecedor que gera 384 relatórios DISC diferentes.

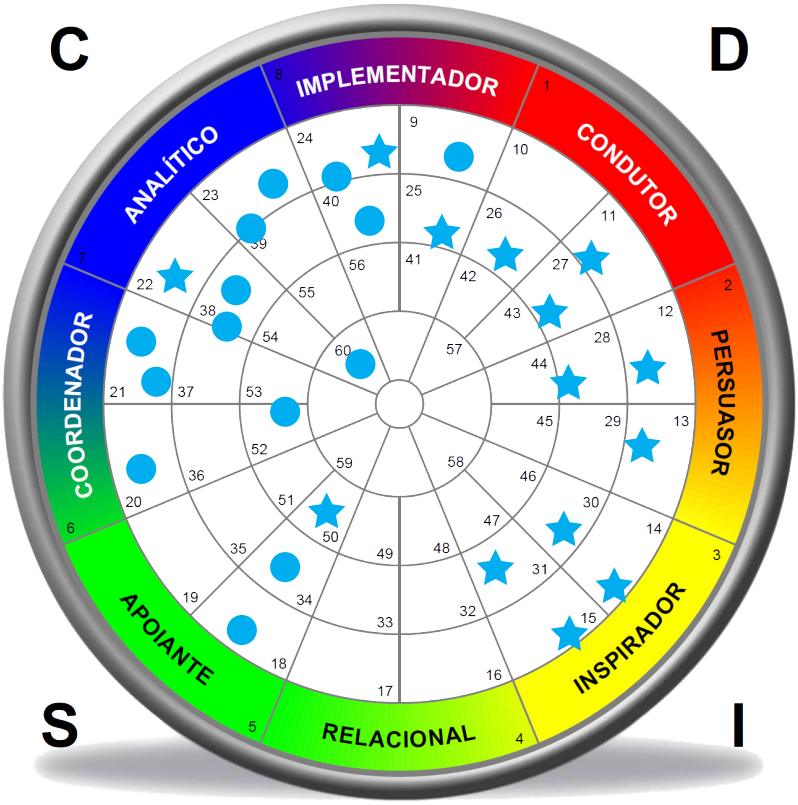
Isso é possível porque consideramos ambos os extremos superiores e inferiores dos gráficos, e também incorporamos a intensidade de cada estilo. O resultado disso são os relatórios finais mais detalhados disponíveis no mercado.

7. Os Gráficos em Forma de Roda Ilustram Melhor as Relações dentro das Equipes

Bill Bonnstetter, Presidente e fundador da TTISI, foi quem criou a ilustração dos Comportamentos no formato de uma roda.

A roda aqui ilustrada mostra a distribuição de uma equipe de vendas; os vendedores com alta performance (estrelas) podem ser comparados aos estilos comportamentais dos vendedores com pior performance (representados por pontos). Essa representação torna a comparação imediatamente visível e explica as diferenças de desempenho.

Uma roda semelhante é bastante usada nas organizações para mapear as diferenças entre os estilos natural e adaptado dos membros da equipe. Isso pode ajudar a compreender problemas de comunicação e ineficiências, para tentar resolvê-los.



RODA SUCCESS INSIGHTS®

8. Estudos sobre a Conexão entre Comportamentos & Funções

A TTISI lidera no uso de avançadas técnicas multivariadas – que utilizam mais de uma variável estatística ao mesmo tempo – para aferir a previsibilidade e melhorar as avaliações.

Recentemente, conduzimos estudos sobre empreendedores em série, usando nossa avaliação de avaliação de competências, que inclui as avaliações DISC e Motivadores. Usando esses três instrumentos, conseguimos identificar empreendedores em série com uma taxa de sucesso de mais de 90%, demonstrando que nossas avaliações conseguem distinguir tipos específicos de indivíduos.

9. Estudos Conectando Comportamentos a Notas Altas em Instituições de Ensino

Em 2007, realizamos um estudo com calouros do curso de engenharia e descobrimos que suas notas no primeiro semestre estavam correlacionadas com seus estilos comportamentais primários.

- As melhores notas eram dos estudantes com Estilo Natural C (Conformidade).
- As segundas melhores notas eram dos estudantes com Estilo Natural S (Estabilidade).
- Em penúltimo lugar vinham as notas dos alunos com Estilo Natural D (Dominância).
- As piores médias eram as dos alunos Alto I (Influência).

A explicação para isso é entender o quanto a adequação à cultura é crucial para o sucesso. Uma análise dos professores da faculdade de engenharia mostrou que, entre eles, predominavam os estilos comportamentais Alto C e Alto S.

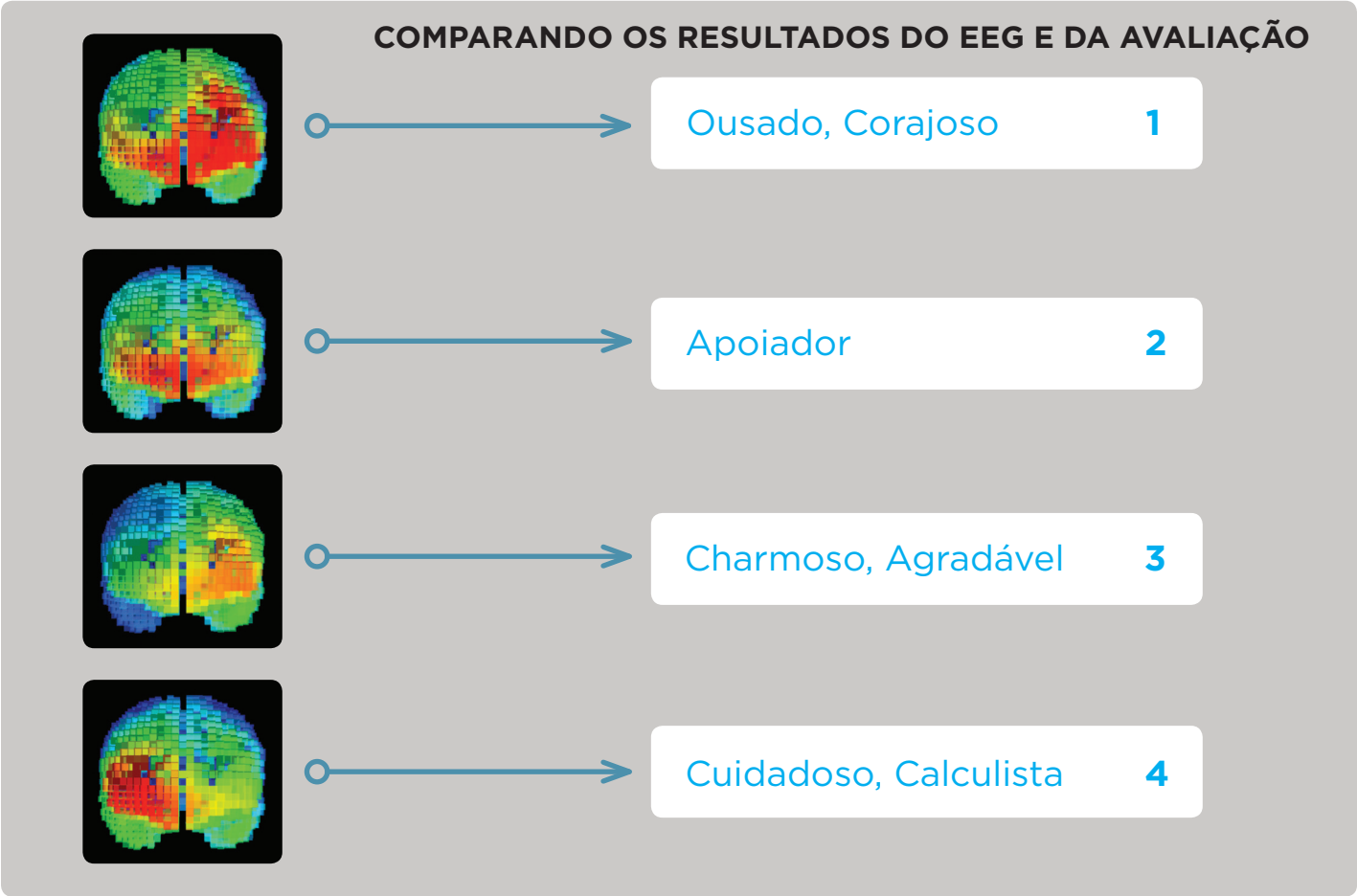
Assim como o desempenho profissional é diretamente ligado ao alinhamento entre os requisitos da função e as habilidades que a pessoa traz para o trabalho, os estudantes mais bem harmonizados com os estilos comportamentais dos professores e, em consequência, com suas expectativas, recebiam as melhores notas. Quanto mais distantes os alunos da cultura que seu professor desejava promover, piores eram suas médias.

10. Estudos que Ligam Pesquisas Ipsativas à Atividade Cerebral

Em 2013, um estudo interno conduzido no Laboratório de Comportamento Cognitivo Aplicado da TTISI usou imagens das ondas cerebrais gama, geradas por EEG, para recriar uma pesquisa comportamental realizada anteriormente com os mesmos participantes. Dessa forma, conseguimos documentar os processos mentais usados para autopreencher as avaliações.

As imagens abaixo mostram um aumento das ondas gama – a atividade neural mais profunda – no córtex pré-frontal, a parte do cérebro mais associada com o planejamento de comportamentos cognitivos complexos, com a expressão da personalidade, a tomada de decisões e a moderação do comportamento social. A resposta do cérebro às palavras na coluna da direita é representada por uma gama de cores que vai do azul (representando o pensamento menos intenso) ao vermelho (o pensamento mais intenso). Já bastante pesquisada e documentada, a assimetria nos lóbulos frontais mostra a aceitação de um conceito ocorrendo no lado esquerdo e a rejeição ocorrendo no lado direito. Por exemplo, pode-se ver uma forte rejeição ao conceito de "cuidadoso, calculista".

O exemplo abaixo mostra como as imagens foram usadas para corresponder às respostas.



A comparação das imagens cerebrais com as avaliações validou ainda mais a precisão das respostas dadas pelos indivíduos. Em essência, as ondas cerebrais serviram como um "detector de mentiras" de alta tecnologia, mostrando que as pessoas foram sinceras em suas respostas. **A TTISI é a única empresa que está usando imagens do cérebro em tempo real para validar e melhorar suas avalições.** Temos pendente uma patente para esse processo (denominado VIDE). Essa pesquisa está mudando a forma como os instrumentos de avaliação são construídos e aprimorados.

11. Estudos Mostrando o Papel da Rejeição na Tomada de Decisões

Nosso trabalho com as imagens cerebrais revelou o importante papel da rejeição (aquilo que não queremos) para nossas decisões. Mesmo que este conceito tenha sido um componente das avaliações DISC da TTISI desde o começo, o laboratório de EEG nos permite examinar e confirmar muitas das primeiras observações e suposições sobre o comportamento.

Estudando as imagens cerebrais da rejeição, nosso laboratório conseguiu recriar o gráfico DISC usando apenas a atividade cerebral. Nesse processo, identificamos "palavras que não funcionam" e como esses termos podem provocar interações frustradas entre todos os tipos de pessoas. O gráfico abaixo mostra os estilos comportamentais e exemplos de palavras que podem provocar aceitação ou rejeição em cada estilo.

Esta pesquisa ainda está em andamento e seus resultados devem ser publicados em 2015.

PALAVRAS QUE NÂO FUNCIONAM

Alto C	Alto D
- Inteligente *- Palpite* *- Experimental*	*- Interrupções Frequentes* *- Seguir Ordens* *- Em Minha Opiniãol*
Alto S	**Alto I**
- Mudança Substancial *- Inovador* *- Jogar para Vencer*	*- Igual para Todo Mundo* *- Sofisticado* *- Exige Estudo*

12. Trabalho Constante de Definição de Normas

A base de dados da TTISI não para de crescer, e atualmente inclui 1,93 milhões de relatórios DISC analisados.

Com isso, podemos fornecer dados sobre a norma de cada país e ajudar os clientes a identificar as especificidades de várias culturas, bem como suas implicações para as interações.

Em abril de 2014, a TTISI publicou os resultados de suas pesquisas, mostrando as características comportamentais de 10 países. Nos dois meses seguintes, foram acrescentados mais 12 países. Atualmente, a TTISI tem dados e normas específicas para 22 países, e esse número só cresce.

Se um fornecedor de avaliações DISC usa dados dos Estados Unidos para outros países do mundo, comete o erro de usar como referência o que se apelidou de "população WEIRD". Esta sigla em inglês designa uma população assimétrica: Ocidental, Educada, Industrializada, Rica e Democrática.

Cada país tem sua própria cultura comportamental; quem não conhece essas diferenças e as normas de cada população pode estar usando uma avaliação com falhas básicas.

DISTRIBUIÇÃO DA POPULAÇÃO EM ALGUNS PAISES: ESTADOS UNIDOS, BRASIL, RÚSSIA, E CHINA

PAÍS	D	I	S	C
EUA	17%	38%	32%	13%
Brasil	18%	36%	32%	14%
Rússia	23%	33%	24%	20%
China	11%	35%	32%	22%

Além disso, quem faz negócios em nível global tem grandes vantagens ao estudar e compreender a norma comportamental dos países envolvidos. O perfil comportamental de cada país revela muito sobre como os homens de negócio locais preferem comunicar-se, interagir e formar relacionamentos profissionais.

13. Avaliações Disponíveis em 41 Línguas

A TTISI investiu bastante tempo e recursos para poder oferecer a avaliação DISC em mais de 40 opções de idiomas. Pode-se perguntar o porquê disso, já que a maioria das pessoas no mundo consegue pelo menos entender o inglês.

POR DUAS RAZOES:

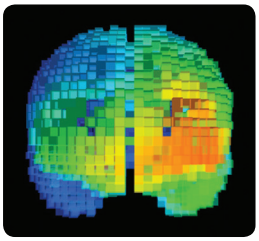
Primeira, vivemos em uma sociedade global. Só porque hoje seu cliente ou colaborador trabalham apenas no Brasil, isso não significa que a utilização das avaliações não possam se expandir para outros países; ou mesmo que exista a possibilidade atender pessoas residentes no Brasil que não tenham o português como língua materna.

Conforme as empresas se expandem, aumenta também a necessidade de se comunicar em vários idiomas.

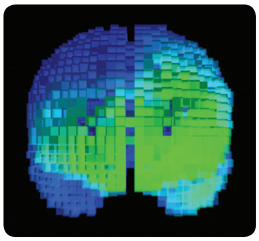
Segunda, e talvez a mais importante: nossas pesquisas sobre o cérebro descobriram que ele reage muito melhor, e muito mais rápido, à nossa língua materna.

Para conseguir os melhores resultados possíveis no relatório, temos a obrigação de oferecer avaliações nos idiomas nativos.

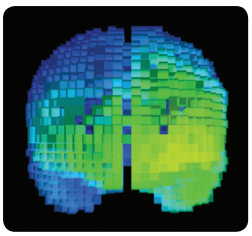
RESULTADOS DO ESTUDO CONFORME A LÍNGUA



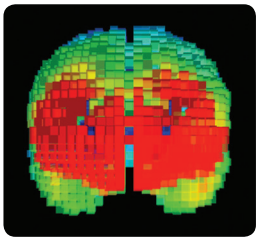
Espanhol
1ª Língua



Inglês
2ª Língua



Francês
3ª Língua



Alemão
4ª Língua

14. Relatórios Combinando Informações sobre Comportamentos & Motivadores e as Interações Resultantes

Integrar diversas ciências ao processo seletivo é o segredo do sucesso. Isso é simples de conseguir usando nossas avaliações de perfil, que combinam DISC com várias outras ciências em apenas um único relatório, melhorando o processo de contratação.

Mas nosso instrumento de análise comportamental DISC vai além:

- Ensinando às pessoas como seus estilos de Comportamentos e Motivadores influenciam-se mutuamente, em diferentes situações da vida pessoal e profissional.
- Mostrando como o estilo comportamental específico de uma pessoa vai interagir com os outros estilos dentro da equipe ou ambiente de trabalho.

Somente as avaliações DISC da TTISI, graças a sua integração com outras ciências, podem oferecer esse tipo de conhecimento e análise.

15. Cinco Ciências que Ajudam a Compreender Melhor a Si Próprio e aos Outros

Ainda existem pessoas que acham que apenas o uso do perfil DISC sozinho é o suficiente, que o "comportamento" constitui uma única dimensão de análise que resolve tudo, do trabalho de seleção ao coaching ou outras iniciativas de desenvolvimento.

" Se tudo o que você tem é um martelo, tudo começa a se parecer com um prego"

– Bernard Baruch

ERRADO.

Integrar diversas ciências ao processo avaliativo consegue revelar mais informações sobre os indivíduos.

Antes de realizarmos nosso trabalho de pesquisa, havia uma crença generalizada de que usar apenas uma avaliação comportamental era suficiente para determinar o perfil adequado para uma função. **Nossas pesquisas revelaram que, para identificar as características únicas de um grupo, o DISC sozinho tem um grau de precisão de apenas 60%. Acrescentando a avaliação de Motivadores na equação, a previsibilidade aumenta para 84%. E, somando-se uma terceira ciência, Competências, o resultado é uma previsibilidade de 92%!** Por que, então, usar só Comportamentos?

CONCLUSÃO

O mundo dos negócios é cada vez mais baseado em dados. Incorporar avaliações mais poderosas e ricas em dados a suas estratégias de seleção, treinamento, desenvolvimento e retenção pode lhe garantir uma posição superior, graças a maiores conhecimentos, informações e poder.

Não aceite avaliações DISC muito simples ou improvisadas, não comprovadas por pesquisas, que não forneçam uma visão real e precisa dos indivíduos. As pessoas são seu maior investimento, e também o mais vital.

Convidamos você a aprender mais sobre nossas avaliações baseadas em diversas ciências, para que entenda como ajudamos as organizações a melhorar a adequação às funções, os processos seletivos e de treinamento, passando a ter um desempenho excepcional.

TTI Success Insights Brasil
www.ttisi.com.br
11 5632-3040