

TTI
SUCCESS
INSIGHTS®
BRASIL



Guia do cliente

Pensou em **Assessment,**
pensou **na Gente.**

Estamos presentes em mais de 100 países e com relatórios em mais de 40 idiomas.

No mundo desde 1984.

No Brasil desde 2001.

É a primeira no mundo a:

- Criar um relatório computadorizado baseado na teoria DISC.
- Criar um relatório computadorizado a respeito de Motivadores.
- Unir em um único relatório a teoria DISC e a Teoria de Motivadores.
- Criar a representação gráfica da Teoria DISC através de uma roda.
- Criar um sistema de tabulação, criação e envio de relatórios pela internet.

Patentes:

- Validação de instrumentos de assessment com o uso de EEG-Eletroencefalograma (9060702).
- Tabulação, criação e envio de relatórios pela internet (7249372).
- Comparativo entre perfil do cargo e perfil da pessoa - job benchmarking (7184969).
- Integração de comportamentos e motivadores em um único relatório (5551880).

Sumário

4

1- A TTI Success Insights

5

Quem Somos

6

Diferenciação

7

Clientes Atendidos

8

2- Pesquisa e Neurociência

9

Nos Últimos 40 Anos...

10

Técnicas de ponta...

13

3- Múltiplas Ciências

14

DISC

15

Forças Impulsionadoras

16

Inteligência Emocional

17

Competências

18

Axiologia

19

Estresse

20

Conhecimento de Vendas

21

4- Ferramentas de Assessment

22

Talent Insights

23

Talent Insights
Inteligência Comportamental

24

Trimetrix QE

25 Trimetrix DNA

26 Trimetrix ACI

27 Trimetrix HD

28 TSI
Target Selling Insights™

29 Quociente de Estresse

30 5- Perfis de Cargo

31 Perfil de cargo

32 Perfil Médio de Cargo

33 Perfil Comparativo de Cargo

34 Relatório de GAPS

35 6- Comparativo de Duas Pessoas

36 DISC
Comparativo de Duas Pessoas

38 Talent Insights
Comparativo de Duas Pessoas

40 Trimetrix DNA
Comparativo de Duas Pessoas

42 Trimetrix HD
Comparativo de Duas Pessoas

44 7- Análise de Times

45 Team DISC

47 Team Forças Impulsionadoras

49 Team Talent Insights

51 Team Estresse

53 Team TSI

54 8- Plataforma de Gestão de Relatórios

55 IDS - Internet Delivery System

56 Preenchimento dos Questionários

57 9- Certificações Internacionais

58 Programas de Certificação

59 Certificações Internacionais

1

A TTI Success Insights



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Quem somos

A TTI Success Insights representa hoje, no mercado brasileiro, uma referência de parceria e inovação em soluções para a identificação e desenvolvimento de talentos.

Teve início nos EUA em 1984 e chegou ao Brasil em 2001. Está no mercado para trabalhar junto a organizações e profissionais em um relacionamento pautado na ética, seriedade e profissionalismo.

Disponibilizamos instrumentos de análise de perfil, treinamentos de formação de analistas, certificações internacionais, tecnologia de classe mundial em gestão de relatórios de análise de perfil e outros recursos que se façam necessários para a diferenciação e o sucesso de nossos clientes.

Temos como objetivo agregar valor e contribuir para o sucesso das empresas e profissionais que trabalham conosco, com qualidade, comprometimento e responsabilidade.

**Conte com nossas soluções
como um importante diferencial
para você e seu negócio.**



Diferenciação

- + 30 milhões de relatórios gerados.
- + 7000 consultores parceiros no mundo.
- 4 certificações internacionais para o mercado brasileiro.
- + 60 ferramentas de assessment no Brasil.
- 7 teorias disponibilizadas no Brasil.
- + 40 idiomas disponíveis.
- + 40 anos de pesquisas e importantes patentes.
- + 2500 profissionais certificados em ferramentas de assessment no Brasil.
- 5 livros publicados no Brasil.
- Centro de pesquisa em neurociência desde 2012.



**Harvard
Business
Review**

Artigos de
Bill Bonstetter



Respeito à diversidade



Empresa listada como fornecedora
de ferramentas de assessment.



Cientes Atendidos

Lista parcial de usuários de instrumentos TTI Success Insights no Brasil.

Abbott • Abbvie • Abracaf • ADAMA • Aegea • AES • Amazônia Azul • Tecnologias de Defesa • Amil • APAS • Apoio Ecolimp • Aptar • Armazém Mateus • Aurora Alimentos • Banco do Brasil • Banco Sofisa • Basf • Bayard • Bayer • Baxter • BD Becton Dickinson • Berlitz • BIC • Blau Farmacêutica • Bradesco • Braskem • Bosh • Brasanitas • BT Communications • Bunge • Cadbury Adams • Caenge • Campari • Carrefour • Catarinense Pharma • Cinépolis • Clariant • Cobasi • Coontrol • Copagaz • Copersucar • Croma Pharma • CVALE • Diagnósticos da América • DANA Indústrias • DHL Edwards Lifesciences • Emerson Process • Estaleiro Atlântico Sul • Estanplaza Hotels • Faber Castell • Facchini • Fecomércio • Fiat Chrysler • FNQ • Fundação Telefônica • GE General Electric • Gendai • Grupo CCR • Grupo Fleury • Grupo Moura • Grupo Recovery • Grupo Simões • Habib's • Hidrovias do Brasil • Honda • Hotel Bourbon • HSBC • Hughes • Husqvarna • IBM • Ikesaki • Iochpe Maxion • Iqvia • Iron Mountain • ING Bank • JBS Johnson & Johnson • Johnson Controls • Jornal METRO • JP Morgan • Laboratório Baldacci • Laboratório Emílio Ribas • Lear Corporation • Lexmark • Libbs Farmacêutica • Louis Dreyfus • Maersk Training Brasil • Marcopolo • Markem Image • Medial Saúde • Mondelez • Melhoramentos • Michelin • Mitsubishi • MSC • Mundipharma • MWM International • Netshoes • Nextel • Novartis • Novo Nordisk • O Boticário • Óticas Diniz • Paradise Resort • Pestana Hotels • Philips • Pirelli • Portobello • Portonave • Prati Donaduzzi • Prodam Radisson Hotels • Rayovac • RCI Banque • Rede Impar • Reuters • Rip Curl • Roca Brasil • Roche • Rhodia Solvay • Sadia • Sarah Lee • SAS • Seara Alimentos • SESC • Sew Eurodrive • Shopping Iguatemi • Siemens • Solar BR • SPX Process Equipment • STB • Steag Energy • Stuttgart Porche • Sulamerica • Sumitomo • Supera Farma • Suzano • Swarovski • TAM • Tech Mahindra • Tesouro Nacional • Tetra Pak • Theraskin • Thermo Fisher • Tokio Marine • Toyota • Tower Automotive • Transportes MANN • Tupperware • Uoldiveo • Ultrafarma • Unimed • UPL • VIPAL • Volkswagen • Volvo • VR • Warner Bros • WEG • Yamaha • Zodiac • Zoetis.



2

Pesquisa e Neurociência



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

**Nos últimos 40 anos,
a TTI Success Insights tem
investido em aprimorar e
refinar cientificamente
suas soluções e instrumentos,
utilizando-se de periódicas
pesquisas de validação.**



Técnicas de ponta para a validação dos instrumentos

Nossas pesquisas são realizadas de várias formas, incluindo:

- Análise estatística não discriminante de bancos de dados com milhões de indivíduos.
- Em campo, junto com nossos parceiros, que têm acesso a uma grande variedade de populações, como estudantes, professores, administradores, atletas e profissionais.
- No Centro de Pesquisa Cognitiva Aplicada (Applied Cognitive Research).

Em acréscimo à validação estatística tradicional efetuada para cada produto TTISI, o processo de validação VIDE (Validação Ipsativa da Tomada de Decisão usando Eletroencefalografia) compara as respostas de autopreenchimento com as ondas cerebrais correspondentes, vistas em tempo real por meio de imagens de eletroencefalograma (EEG).

A importância dos fatores baixos

Usando o eletroencefalograma (EEG) junto com as avaliações, as pesquisas da TTISI confirmam que temos reações mais fortes e mais definidas às coisas de que não gostamos do que às coisas das quais gostamos. Esse entendimento a respeito dos fatores baixos levou a TTISI a criar ferramentas de assessment mais precisas e ao aperfeiçoamento dos relatórios.

A necessidade de múltiplas avaliações

Seja lidando com atividades de seleção ou desenvolvimento de talentos, quanto mais informações você puder reunir, maiores as chances de um resultado excelente. A TTISI reconhece essa necessidade e oferece mais de 60 diferentes relatórios em 7 diferentes dimensões de análise.

Um estudo da TTISI descobriu que, usando apenas o instrumento DISC, empreendedores em série foram identificados corretamente 60% das vezes. Usando apenas os motivadores, eles foram identificados corretamente 59% das vezes.

Quando foram utilizados o DISC e os motivadores juntos, a precisão subiu para mais de 80%. Acrescentando o instrumento DNA de análise de competências aos instrumentos DISC e motivadores, a taxa de sucesso disparou para 92%.

Para acesso e download de nossos artigos científicos e manuais técnicos, acesse o site abaixo:

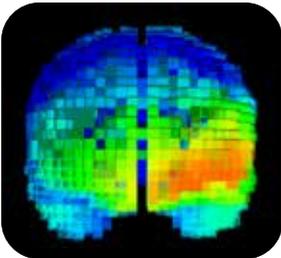
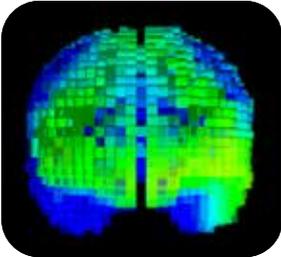
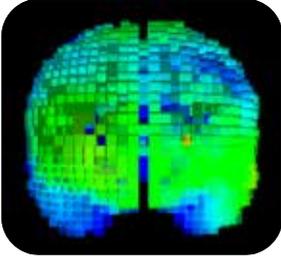
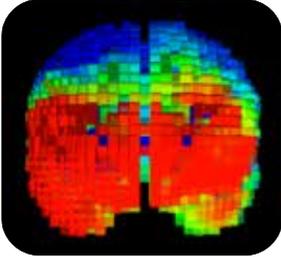
<https://ttiresearch.com/>

Como parte do processo de validação de nossos instrumentos, os resultados do autoperenchimento são comparados às imagens cerebrais. Note como cada um dos quatro estímulos resulta em reações cerebrais bem diferentes.

A escolha de número 1, ou o item que MAIS o descreve, mostra uma reação mais forte no córtex pré-frontal esquerdo, enquanto a segunda e terceira escolhas mostram bem menos ativação.

O resultado mais interessante são nossas reações às coisas das quais NÃO gostamos. Nesse caso, a pessoa demonstra uma negação ou rejeição muito pronunciada aos estímulos “agressivo, desafiador”.

Comparando mapas cerebrais por EEG com os resultados das avaliações.

Atividade Gama no Córtex Pré-frontal	Ordem de resposta escolhida pelo participante	Estímulo
	1	Moderado, evita os extremos
	2	Analítico
	3	Entusiasmado
	4	Agressivo, desafiador

A importância de ter questionários em mais de 40 idiomas.

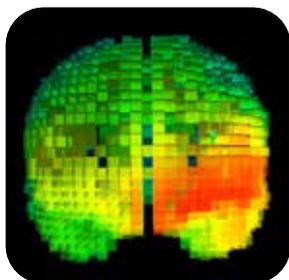
Que importância tem para as empresas brasileiras o preenchimento de questionários por profissionais estrangeiros em sua língua natal?

Para responder a esta e outras perguntas, a TTI Success Insights conduziu um experimento para entender como o cérebro reage quando uma pessoa preenche os questionários em diferentes idiomas. Nas imagens abaixo você irá observar as reações do cérebro de uma pessoa que respondeu a questões do questionário DISC, cujo idioma mãe é o espanhol, tem grande fluência em inglês e francês e uma menor fluência no idioma alemão.

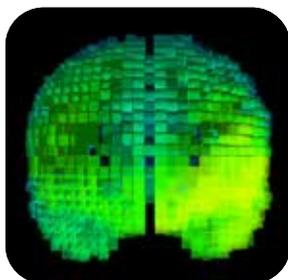
Uma atividade predominante de ondas gama no córtex pré-frontal esquerdo significava aceitação e um aumento da atividade no pré-frontal direito representava rejeição. Como exemplo, veja a imagem cerebral da resposta à palavra “entusiasmado” em espanhol. Note o grau de aceitação no lobo esquerdo, em comparação com o direito (as cores amarela e vermelha mostram maior atividade neural).

Observe a intensidade do pensamento que está sendo gerado no cérebro, enquanto a pessoa tenta decodificar a palavra em alemão: a forte direcionalidade sumiu e um esforço mental tomou seu lugar, com o surgimento de uma intensa atividade no lobo direito, o que pode significar rejeição ou confusão, possivelmente prejudicando os resultados.

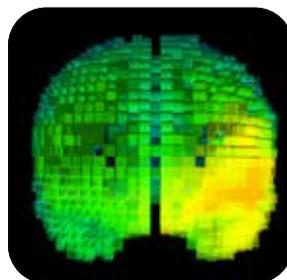
Exemplo: palavra “entusiasmado”.



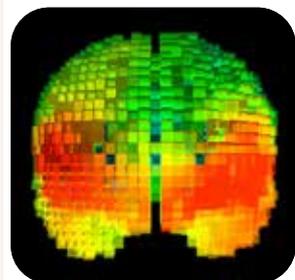
Espanhol



Inglês



Francês



Alemão

3

Múltiplas Ciências



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

DISC

A metodologia DISC é essencial para processos de seleção, desenvolvimento e gestão de pessoas. Apresenta um diferencial importante, porque identifica comportamentos e emoções de cada indivíduo, analisado por meio de quatro continuuums comportamentais, que são: problemas e desafios, pessoas e contatos, ritmo e consistência, e procedimentos e controle. Ao analisarmos as extremidades de cada um dos continuuuns, temos uma análise comportamental composta de oito fatores.

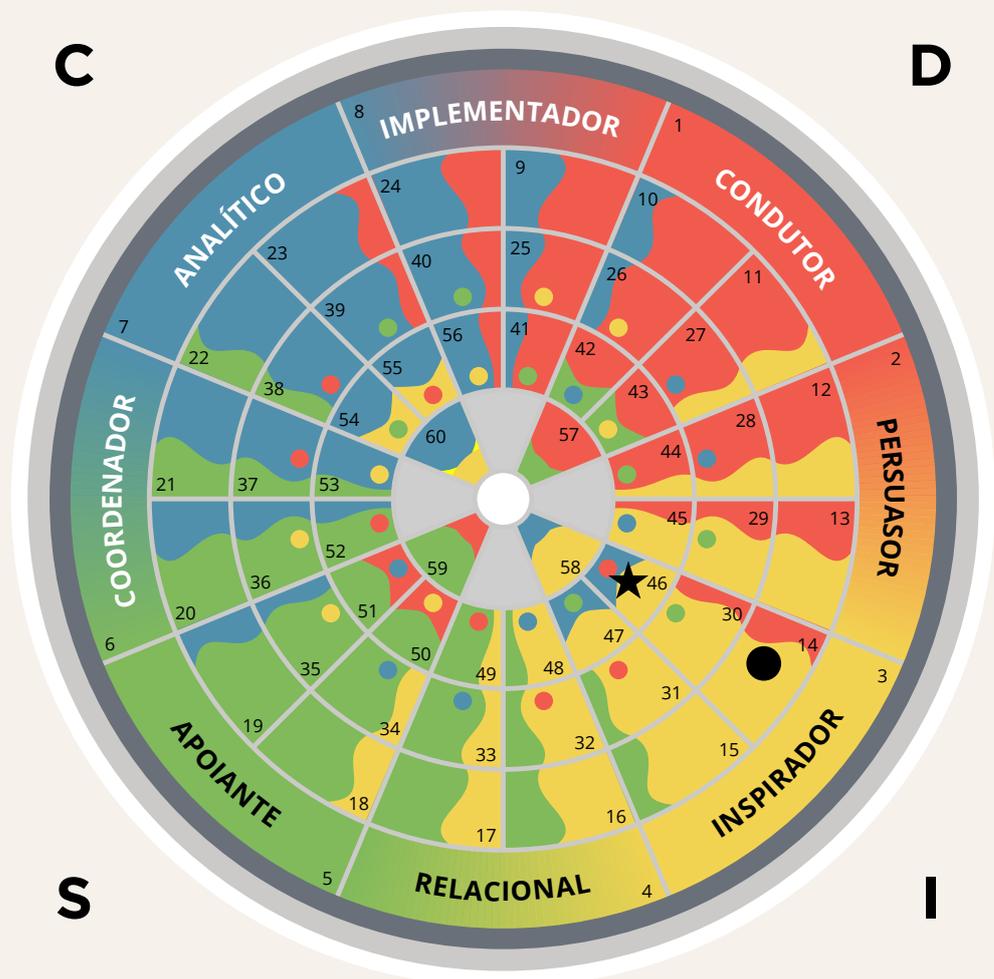
Suas informações contribuem sensivelmente para melhorar a comunicação e o trabalho em equipe, além de contribuir para capacitar líderes a melhor gerenciarem e motivarem suas respectivas equipes.

Os instrumentos DISC baseiam-se no trabalho de William Moulton Marston, em seu livro *As Emoções das Pessoas Normais*, publicado pela primeira vez em língua portuguesa em 2014, pela própria TTI Success Insights Brasil.

A TTI Success Insights possui um grande número de inovações e pioneirismos no desenvolvimento de ferramentas DISC, sendo a de mais destaque, uma patente relativa à validação da metodologia DISC através de EEG - Eletroencefalograma.

Ferramentas de assessment que contém a teoria DISC:

- DISC Insights
- Talent Insights
- Talent Insights - Inteligência Comportamental
- Trimetrix QE
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD



Forças Impulsionadoras

Esta ciência possui como base os trabalhos de Bill Bonnstetter, Gordon Allport e principalmente Eduard Spranger, com influência direta do livro Tipos de Pessoas, publicado no Brasil em 2016, pela TTI Success Insights Brasil.

Originalmente, segundo a obra de Spranger, haviam seis motivadores, valores ou atitudes, que eram o teórico, econômico, estético, social, político e religioso. Porém, após alguns anos de evolução conceitual, tendo a TTI Success Insights como pioneira no mundo, pesquisas em neurociência feitas no Center for Applied Cognitive Research, na cidade de Scottsdale-AZ, onde fica a sede da TTISI, os 6 motivadores originais de Eduard Spranger foram expandidos para as 12 Forças Impulsionadoras, metodologia única no mercado internacional, nessa dimensão da personalidade.

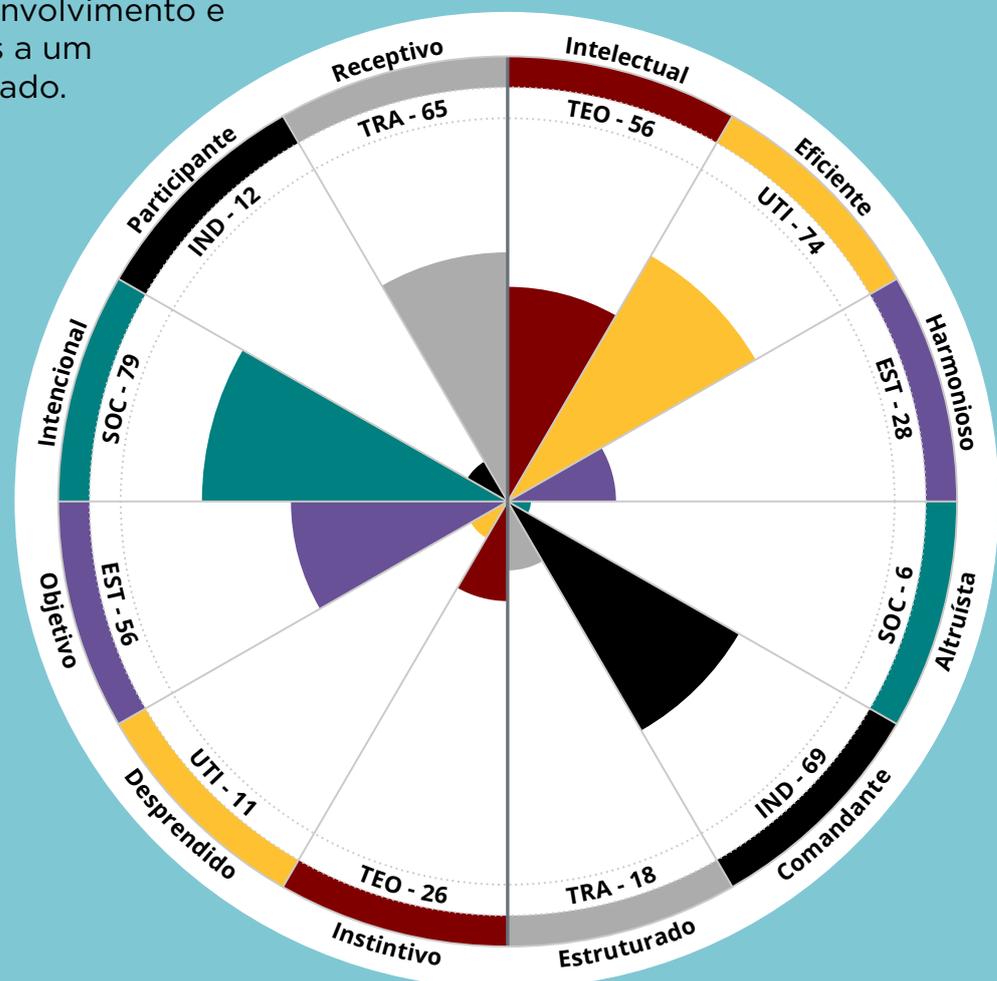
Esse instrumento contribui com respostas para as seguintes perguntas:

- O que motiva uma pessoa a agir?
- Como identificar a fonte de satisfação de um profissional?
- Como identificar os direcionadores e motivadores de carreira de uma pessoa?
- Qual a origem do desejo de um indivíduo em se envolver ou evitar determinada atividade?

A aplicação desta ciência levará seus projetos de seleção, coaching e demais iniciativas de desenvolvimento e gestão de pessoas a um patamar mais elevado.

Ferramentas de assessment que contém as 12 Forças Impulsionadoras:

- Forças Impulsionadoras
- Talent Insights
- Trimetrix QE
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD



Inteligência Emocional

Um salto qualitativo para os seus trabalhos de seleção, desenvolvimento de talentos e alavancagem de performance, principalmente em um momento onde as pessoas têm sido muito desafiadas emocionalmente, no meio de tantas crises, incertezas e mudanças no mundo.

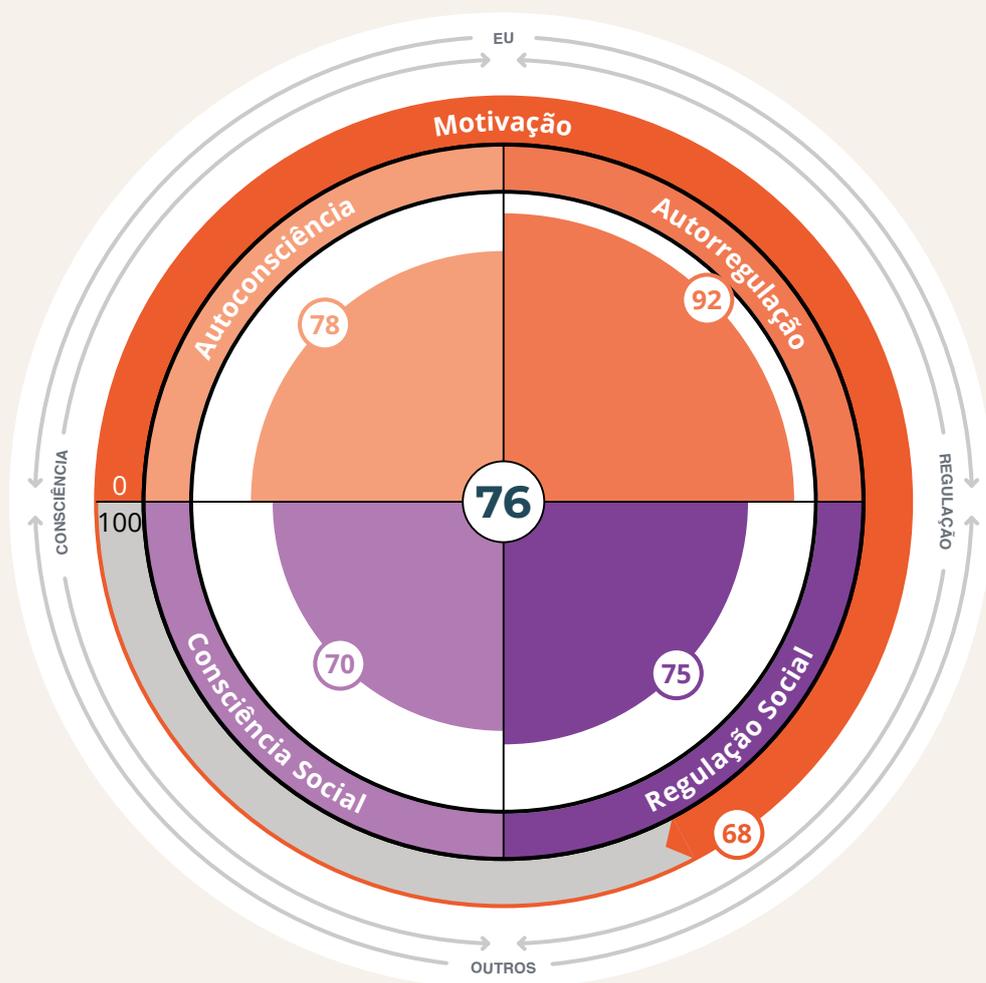
A Inteligência Emocional (QE) é determinante na capacidade de cada um em usar suas competências ou talentos para serem mais eficientes, produtivos e bem sucedidos, constantemente ao longo do tempo e em harmonia com as pessoas à volta, seja na vida profissional ou pessoal.

É a capacidade de perceber, compreender e aplicar efetivamente o poder e o discernimento das emoções para incrementar a colaboração e a produtividade. Baseado no trabalho do Dr. Daniel Goleman, a TTI Success Insights desenvolveu um questionário que avalia as inteligências intrapessoal e interpessoal, em cinco áreas:

- Autoconsciência
- Autorregulação
- Motivação
- Consciência social
- Regulação social

Ferramentas de assessment que contém inteligência emocional:

- Quociente Emocional
- Talent Insights - Inteligência Comportamental
- Trimetrix QE



Competências

Esta metodologia de avaliação de competências, chamada DNA e desenvolvida por Bill Bonnstetter, foi fundamental para que, em 2012, o instrumento Performance DNA fosse nomeado ao prêmio de inovação Edison Award, que simboliza a inovação, a persistência e a excelência personificadas por Thomas Edison.

Diferentemente dos instrumentos de análise comportamental que mensuram o potencial de uma pessoa, essa metodologia, através de um questionário de 125 perguntas, investiga o grau de desenvolvimento e reconhecimento de 25 competências, essenciais para um ótimo desempenho profissional.

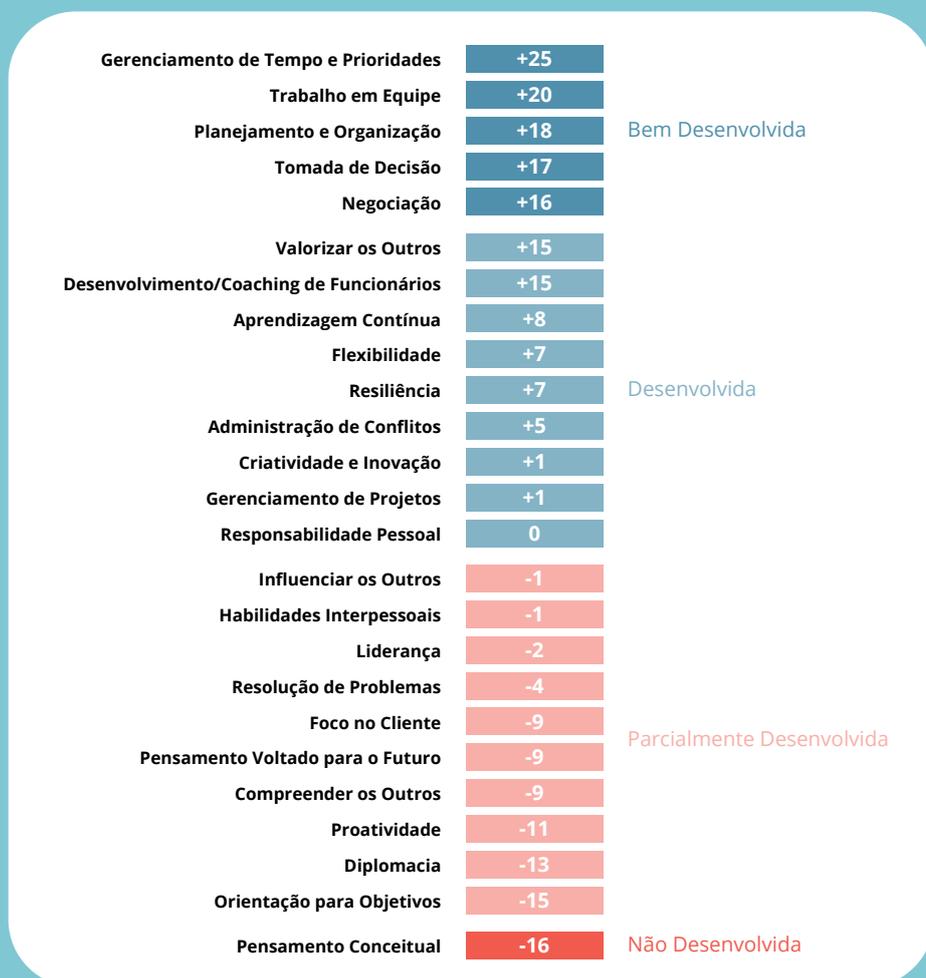
O grau de desenvolvimento dessas competências é classificado em quatro níveis:

- 1) Bem Desenvolvida
- 2) Desenvolvida
- 3) Parcialmente Desenvolvida
- 4) Não Desenvolvida

Uma metodologia essencial para a identificação do grau de prontidão dos profissionais analisados e, conseqüentemente, uma fonte de informações chave para programas de desenvolvimento de pessoas.

Ferramentas de assessment que contém competências:

- DNA – Talentos Pessoais
- Trimetrix DNA
- Trimetrix HD



Axiologia

Nossos instrumentos baseados na Axiologia têm como principal fonte a obra do trabalho do Dr. Robert S. Hartman, através do livro *The Structure of Value*, publicado em 1967, bem como em seu trabalho original relacionado a aplicação prática do instrumento desenvolvido pelo próprio Dr. Robert S. Hartman.

A Axiologia é uma ciência que estuda os padrões que nossa mente usa quando pensamos, tendo uma enorme influência na qualidade das decisões e de resolver problemas, de uma pessoa.

É uma avaliação com precisão matemática, que identifica como a mente analisa e interpreta experiências e ajuda a entender os padrões utilizados pelos indivíduos para fazer julgamentos. Os instrumentos com base nesta teoria trazem informações de como uma pessoa vê o mundo e também como enxerga a si mesma. Para cada uma dessas duas visões, temos três dimensões:

- **Intrínseca** - dimensão da singularidade (sentir)
- **Extrínseca** - dimensão das comparações (agir)
- **Sistêmica** - dimensão da perfeição. (pensar)

O uso desta ciência colocará seus projetos de coaching, consultoria, treinamento e seleção em condições de igualdade com o que existe de mais inovador e moderno no mundo. Essa metodologia é um grande diferencial competitivo.

Ferramentas de assessment que contém axiologia:

- ACI - Índice de Capacidade de Discernimento
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD



Estresse

Ao contrário dos instrumentos comportamentais e de forças impulsionadoras, que se baseiam nas obras de William M. Marston e Eduard Spranger, respectivamente, não há um autor único para essa metodologia, mas sim um conjunto de sólidas pesquisas científicas, de renomadas instituições.

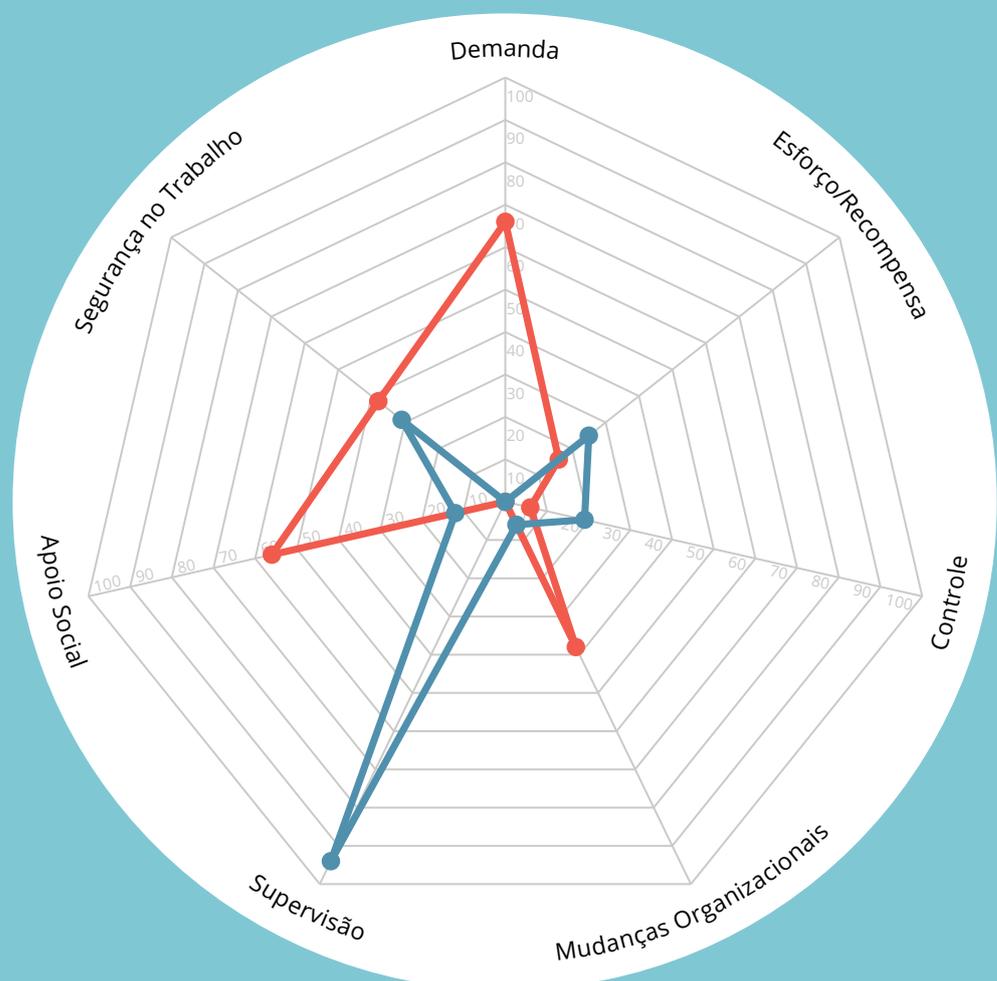
Após uma longa investigação sobre o estresse no local de trabalho e o que existe de mais atual em avaliação do estresse, vários estudos importantes surgiram, de vários países. Os principais vieram do Reino Unido e são chamados de Whitehall Studies 1 e 2.

A abordagem trazida pela TTI Success Insights é focada no local de trabalho, por uma série de razões, uma vez que os problemas relacionados ao trabalho são os únicos sobre os quais a liderança de uma empresa tem controle e, portanto, deve não só saber, mas intervir, para o bem dos colaboradores e da organização como um todo.

A metodologia TTI Success Insights traz a intensidade do estresse negativo e do positivo, além de avaliar sintomas de estresse físicos, emocionais, cognitivos e comportamentais.

Ferramentas de assessment que mensura estresse:

- Quociente de Estresse - Colaborador
- Quociente de Estresse - Liderança



Conhecimento em Vendas

Existem estratégias, validadas pelo tempo e pelo mercado, que fazem uma grande diferença para o sucesso em vendas. O instrumento TSI - Target Selling Insights, desenvolvido pela TTI Success Insights, analisa o conhecimento de um indivíduo sobre essas estratégias e como elas devem ser aplicadas.

O questionário traz 48 cenários que abrangem o processo de vendas, fornecendo 4 opções de respostas para cada cenário. Os respondentes devem identificar qual dessas 4 respostas é a estratégia **MAIS** eficaz, a **SEGUNDA** estratégia mais eficaz, a **TERCEIRA** estratégia mais eficaz e a **MENOS** eficaz.

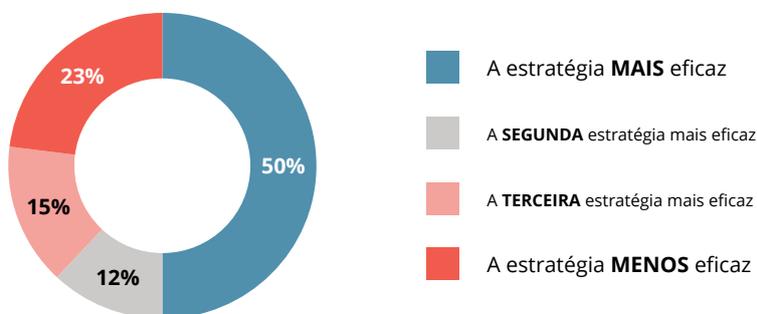
Com os resultados, responde-se à pergunta básica e fundamental de qualquer consultor ou selecionador que trabalha com profissionais de vendas:

Esta pessoa sabe vender?

Como em qualquer outra profissão, a área de vendas possui conhecimentos consolidados que levam ao sucesso. As etapas de vendas analisadas por essa ferramenta são: prospectar, encontrar, investigar, apresentar, persuadir e fechar.

Ferramenta de assessment que contém a análise de conhecimento em vendas:

- TSI - Target Selling Insights



- **24 vezes** acertou a estratégia **MAIS** eficaz
- **6 vezes** colocou a **SEGUNDA** estratégia mais eficaz como se fosse a 1ª
- **7 vezes** colocou a **TERCEIRA** estratégia mais eficaz como se fosse a 1ª
- **11 vezes** colocou a estratégia **MENOS** eficaz como se fosse a 1ª

Discernimento em Vendas - Um reflexo da eficácia global em vendas, baseado nas médias ponderadas obtidas em cada um dos seis estágios do processo de vendas.



58



Ferramentas de Assessment



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Talent Insights

Rapidez, objetividade e conteúdo.

Esta família de relatórios foi concebida especialmente para empresas e profissionais de seleção e desenvolvimento de pessoas que buscam velocidade, clareza e profundidade ao analisarem o perfil comportamental e de forças impulsionadoras de um profissional.

Os instrumentos mostram, através de gráficos simples de visualizar, quais as forças impulsionadoras (motivadores) mais importantes e quais os comportamentos direcionados por essas forças.

Tudo isso pode ser obtido com as opções de uma versão de relatório resumida ou uma completa, mais abrangente.

A versão básica, chamada de Talent Insights - Talentos Pessoais, é ideal para ser usada em larga escala para projetos de seleção.

As versões Colaborador, Liderança e Vendas, com um maior detalhamento em texto, dirigem-se às iniciativas de identificação e desenvolvimento de talentos.

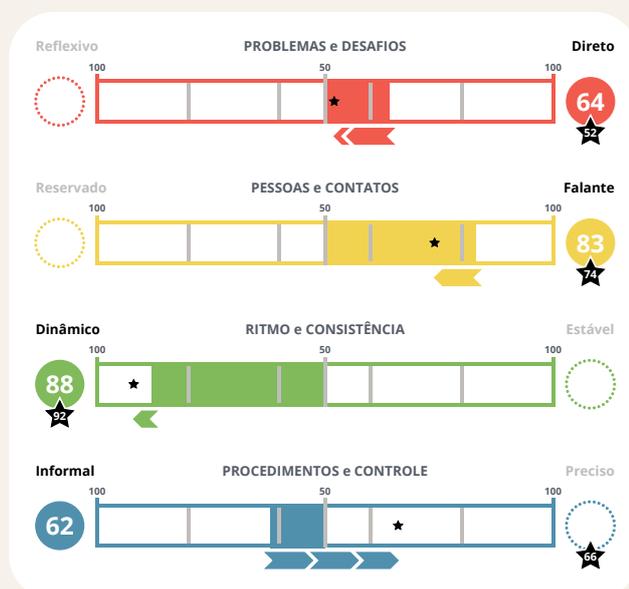
Relatórios:

- Talent Insights - Talentos Pessoais
- Talent Insights - Colaborador
- Talent Insights - Liderança
- Talent Insights - Vendas
- Talent Insights - Perfil do Cargo
- Talent Insights - Perfil Médio do Cargo
- Talent Insights - Comparativo de Perfil do Cargo
- Talent Insights - Relatório de "Gaps"
- Talent Insights - Comparativo de duas pessoas
- TEAM Talent Insights

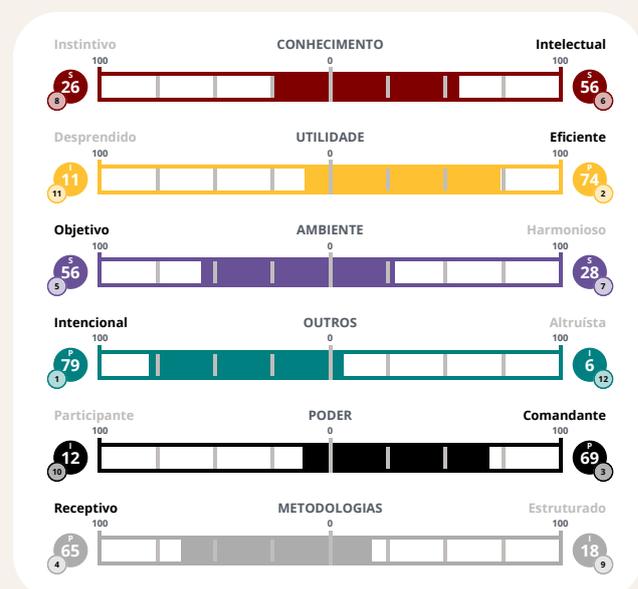
Fundamentação Teórica:

- Teoria DISC
- Forças Impulsionadoras

DISC



FORÇAS IMPULSIONADORAS



Talent Insights

Inteligência Comportamental

A complementaridade perfeita para o diagnóstico e desenvolvimento emocional de candidatos e colaboradores.

A união entre a teoria DISC e a inteligência emocional torna este relatório a combinação perfeita entre uma análise quantitativa (comportamentos) e outra qualitativa (inteligência emocional).

Essa ferramenta de assessment traz duas versões, uma resumida, o relatório Inteligência Comportamental – Talentos Pessoais, recomendado para seleção de pessoas, e uma completa, com vasto detalhamento em texto, que é a Talent Insights – Inteligência Comportamental, excelente opção para projetos de orientação e desenvolvimento de pessoas.

Ambas versões contém as mesmas 12 análises comportamentais que também fazem parte dos relatórios Talent Insights de DISC e Forças Impulsionadoras, que são: competitividade, senso de urgência, adaptação às mudanças, versatilidade, orientação para clientes, interação, local de trabalho organizado, análise de dados, orientação para pessoas, acompanhamento e execução até o final, consistência e seguir normas.

Na dimensão de inteligência emocional, são quantificadas as dimensões da inteligência intrapessoal (autoconsciência, autocontrole e motivação) e da inteligência interpessoal (habilidades sociais e empatia).

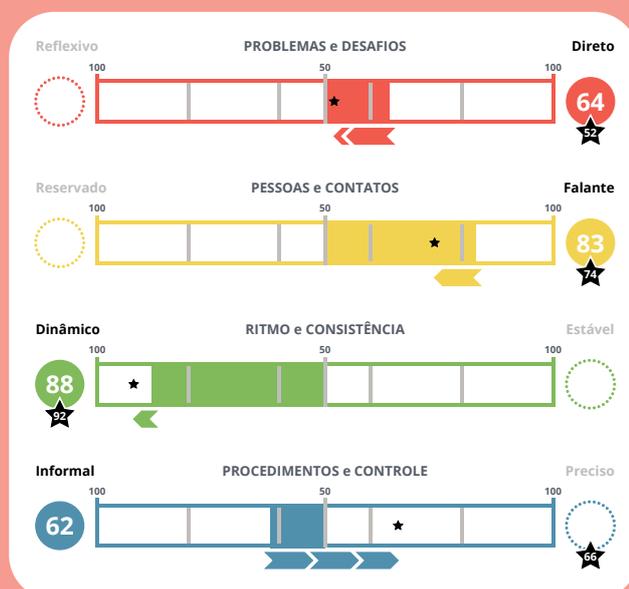
Relatórios:

- Inteligência Comportamental - Talentos Pessoais
- Talent Insights – Inteligência Comportamental

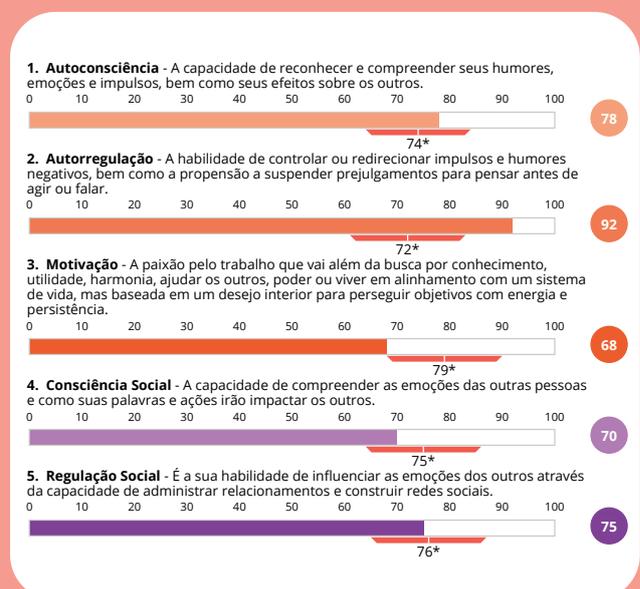
Fundamentação Teórica:

- Teoria DISC
- Inteligência Emocional

DISC



INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



Trimetrix QE

Essa é a ferramenta de assessment, referência no mundo, para projetos que demandam uma maior complexidade e tenham uma aplicação objetiva e prática.

Os relatórios Trimetrix QE possui três versões, uma geral, outra para liderança e uma específica para vendas. Todas as três opções contém um detalhado relatório, que trazem além das seções de perfil comportamental, forças impulsionadoras e quociente emocional, também páginas de texto que analisam a combinação entre DISC e Forças Impulsionadoras e outra que cruza as três dimensões desse relatório.

A dimensão comportamental traz as emoções e comportamentos observáveis, enquanto as forças impulsionadoras fornecem quais os motivadores profissionais, e a sessão de inteligência emocional traz a intensidade dessa competência, tão relevante em tempos atuais.

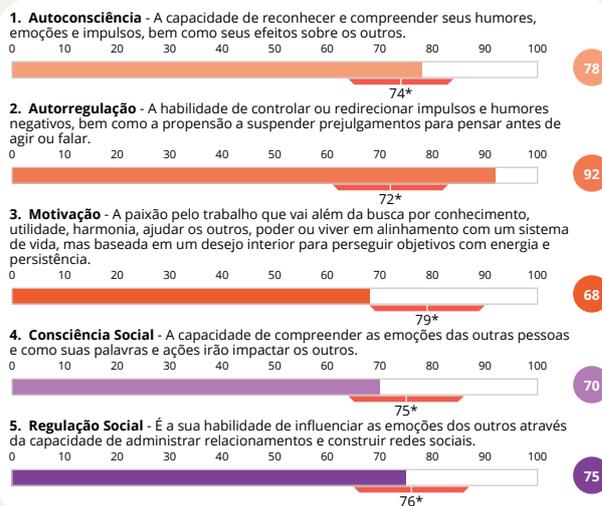
Relatórios:

- Trimetrix QE – Coaching
- Trimetrix QE – Coaching Liderança
- Trimetrix QE – Coaching Vendas

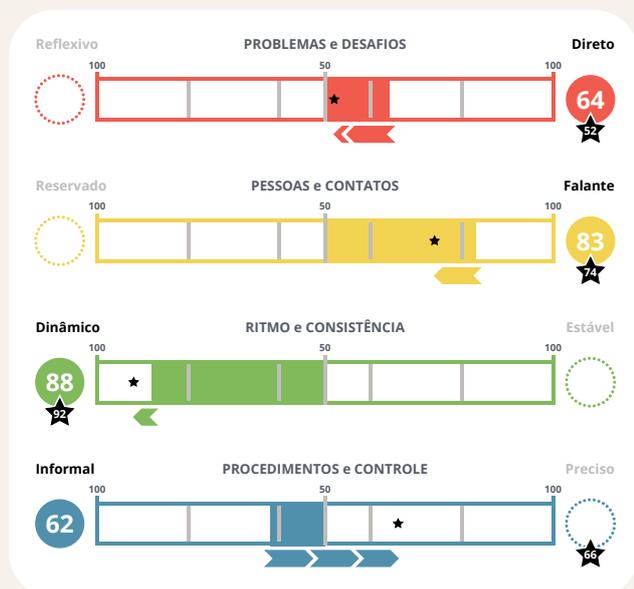
Fundamentação Teórica:

- Teoria DISC
- Forças Impulsionadoras
- Inteligência Emocional

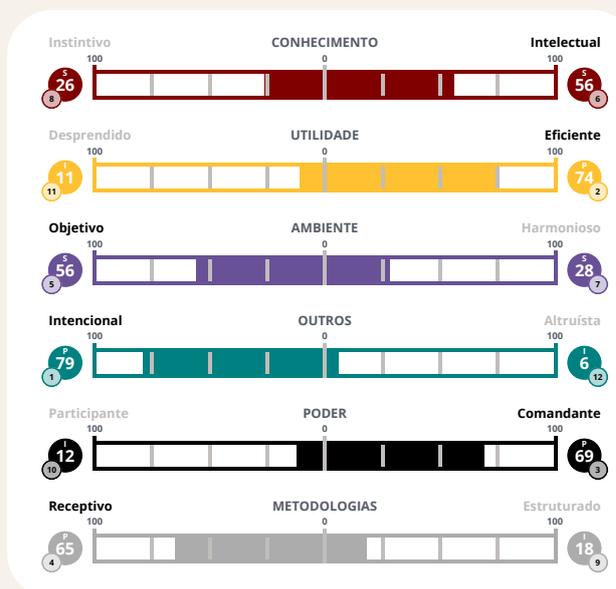
INTELIGÊNCIA EMOCIONAL



DISC



FORÇAS IMPULSIONADORAS



Trimetrix DNA

Um instrumento poderoso para alavancar a performance de um profissional.

Perfis comportamentais analisam o potencial de uma pessoa, o como ela é percebida, como ela expressa o que deseja, seu estilo de compra, venda, liderança, comunicação ou tomada de decisão. Traz quais atividades uma pessoa pode ter mais ou menos facilidade, não competência. Na dimensão de forças impulsionadoras, podemos identificar quais atividades uma pessoa terá mais ou menos prazer, o que irá influenciar a organização da agenda do dia e planos futuros. A metodologia DNA de avaliação, investiga o grau de desenvolvimento de 25 competências, com base em reconhecimento passado de entrega, com um questionário totalmente independente do utilizado para o perfil comportamental DISC.

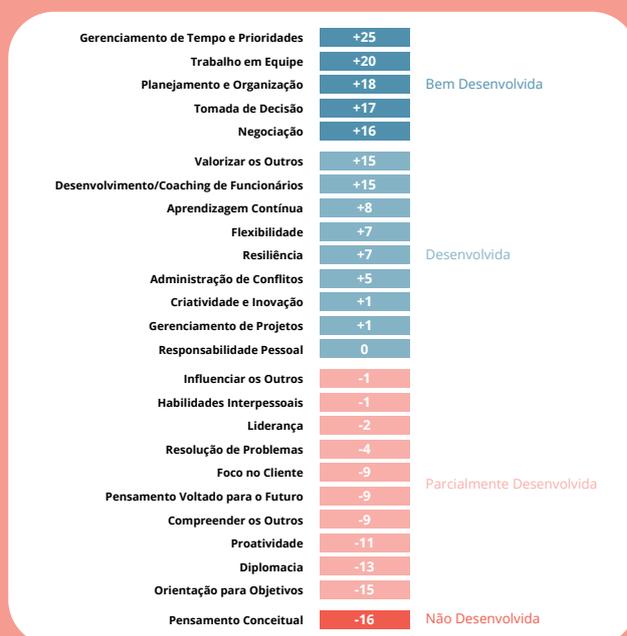
Relatórios:

- Trimetrix DNA – Talentos Pessoais
- Trimetrix DNA – Coaching
- Trimetrix DNA – Coaching Liderança
- Trimetrix DNA – Coaching Vendas
- Trimetrix DNA – Perfil do Cargo
- Trimetrix DNA – Perfil Médio do Cargo
- Trimetrix DNA – Comparativo de Perfil do Cargo
- Trimetrix DNA – Relatório de “Gaps”
- Trimetrix DNA – Comparativo de duas pessoas

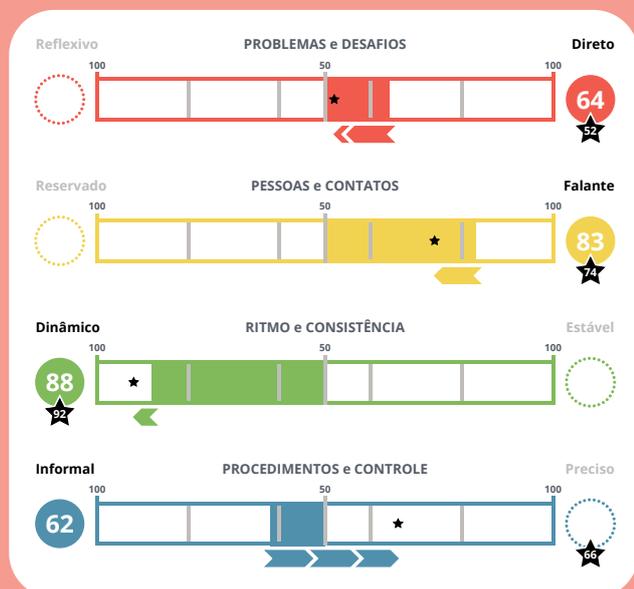
Fundamentação Teórica:

- Teoria DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências

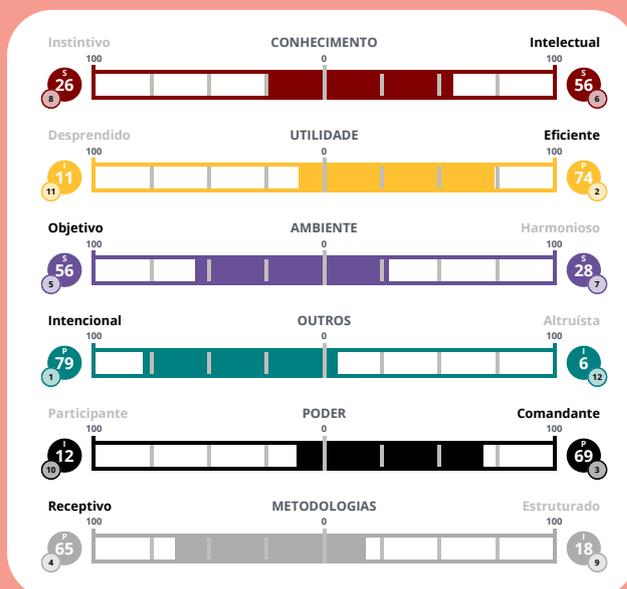
COMPETÊNCIAS



DISC



FORÇAS IMPULSIONADORAS



Trimetrix ACI

Essa metodologia é um divisor de águas para um correto entendimento dos resultados de uma pessoa e suas perspectivas futuras.

Todas as quatro versões de relatórios Trimetrix possuem as teorias DISC e de Forças Impulsionadoras (motivadores profissionais). O Trimetrix ACI tem como diferencial a dimensão da axiologia, que analisa a capacidade de discernimento de uma pessoa.

A análise da capacidade de discernimento (axiologia) de uma pessoa contribui para que a pessoa analisada adquira uma real compreensão de si mesma, principalmente com relação ao próprio valor e como atingir seus objetivos de vida. O discernimento, a perspicácia e a profundidade de percepção ou julgamento têm relação direta com o nível de desempenho pessoal. Quanto mais aguçado o discernimento, maior a consciência da pessoa com relação a sua realidade interior e aquela à sua volta, aumentando assim a sua probabilidade de sucesso.

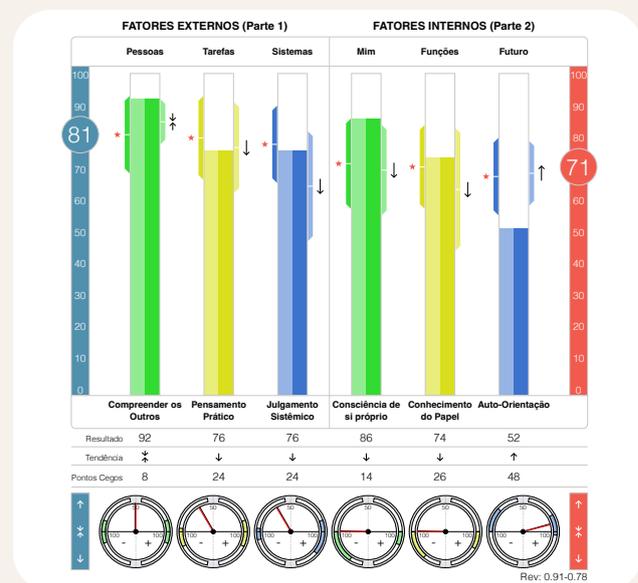
AXIOLOGIA

Relatórios:

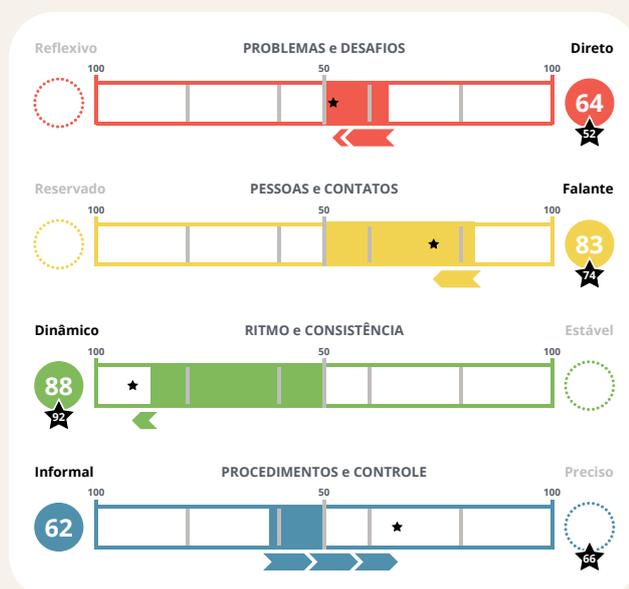
- Trimetrix ACI – Talentos Pessoais
- Trimetrix ACI – Coaching
- Trimetrix ACI – Coaching Liderança
- Trimetrix ACI – Coaching Vendas
- Trimetrix ACI – Perfil do Cargo
- Trimetrix ACI – Perfil Médio do Cargo
- Trimetrix ACI – Comparativo de Perfil do Cargo
- Trimetrix ACI – Relatório de “Gaps”

Fundamentação Teórica:

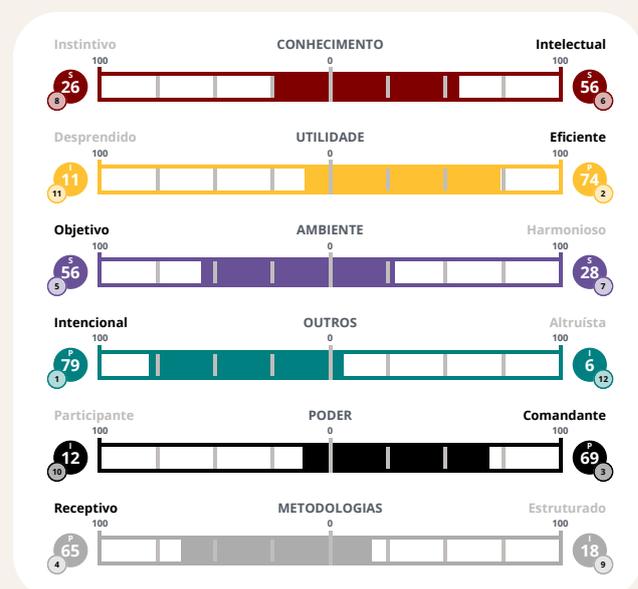
- Teoria DISC
- Forças Impulsionadoras
- Axiologia



DISC



FORÇAS IMPULSIONADORAS



Trimetrix HD

A ferramenta de assessment mais completa e profunda para projetos com profissionais em cargos chave e alta liderança.

Esse é um relatório que pode passar de oitenta páginas, com um nível de detalhamento só possível, em razão de analisar quatro dimensões da personalidade. O relatório, na versão coaching, é composto das cinco sessões abaixo:

- 1) Comportamentos
- 2) Forças Impulsionadoras
- 3) Integração dos Comportamentos e Forças Impulsionadoras
- 4) Indicadores de Discernimento
- 5) Competências

O relatório TriMetrix HD foi concebido para aumentar significativamente o conhecimento de uma pessoa a respeito dos próprios talentos e oportunidades de melhoria. O entendimento das forças e pontos com necessidades de desenvolvimento em cada uma das quatro áreas irá contribuir para o desenvolvimento pessoal e profissional, assim como uma maior satisfação e sucesso.

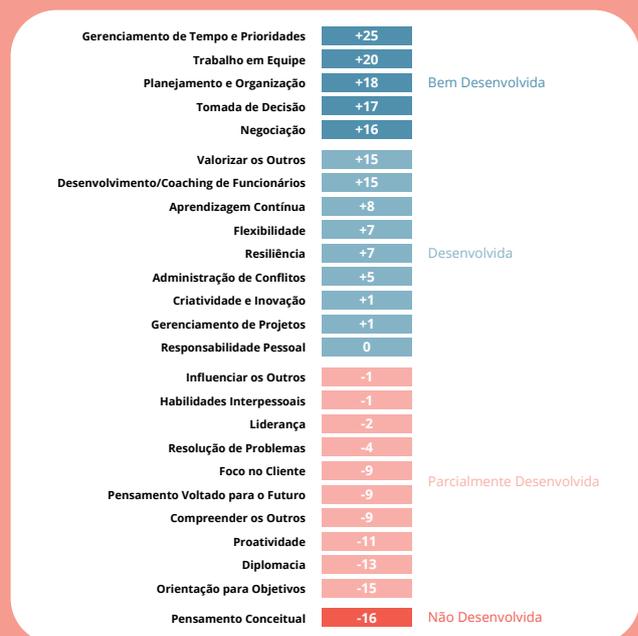
COMPETÊNCIAS

Relatórios:

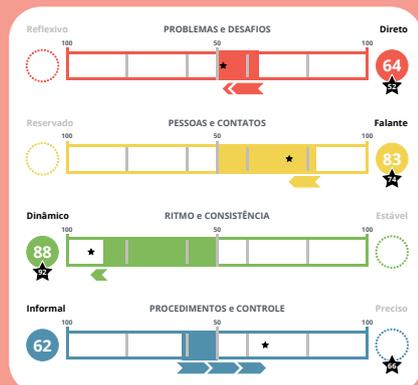
- Trimetrix HD – Talentos Pessoais
- Trimetrix HD – Coaching
- Trimetrix HD – Coaching Liderança
- Trimetrix HD – Coaching Vendas
- Trimetrix HD – Perfil do Cargo
- Trimetrix HD – Perfil Médio do Cargo
- Trimetrix HD – Comparativo de Perfil do Cargo
- Trimetrix HD – Relatório de “Gaps”
- Trimetrix HD – Comparativo de duas pessoas

Fundamentação Teórica:

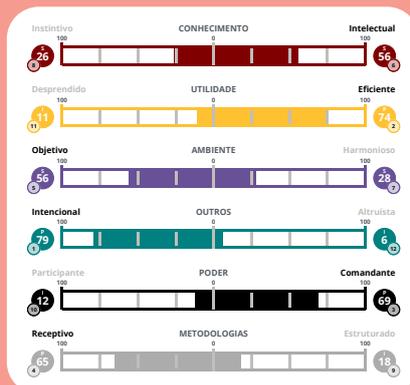
- Teoria DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências
- Axiologia



DISC



FORÇAS IMPULSIONADORAS



AXIOLOGIA



TSI

Target Selling Insights™

Para empresas com foco em seleção e desenvolvimento de vendedores externos.

Este relatório oferece ao respondente um retrato sobre o nível de conhecimento em vendas para cada uma das seis etapas analisadas. A partir daí, um plano de ação pode ser gerado enfocando as áreas que necessitam de mais desenvolvimento. Conhecer os pontos fortes e fracos, junto com o desejo por excelência e sucesso, permite que os profissionais de vendas direcionem sua energia para a realização de seu potencial e crescimento profissional.

O Indicador Estratégico de Vendas identifica o nível de conhecimento em técnicas de vendas e responde às perguntas:

- Eles sabem vender?
- Conhecem o processo de vendas?
- Lidam com cada situação de vendas como os melhores vendedores?

Relatórios:

- TSI – Target Selling Insights
- TEAM TSI

Fundamentação Teórica:

- Teoria de Conhecimento em Vendas

PROSPECTAR - Identificar potenciais clientes e preparar a primeira interação com eles.



ENCONTRAR - Envolver os clientes de uma forma que gere confiança e passe credibilidade.



INVESTIGAR - Fazer aos potenciais clientes perguntas eficazes para descobrir quando, por que, como e em que condições eles farão a compra ou assumirão um compromisso de compra.



APRESENTAR - Mostrar como o produto ou serviço é capaz de satisfazer às necessidades ou objetivos (declarados ou implícitos) dos potenciais clientes.



PERSUADIR - Gerar valor e comprovar os benefícios para superar eventuais resistências ou objeções do comprador.



FECHAR - Buscar o compromisso de compra, lidar com as últimas objeções e finalizar todos os ajustes necessários para a formalização da venda.



Discernimento em Vendas - Um reflexo da eficácia global em vendas, baseado nas médias ponderadas obtidas em cada um dos seis estágios do processo de vendas.



58

Quociente de Estresse

Um diferencial para organizações que buscam melhorar a retenção de colaboradores e garantir a consistência nos resultados.

Um ambiente profissional de alta performance e saudável é aquele onde, a pressão exercida sobre os profissionais são congruentes às suas competências e recursos, de acordo com a quantidade de autonomia que tenham sobre seu trabalho e o apoio que recebem.

O estresse no trabalho, pode causar sérios danos à saúde de uma pessoa e às finanças de uma organização, por isso é crítico um instrumento para o diagnóstico dessa dimensão. Abaixo temos as sete origens de estresse analisadas pela ferramenta e seus respectivos subfatores.

- 1) **Demandas do trabalho:** Gerenciamento de tempo e Compatibilidade das competências com o cargo.
- 2) **Equilíbrio esforço/recompensa:** Ambiente de trabalho significativo e Reconhecimento e recompensa no trabalho.
- 3) **Controle:** Envolvimento no local de trabalho e Autonomia no local de trabalho.
- 4) **Mudanças organizacionais:** Comunicação organizacional, Desenvolvimento organizacional e Visão organizacional.
- 5) **Supervisão:** Gestão consciente e Estilo de gestão.
- 6) **Apoio social:** Fuga, Cooperação e Frustração.
- 7) **Segurança no trabalho:** Oportunidade, Estabilidade no trabalho e Confiança no local de trabalho.

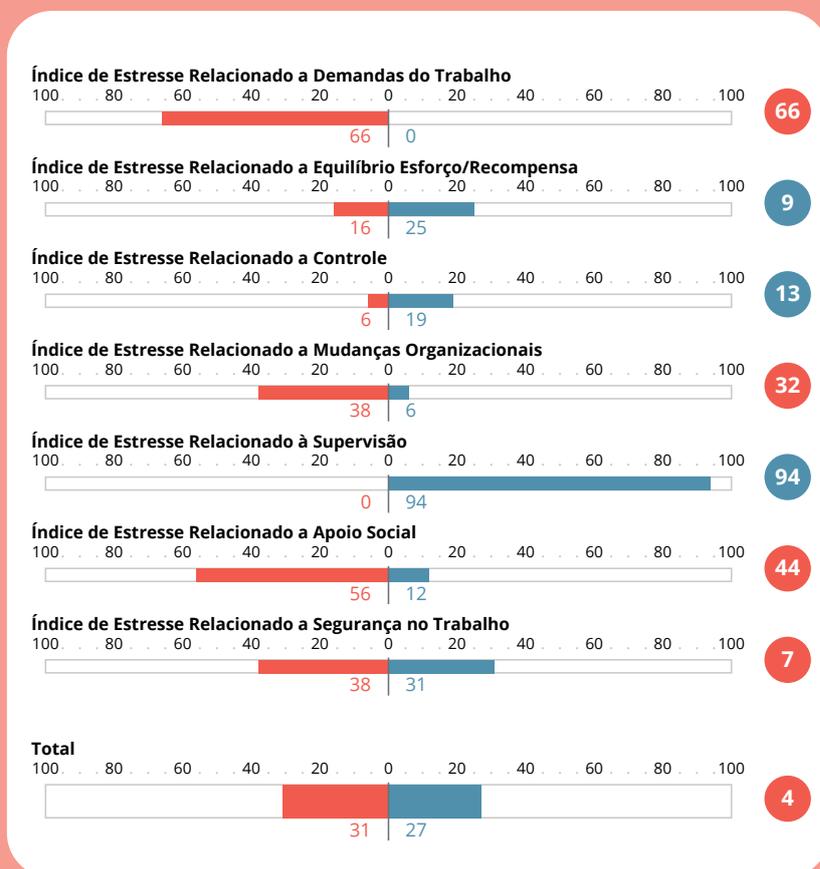
Também são analisados quatro sintomas de estresse: **físico, emocional, cognitivo e comportamental.**

Relatórios:

- Quociente de Estresse – Colaborador
- Quociente de Estresse – Liderança
- TEAM Estresse

Fundamentação Teórica:

- Trabalhos científicos



5

Perfis do Cargo



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Perfil de Cargo

A ferramenta para colocar a pessoa certa no lugar certo.

Os cargos, hoje, mudam constantemente e as pessoas têm de se adaptar a essas mudanças mais rapidamente que nunca. As mudanças podem estar relacionadas às habilidades exigidas para o cargo, ao ambiente de trabalho, aos requisitos técnicos necessários, ou simplesmente à forma como o trabalho deve ser feito.

Os relatórios de perfil do cargo da TTI Success Insights foram criados para que se compreenda melhor como o trabalho deve ser feito e isso servir de referência para contratações, promoções e planos de desenvolvimento.

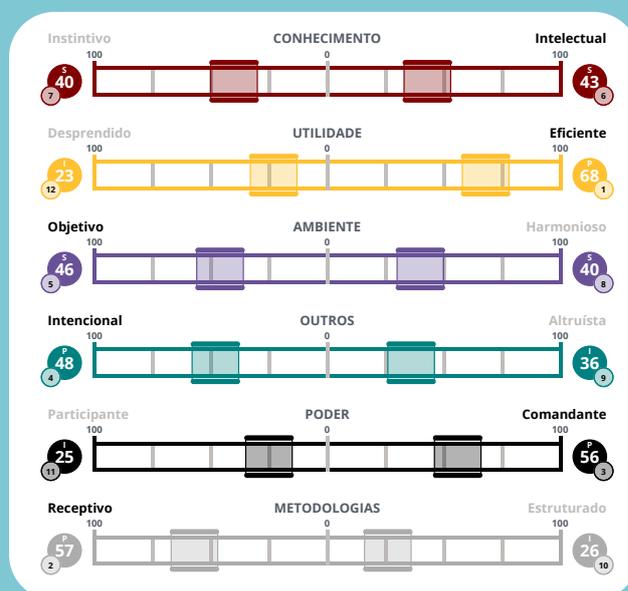
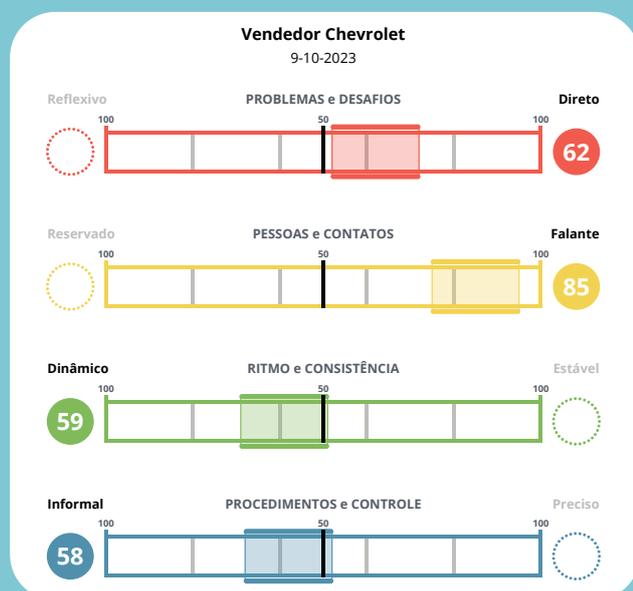
Um boa adequação de um candidato a um cargo irá reduzir custos e irá diminuir o tempo para que esse profissional gere os resultados desejados. Quando os colaboradores, através dessa metodologia, são realocados ou submetidos a iniciativas de desenvolvimento no intuito de contribuir com um maior alinhamento com seus respectivos cargos, haverá como resultado uma maior retenção de talentos, produtividade e satisfação com o trabalho.

Recurso disponível nas seguintes ferramentas de assessment:

- DISC Insights
- Talent Insights
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD

Teorias utilizadas:

- DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências
- Axiologia



Perfil Médio de Cargo

Uma visão 360° do que é o ideal para um cargo.

Se o cargo pudesse falar, ele definiria claramente os comportamentos, motivadores profissionais, competências e indicadores de discernimento necessárias para uma performance superior.

Esse relatório combina até dez preenchimentos individuais de perfil de cargo, para que seja possível a participação de profissionais de diversas áreas e níveis hierárquicos, e que se relacionam com o cargo em análise, proporcionando assim uma visão completa (360°) do que é o ideal para a posição.

O resultado é um relatório semelhante ao perfil do cargo de preenchimento individual, com a diferença que apresentará a média da pontuação de todos os participantes do processo, trazendo uma maior segurança de que o resultado final é livre de vieses e realmente representa o que o cargo precisa.

Recurso disponível nas seguintes ferramentas de assessment:

- Talent Insights
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD

Teorias utilizadas:

- DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências
- Axiologia

	COMPORTAMENTOS	C	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10
1	Interação	87	90	60	90	90	90	90	100	90	90	80
2	Versatilidade	80	70	67	80	85	100	85	85	90	60	80
3	Orientação para pessoas	75	85	75	75	75	65	75	65	70	100	65
4	Adaptação às mudanças	71	70	60	72	75	82	75	72	75	52	75
5	Competitividade	68	70	50	80	75	80	75	50	75	50	75
6	Orientação para clientes	65	73	65	63	63	53	63	67	60	90	50
7	Urgência	62	45	46	66	69	90	72	48	72	29	82
8	Persistência	45	48	57	45	42	35	42	37	42	60	42
9	Seguir normas	42	40	55	42	38	30	38	38	40	55	42
10	Consistência	39	42	52	38	35	25	35	42	32	60	32
11	Análise de dados	30	20	50	30	25	25	25	25	30	30	40
12	Local de trabalho organizado	29	20	50	30	25	25	25	25	30	30	32

Perfil Comparativo de Cargo

Este relatório compara um perfil do cargo com os resultados de um a cinco relatórios de talentos pessoais.

Este relatório comparativo é uma ótima ferramenta para, através de uma análise gráfica, identificar quais candidatos ou colaboradores, estão mais próximos ou distantes, do que é o ideal para o cargo.

Essa análise comparativa pode ser nas dimensões de comportamentos, forças impulsionadoras (motivadores/valores), competências e axiologia. Essa metodologia também pode ser utilizada para analisar um time que ocupa o mesmo cargo, para a identificação de gaps para melhoria e assim montar programas de desenvolvimento totalmente direcionados aos ocupantes do time.

Líderes podem ser muito beneficiados com o uso desse relatório, para direcionar projetos e aumentar a eficiência na gestão, motivação e orientação de seus liderados.

Recurso disponível nas seguintes ferramentas de assessment:

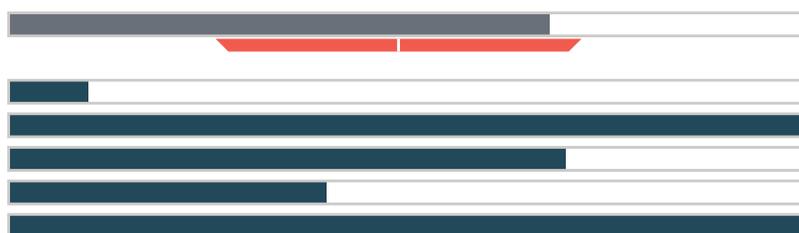
- Talent Insights
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD

Teorias utilizadas:

- DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências
- Axiologia

5. Competitividade - O cargo requer assertividade e uma vontade de vencer ao lidar com situações altamente competitivas.

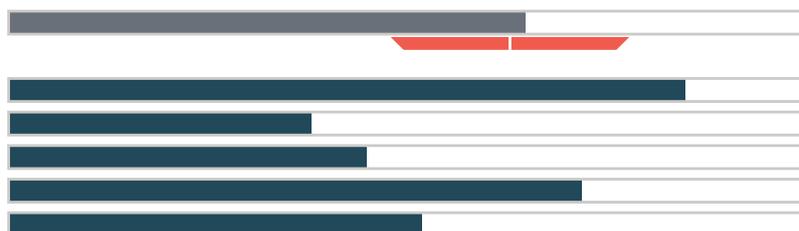
0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



68 Cargo
49 *
10 Daniela Silva
100 Paula Pereira
70 João Souza
40 Carlos Gomes
100 Alessandro Oliveira

6. Orientação para clientes - O cargo requer a identificação e o atendimento das expectativas dos clientes.

0 10 20 30 40 50 60 70 80 90 100



65 Cargo
63 *
85 Daniela Silva
38 Paula Pereira
45 João Souza
72 Carlos Gomes
52 Alessandro Oliveira

Relatório de GAPS

Um relatório para identificar o grau de adequação de uma pessoa ao seu respectivo cargo.

Um desempenho excepcional no trabalho está diretamente relacionado ao grau de adequação dos talentos de uma pessoa àquilo que é exigido pelo cargo.

A maioria das pessoas atende a alguns requisitos do cargo, mas não necessariamente a todos. Quando isso acontece, aparece uma lacuna, que nada mais é que uma oportunidade de desenvolvimento.

Este relatório facilita para que um profissional de RH, consultor, coach ou líder possam discutir e elaborar um plano personalizado de desenvolvimento para o colaborador, coachee ou liderado.

Recurso disponível nas seguintes ferramentas de assessment:

- Talent Insights
- Trimetrix DNA
- Trimetrix ACI
- Trimetrix HD

Teorias utilizadas:

- DISC
- Forças Impulsionadoras
- Competências
- Axiologia

Hierarquia das Competências	Faixa	Pessoa
1. Foco no Cliente	86 — 100	77 
2. Responsabilidade Pessoal	85 — 100	73 
3. Orientação para Objetivos	73 — 100	87 
4. Resiliência	80 — 100	57 
5. Habilidades Interpessoais	68 — 86	43 
6. Negociação	83 — 100	47 
7. Gerenciamento de Tempo e Prioridades	79 — 100	67 

GRUPO DAS FORÇAS IMPULSIONADORAS PRIMÁRIAS	Faixa	Pessoa
1. Eficiente	65 — 100	79 
2. Intencional	49 — 74	76 
3. Receptivo	47 — 71	46 
4. Comandante	49 — 73	46 

Hierarquia dos Comportamentos	Faixa	Pessoa
1. Interação	83 — 100	10 
2. Versatilidade	75 — 100	10 
3. Adaptação às mudanças	52 — 72	10 
4. Orientação para pessoas	64 — 79	55 

-  Compatibilidade exata  Compatibilidade regular
 Compatibilidade boa  Compatibilidade fraca  Demasiado forte

6

Comparativo de Duas Pessoas



DISC

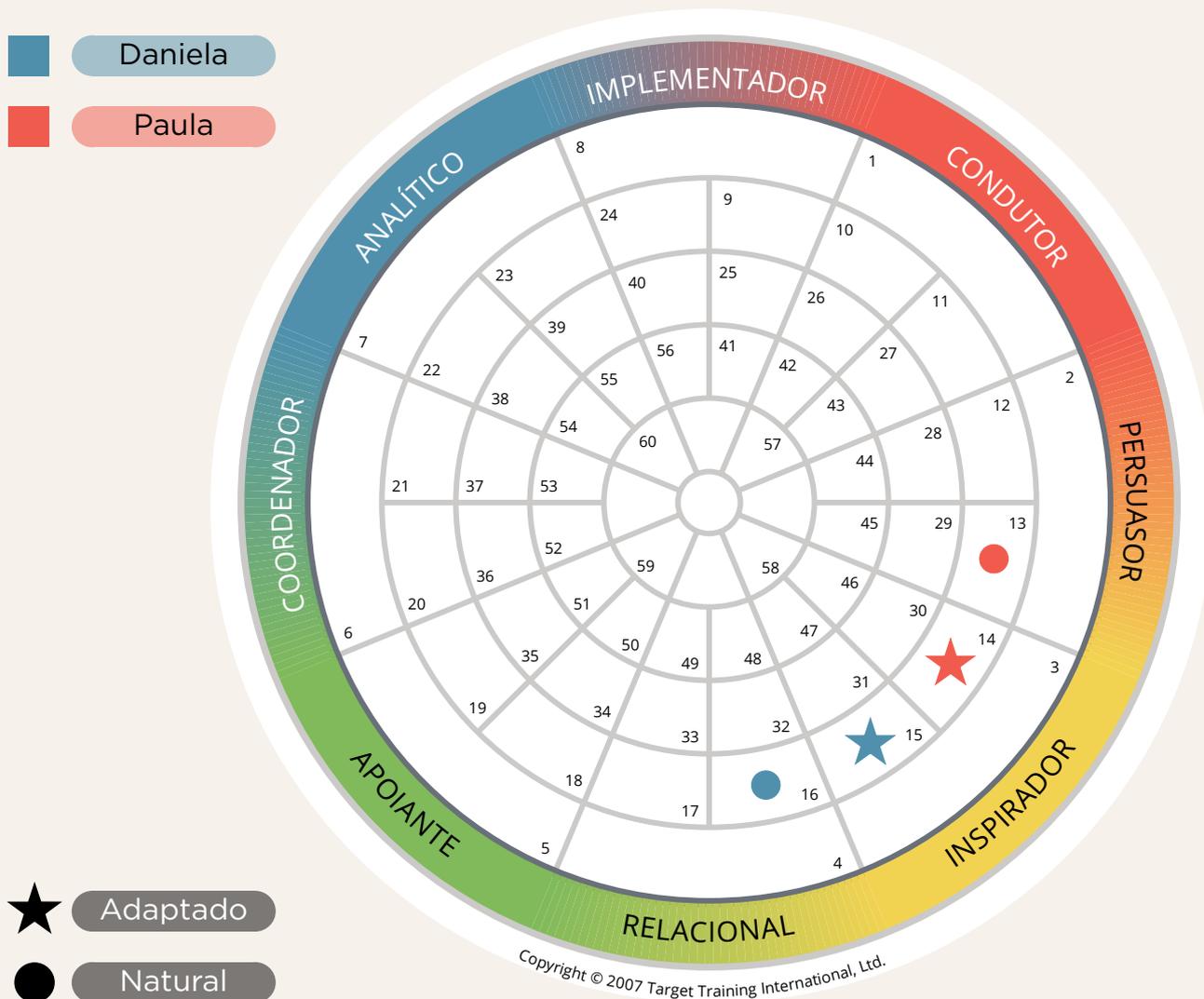
Comparativo de Duas Pessoas

Um inovador relatório para usuários profissionais da metodologia DISC.

O relatório TTI Success Insights® Comparativo comportamental, para duas pessoas, é composto de onze páginas com comparações de gráficos e de texto. Foi projetado para contribuir para a compreensão das semelhanças e diferenças de dois indivíduos.

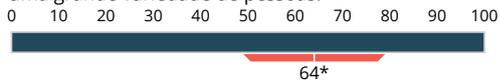
O relatório traz uma análise comparativa dos comportamentos de duas pessoas, que podem ser candidatos, pares, chefe e subordinado, sócios ou qualquer outra combinação de pessoas que demandem uma análise fácil de ser visualizada e utilizada.

Compreender os talentos e as oportunidades de desenvolvimento de cada pessoa é uma pré-condição para o desenvolvimento pessoal e profissional, e um consequente maior nível de satisfação, principalmente em projetos ou áreas em que a boa relação entre duas pessoas é crítica para o sucesso.

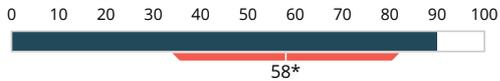


Daniela Silva:

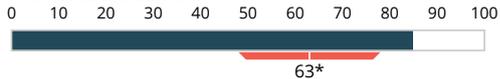
1. Orientação para pessoas - Constrói "rapport" com uma grande variedade de pessoas.



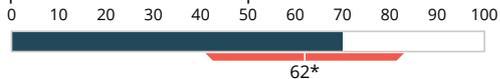
2. Interação - Comunica e se relaciona com frequência com outros.



3. Orientação para clientes - Identifica e atende as necessidades dos clientes.

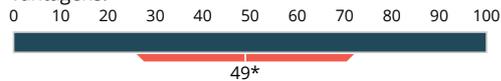


4. Consistência - Possui um desempenho seguro e previsível em atividades repetitivas.

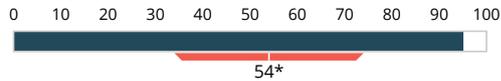


Paula Pereira:

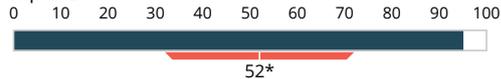
1. Competitividade - Quer vencer e conquistar vantagens.



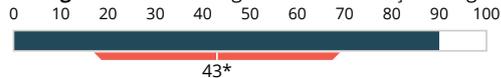
2. Versatilidade - Adapta-se a várias situações com facilidade.



3. Adaptação às mudanças - Muda de atividades com rapidez.



4. Urgência - Decide e age com determinação e urgência.



Formas de se comunicar com Daniela:

1. Invista o tempo necessário para motivá-la, diverti-la e estimulá-la.
2. Sustente o que tem a dizer com fatos e a informação correta.
3. Forneça testemunhos de pessoas que ela considere importantes.
4. Quando implementar uma nova ação, estabeleça um calendário para ela.
5. Disponha de tempo para estar com ela; seja persistente.
6. Ofereça incentivos especiais, imediatos e contínuos pela sua predisposição para correr riscos.
7. Disponha de tempo suficiente para certificar-se de que ela está de acordo e que compreendeu o que você disse.
8. Dê ideias para ela pôr em prática.

Formas de se comunicar com Paula:

1. Converse acerca dela, de suas metas e sobre as perspectivas que ela considera estimulantes.
2. Mostre os benefícios que ela irá ter.
3. Procure agradá-la com elogios.
4. Defina o problema por escrito.
5. Quando for adequado, utilize um estilo de abordagem motivador.
6. Fale com um ritmo rápido.
7. Seja breve – seja claro – e "saia de cena".
8. Peça sua opinião e suas ideias acerca das pessoas.

Formas para NÃO se Comunicar com Daniela:

1. Procure não ser frio, seco ou carrancudo.
2. Evite fazer apresentações sem uma organização lógica das ideias.
3. Não seja imprevisível.
4. Não se aproprie das ideias dela.
5. Não se encaminhe para fatos, números, alternativas ou abstrações.
6. Não dite leis nem a silencie – não controle em excesso a conversa.
7. Abstenha-se de falar com ela quando estiver muito aborrecido.
8. Não eleve a voz com ela.

Formas para NÃO se Comunicar com Paula:

1. Evite perder tempo tentando ser impessoal, emitir juízos de valor ou orientar-se muito para as tarefas.
2. Não seja ditatorial.
3. Não se encaminhe para fatos, números, alternativas ou abstrações.
4. Não deixe que ela o domine com verbosagem.
5. Não hesite, quando for confrontado.
6. Evite deixar as decisões em suspenso.
7. Não eleve a voz com ela.
8. Procure não divagar sobre os assuntos.

Talent Insights

Comparativo de Duas Pessoas

Uma análise comparativa com o uso da metodologia DISC e das 12 Forças Impulsionadoras.

Esse relatório de dezessete páginas foi desenvolvido para facilitar a comparação dos resultados das dimensões de comportamentos e forças impulsionadoras, facilitando a identificação dos aspectos que se potencializam ou complementam, entre duas pessoas.

Essa é uma metodologia que pode contribuir sensivelmente para a diminuição de problemas de comunicação e relacionamento interpessoal. Esse relatório contém as três seções abaixo:

Comportamentos

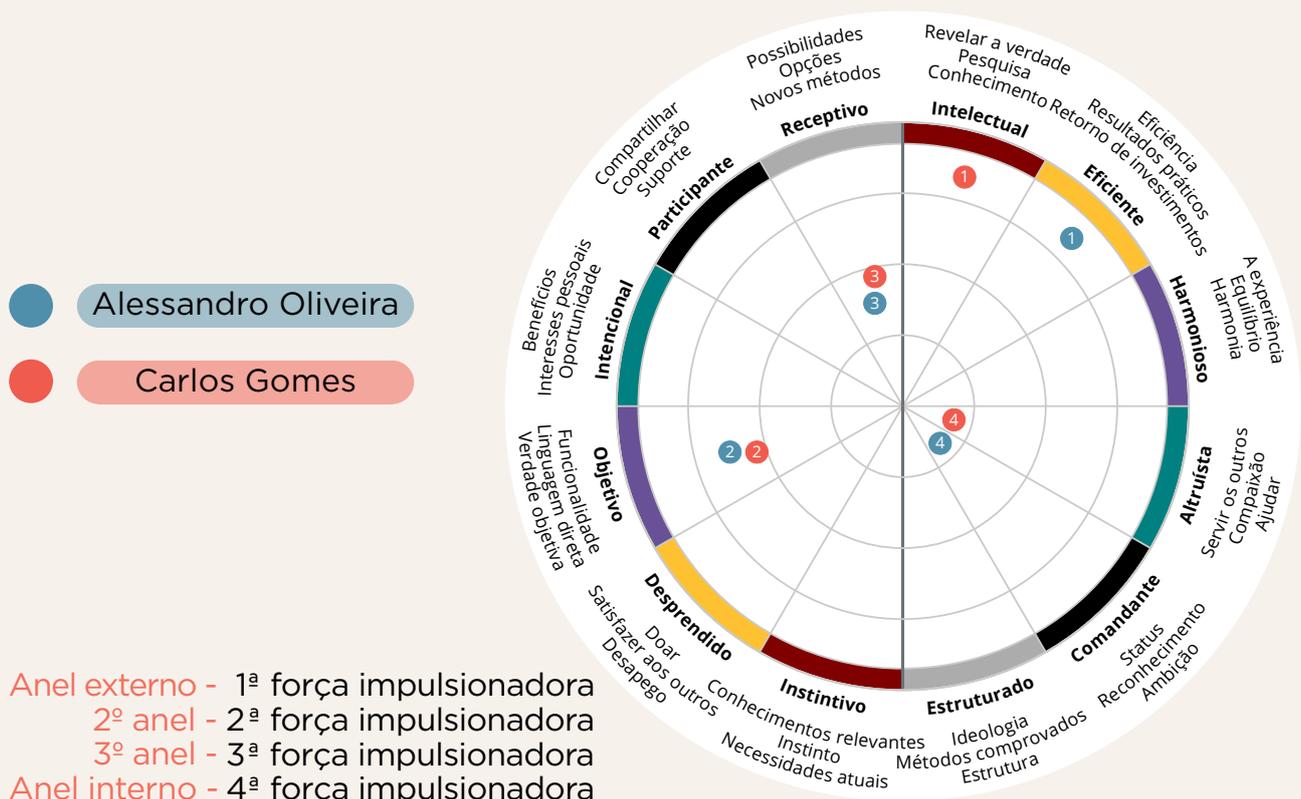
A habilidade de duas pessoas de interagirem efetivamente pode ser a diferença entre o sucesso e o fracasso na vida pessoal e profissional. A comunicação efetiva começa com uma percepção correta de cada um e as implicações destas características na interação com a outra pessoa.

Forças Impulsionadoras

Esta seção do relatório fornece informação sobre por que cada um é levado a fazer o que faz. Cada pessoa é movida por um conjunto de motivadores únicos. Entender o que o move cada um pode diminuir as chances de conflito e melhorar a produtividade.

Integração dos Comportamentos e Forças Impulsionadoras

Esta parte ajudará a mesclar o como e o porquê das interações. Uma vez que cada um entenda como os comportamentos e forças motivadoras se mesclam, o desempenho será melhorado e todos sentirão um aumento na satisfação.



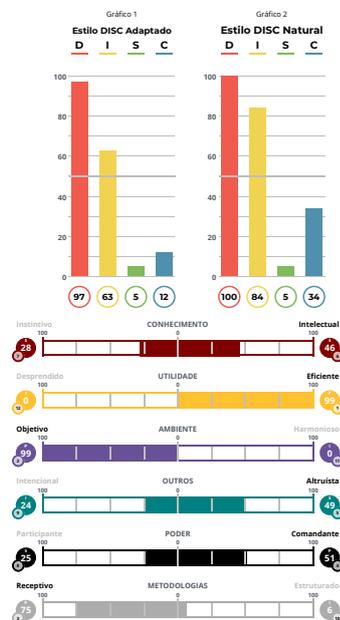
Alessandro Oliveira

Eficiente - Pessoas motivadas por obter resultados práticos, maximizando a eficiência e o retorno de seus investimentos de tempo, talento, energia e recursos.
Retorno de investimentos Resultados práticos Eficiência
Objetivo - Pessoas que conseguem compartimentalizar situações caóticas e focar no resultado desejado.
Funcionalidade Linguagem direta Verdade objetiva
Receptivo - Pessoas abertas a novas ideias, métodos e oportunidades não pertencentes a um sistema de vida definido.
Novos métodos Opções Possibilidades
Comandante - Pessoas que valorizam status e reconhecimento, que exigem controle sobre sua liberdade e destino.
Status Reconhecimento Ambição

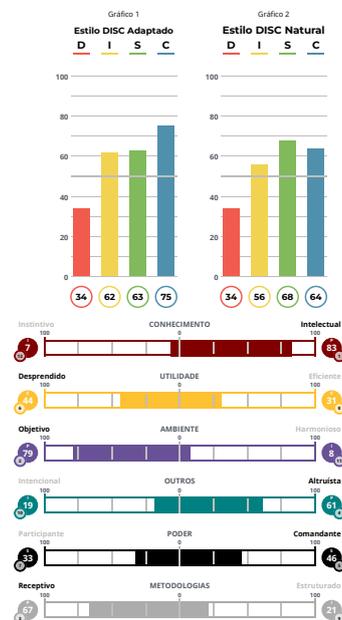
Carlos Gomes

Intelectual - Pessoas que valorizam as oportunidades de aprender, de adquirir conhecimentos e descobrir a verdade.
Conhecimento Pesquisa Revelar a verdade
Objetivo - Pessoas que conseguem compartimentalizar situações caóticas e focar no resultado desejado.
Funcionalidade Linguagem direta Verdade objetiva
Receptivo - Pessoas abertas a novas ideias, métodos e oportunidades não pertencentes a um sistema de vida definido.
Novos métodos Opções Possibilidades
Altruísta - Pessoas que desejam ajudar os outros, doando generosamente seu tempo, talentos e recursos sem esperar nenhum retorno pessoal.
Servir os outros Compaixão Ajudar

Alessandro Oliveira



Carlos Gomes



Conflitos de Alessandro:

1. Pode tornar-se um "workaholic".
2. Vezes demais, pode assumir grandes riscos para receber grandes recompensas.
3. Tende a ver apenas seus objetivos no aqui e agora.
4. O prazer em corrigir situações caóticas nem sempre se traduz em vitórias.
5. As decisões rápidas podem entrar em conflito com novas oportunidades.
6. Pode desobedecer às regras de terceiros para manter a engrenagem em movimento.
7. Assume coisas demais, rápido e cedo demais, para manter o controle ou não parecer fraco.
8. Pode não perceber as consequências negativas de tomar importantes decisões precipitadamente.

Conflitos de Carlos:

1. Tende a incomodar-se quando há mudanças não fundamentadas em fatos e razões lógicas.
2. Pode achar difícil compartilhar informações subjetivas.
3. Tem dificuldade de lidar com situações desconhecidas que envolvam pontos de vista subjetivos.
4. Acha difícil estabelecer prioridades quando tenta equilibrar estabilidade e praticidade.
5. Quando ele se vê forçado a acatar a estrutura corporativa, diversas situações podem se tornar extremamente estressantes.
6. Pode ter dificuldade de lidar com as mudanças, mesmo que elas estejam de acordo com suas próprias descobertas.
7. Reluta em tomar uma posição firme, já que não quer magoar os outros.
8. Pode muitas vezes acabar cedendo e pondo a culpa em si mesmo.

Trimetrix DNA

Comparativo de Duas Pessoas

Um estudo comparativo de mais de 40 fatores, entre duas pessoas.

Analisar pares de pessoas com a mesma linguagem é fundamental para decisões imparciais e objetivas, orientações de relacionamento e comunicação, bem como melhora de performance.

O Trimetrix DNA – Comparativo de duas Pessoas é composto de 20 páginas e é uma ferramenta essencial para o entendimento da relação entre duas pessoas, sejam candidatos, colaboradores ou sócios de uma empresa. Ele é composto das quatro seções abaixo:

Comportamentos

A capacidade de duas pessoas se relacionarem bem pode ser a diferença entre o sucesso e o fracasso em casa e no trabalho. A comunicação de qualidade começa com uma pessoa melhor entendendo as diferenças e respeitando os pontos de vista da outra pessoa.

Forças Impulsionadoras

Esta seção do relatório fornece informações a respeito dos principais interesses de cada um. Cada pessoa possui um conjunto único de valores. Entender os paradigmas de pensamento de cada um pode diminuir as chances de conflito e melhorar a produtividade.

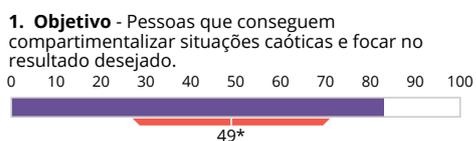
Integração dos Comportamentos e Forças Impulsionadoras

Esta parte combina os comportamentos e forças impulsionadoras das pessoas analisadas. Muitos problemas de relacionamento surgem em razão da percepção de uma pessoa ser incongruente com a intenção da outra. Utilizar essas duas teorias traz um maior entendimento dessas situações.

Competências

Esta seção apresenta 25 competências chave para o sucesso profissional, definindo claramente quais são os talentos e as maiores necessidades de desenvolvimento.

Maria



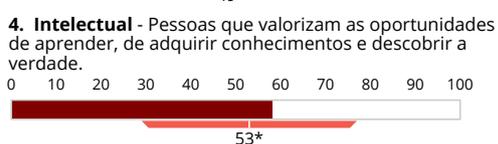
83



74



69



58

Ana



86



85



71

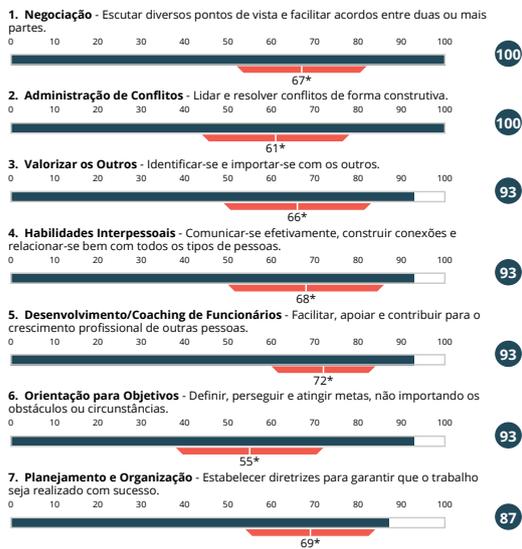
Ambiente de Trabalho Ideal de Maria:

1. Liberdade para enfatizar mais a funcionalidade que a aparência.
2. A capacidade de separar os problemas para enfrentar os desafios e atingir resultados.
3. Um ambiente onde possa tomar iniciativas e planejar o futuro com ousadia, desafiando a ordem estabelecida.
4. Um ambiente onde competir e vencer sejam desejados e valorizados.
5. A oportunidade de defender as necessidades e desejos das pessoas dispostas a trabalhar por resultados conjuntos.
6. A oportunidade de mostrar aos outros seu potencial para atingir os resultados desejados.
7. Problemas práticos que exigem pesquisa e conhecimento para serem solucionados.
8. Prefere resolver problemas depois de realizar pesquisas.

Ambiente de Trabalho Ideal de Ana:

1. A habilidade de aproveitar as pessoas dentro da estrutura organizacional.
2. Ter à mão recursos e instrumentos adequados para ajudar pessoas exigentes e com uma visão semelhante.
3. A possibilidade de contribuir com o sucesso da organização através de suas habilidades com fatos e dados.
4. Poder controlar o acesso e a organização dos fatos e dados.
5. Presença de regras, procedimentos e caminhos claramente definidos para atingir os objetivos organizacionais.
6. Possuir acesso a explicações claras, específicas e documentadas a respeito das políticas de remuneração e incentivo.
7. Permissão para colocar ordem no caos a fim de estabelecer novas regras.
8. Oportunidade para criar um plano detalhado que traga resultados objetivos para a organização.

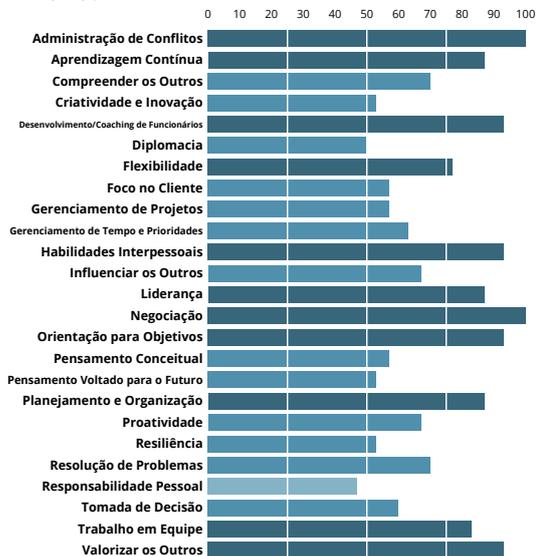
Maria Souza:



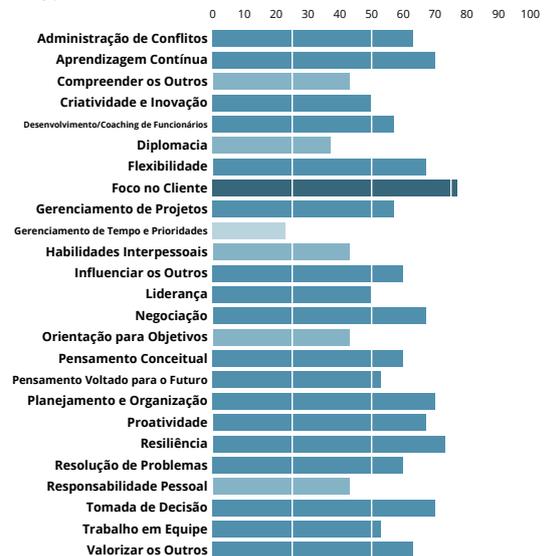
Ana Silva:



Maria:



Ana:



Trimetrix HD

Comparativo de Duas Pessoas

O relatório mais completo para o melhor entendimento entre as similaridades e diferenças entre duas pessoas.

Esse relatório é o estado da arte para analisar duas pessoas, uma vez que traz quatro dimensões da personalidade, sendo elas: comportamentos, forças impulsionadoras (motivadores/valores), competências e axiologia. Traz ricas comparações gráficas e em texto. Entre outros temas, explora estratégias de comunicação, valor para a empresa, talentos, conflitos, ambiente de trabalho ideal, visão de mundo e de si mesmo. Esse relatório contém as cinco seções abaixo:

Comportamentos

Os comportamentos são a porta de entrada para entender alguém, em razão disso essa dimensão é essencial para o trabalho em equipe, comunicação, gerenciamento e motivação.

Forças Impulsionadoras

Essa dimensão está diretamente relacionada ao conteúdo das comunicações. Ela também traz informações a respeito de como cada profissional se coloca em uma reunião, gestão de pessoas ou processos de decisão.

Integração dos Comportamentos e Forças Impulsionadoras

A união desses conceitos trará uma maior riqueza a respeito dos talentos, conflitos e ambiente de trabalho ideal, de cada um dos participantes da análise.

Competências

São analisadas e comparadas 25 competências, as quais possuem relação direta com uma alta performance profissional.

Indicadores de Discernimento

O discernimento, a perspicácia e a profundidade da percepção e do julgamento, estão diretamente relacionados à qualidade e solidez do desempenho profissional e equilíbrio pessoal.

Vigoroso	L.O. Inspirador	Modesto	Cauteloso
Ousado	Carismático	Bom ouvinte	Cuidadoso
Pioneiro	Entusiástico J.F.	Paciente	Perfeccionista
Obstinado	Persuasivo	Planejador	Organizado
L.O. Determinado	Convincente	Previsível J.F.	Preciso
Competitivo	Sensato	Consistente	Opinião equilibrada
Decidido	Otimista	Calmo	Formal
Aventureiro	Confiante	Estável	Diplomático
Dominância	Influência	Estabilidade	Conformidade
Calculista	Prudente	Instável	Informal
Cooperador J.F.	Factual	Versátil	Independente
Hesitante	Introspectivo	Inquieto	Determinado
Suave	Cético	L.O. Ativo	Obstinado
Concordante	Lógico	Funciona sob pressão	Criativo
Modesto	Desconfiado	Ávido	Desinibido
Pacífico	Objetivo	Flexível	L.O. Quebra paradigmas J.F.
Comedido	Crítico	Impulsivo	Inflexível com ideias

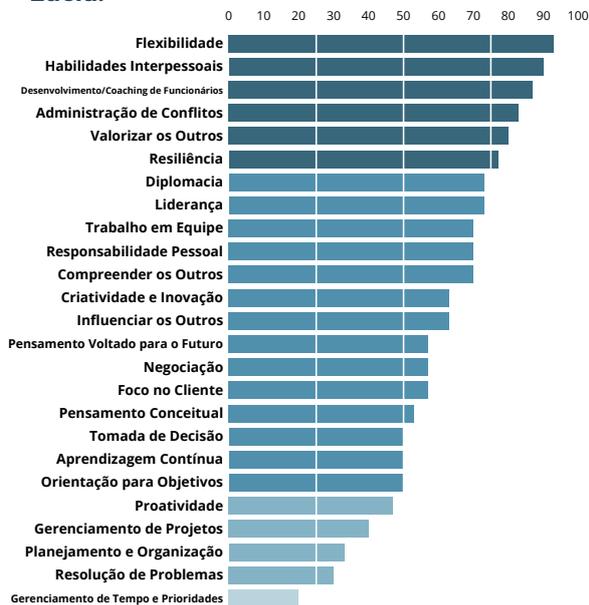
Forças de Lúcia:

1. Enfrenta os conflitos com uma boa capacidade política para conseguir uma situação ganha-ganha.
2. Deseja ser o porta-voz do time.
3. Incentiva as pessoas a isolar questões pessoais e a focar a produtividade.
4. Tenta segmentar as atividades da equipe.
5. Ela tem grande facilidade para gerar entusiasmo nas pessoas, quando as considera como um recurso futuro.
6. Deseja ser vista como um líder que sabe aproveitar ao máximo o potencial das pessoas.
7. Pensa de forma criativa quando tem que reunir informações.
8. Motiva os outros a continuar estudando.

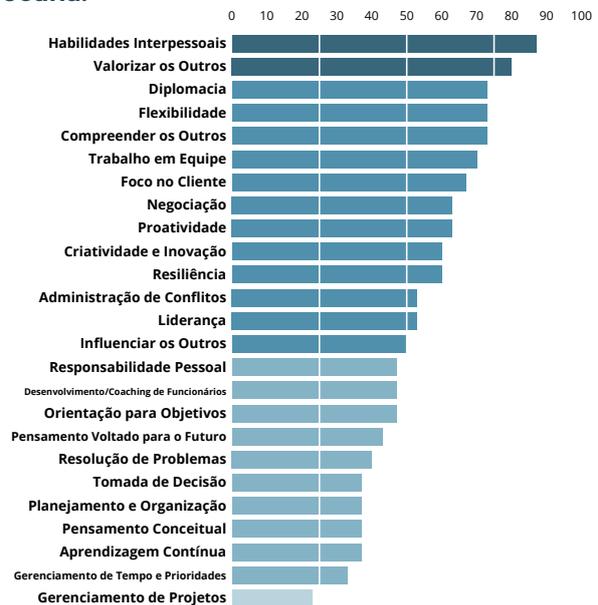
Forças de Joana:

1. Tem disposição para conversar com todos os tipos de pessoas sobre diversos assuntos.
2. aquela que se encarrega de divulgar as novas ideias.
3. Enfrenta situações onde há necessidade de um pensamento prático com entusiasmo.
4. Vê algo de positivo em todos os recursos e por isso deseja utilizá-los.
5. Encara com muita energia e entusiasmo o processo de pesquisa e aquisição de novos conhecimentos.
6. Pensa de forma criativa quando tem que reunir informações.
7. Sempre disposta a trocar ideias sobre como aumentar a funcionalidade.
8. Gera dinamismo dentro da organização, de maneira firme e amável.

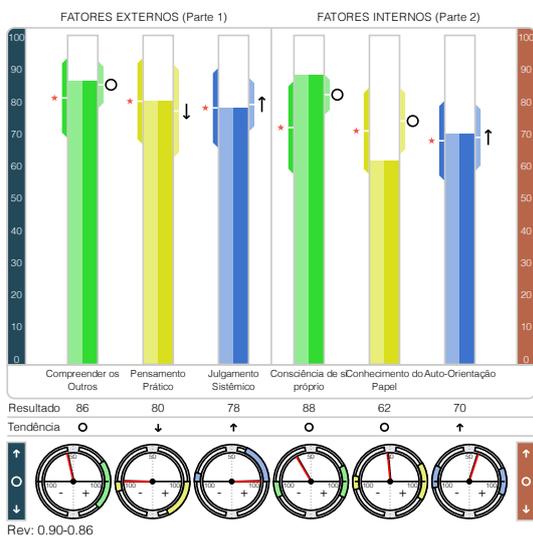
Lúcia:



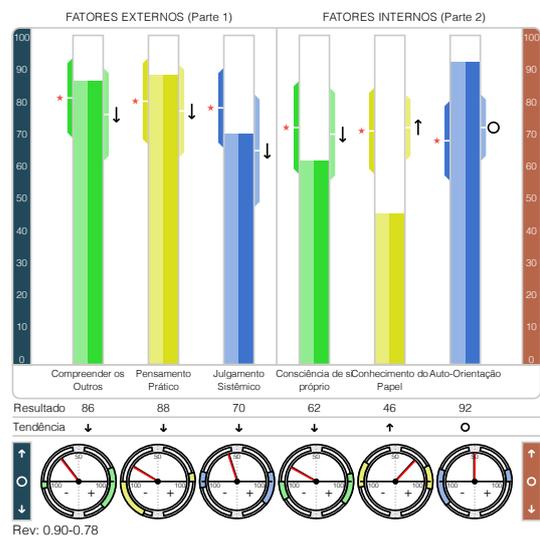
Joana:



Lúcia



Joana



7

Análise de Times



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Team DISC

Uma detalhada análise comportamental de times.

Os padrões da natureza humana podem ser mensurados com precisão através de pesquisas comportamentais. Um entendimento claro desses comportamentos pode facilitar a obtenção de resultados e o aumento da produtividade, principalmente em um momento no mundo, onde é necessário fazer cada vez mais, com menos pessoas.

Quando os resultados do comportamento de um indivíduo são analisados em conjunto com os dos outros membros da equipe, os líderes podem com clareza visualizar as forças e oportunidades de desenvolvimento dos integrantes e da equipe como um todo, aumentando significativamente as chances da equipe analisada atingir os objetivos organizacionais.

DEFINIÇÕES DOS OITO SEGMENTOS COMPORTAMENTAIS

CONDUTOR (D) - Pessoas que tendem a ser diretas, decisivas e competitivas.

PERSUASOR (D-I) - Pessoas que tendem a convencer os outros lançando mão de argumentos que podem se utilizar de razão e emoção, com firmeza.

INSPIRADOR (I) - Pessoas com tendência de utilizar suas habilidades verbais e de envolvimento para influenciar os outros.

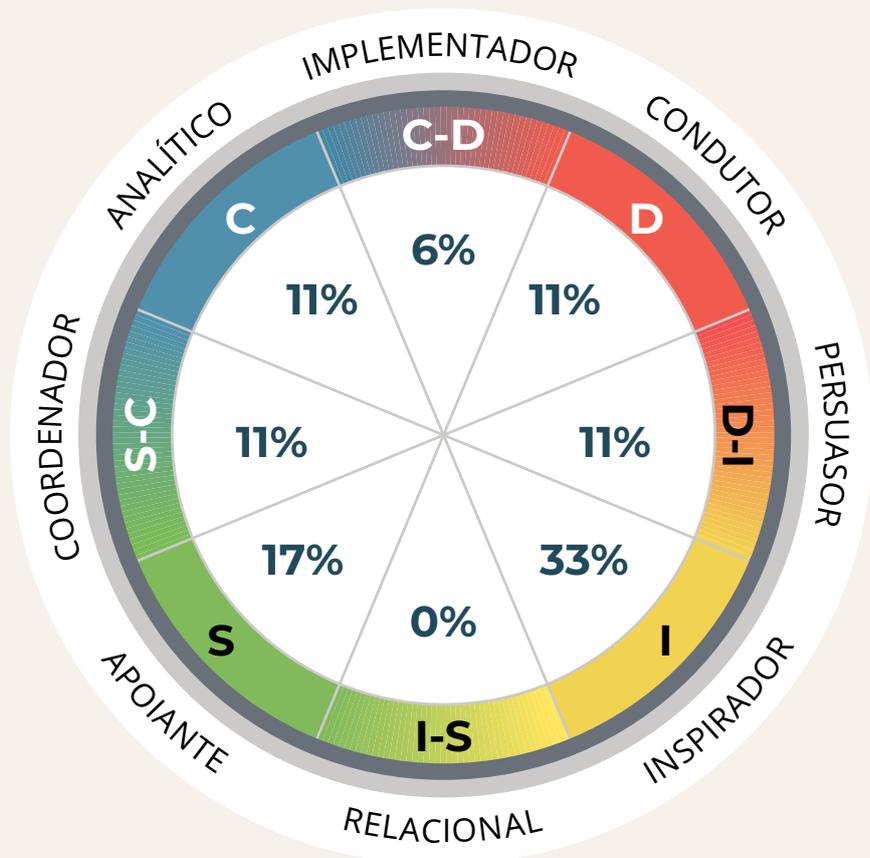
RELACIONAL (I-S) - Pessoas que tendem a demandar mais tempo para pensar e estão focadas em relacionamentos interpessoais.

APOIANTES (S) - Pessoas que tendem a defender ideias realistas e lógicas, trabalhando consistentemente e diligentemente para assegurar que projetos sejam totalmente realizados.

COORDENADOR (S-C) - Pessoas que tendem a buscar segurança através da obtenção de informações e com a utilização de métodos e processos comprovados.

ANALÍTICO (C) - Pessoas que tendem a buscar a exatidão em todas as atividades, colhendo dados precisos e de forma cuidadosa, para assegurar uma alta qualidade no que fazem.

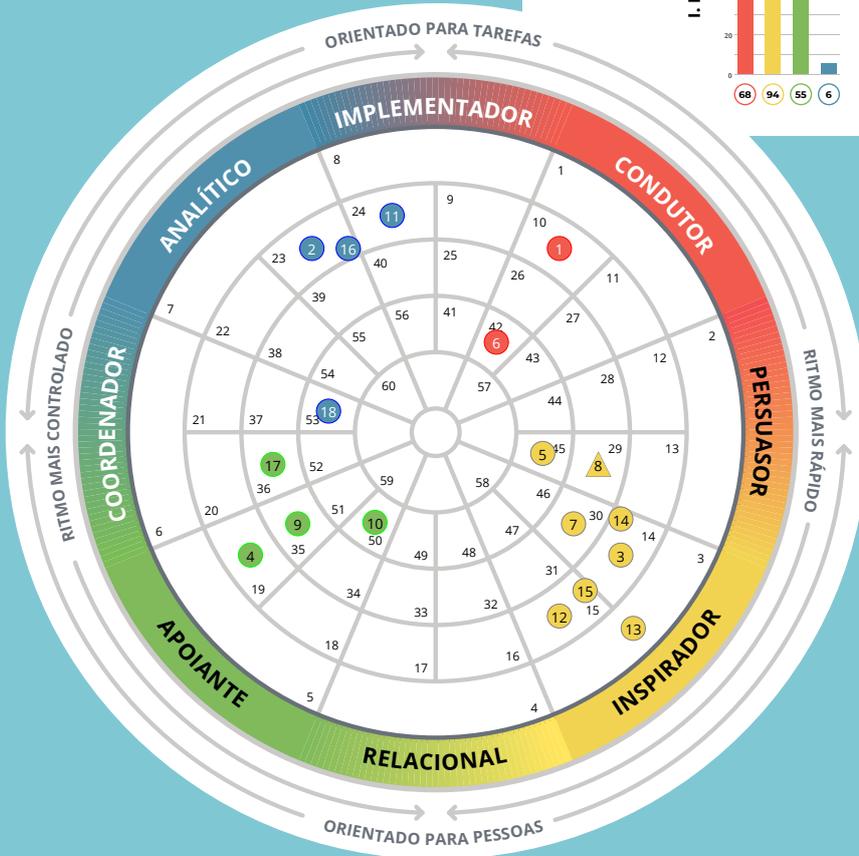
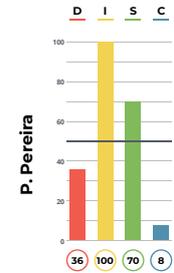
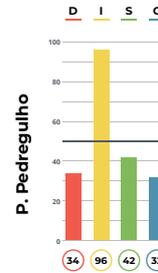
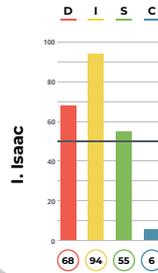
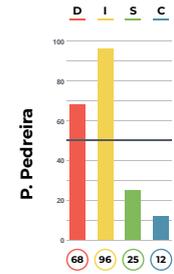
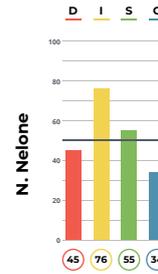
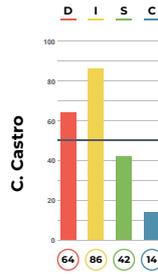
IMPLEMENTADOR (C-D) - Pessoas que tendem a avaliar, comparar fatos e números, e avançar para a implementação de uma solução.



Departamento Administrativo

EQUIPE INSPIRADORA

Carol Castro
Irineu Isaac
Nair Nelone
Paola Pedregulho
Pedro Pedreira
Paulo Pereira



MEMBROS DA EQUIPE

- 1- Alexandre Alves
- 2- André Andreaa
- 3- Carol Castro
- 4- Carla Costa
- 5- Fernando Fernandes
- 6- Gustavo Gallo
- 7- Irineu isaac
- 8- Lais Labate*
- 9- Luis Lima
- 10- Maria Mara
- 11- Marcos Moura
- 12- Nair Nelone
- 13- Paola Pedregulho
- 14- Pedro pedreira
- 15- Paulo Pereira
- 16- Roberto Rodrigues
- 17- Silvio Souza
- 18- Tiago Timóteo

● Natural ▲ Líder

Características Comportamentais	Média da Equipe											
	L. Labate ●	A. Alves	A. Andreaa	C. Castro	C. Costa	F. Fernandes	G. Gallo	I. Isaac	L. Lima	M. Mara	Média	
Interação	62	70	40	35	90	40	65	30	100	55	60	60
Orientação para pessoas	59	60	35	50	75	65	65	40	65	85	65	65
Orientação para clientes	59	63	38	42	67	68	58	45	63	72	67	64
Persistência	58	55	60	65	40	87	50	75	38	73	60	61
Versatilidade	57	60	53	47	80	30	70	33	75	40	50	54
Adaptação às mudanças	57	65	60	50	78	22	68	42	80	35	55	52
Consistência	56	52	50	62	30	90	40	72	32	80	58	61
Seguir normas	56	48	58	70	35	88	52	72	32	80	52	60
Competitividade	55	60	80	60	75	20	65	67	75	10	60	49
Análise de dados	51	40	73	80	15	80	45	83	10	60	45	53
Urgência	49	47	89	63	60	10	67	46	52	10	41	43
Local de trabalho organizado	48	35	52	85	15	80	40	90	10	55	45	51

■ Dois ou mais desvios-padrão abaixo da média.
 ■ Um desvio-padrão acima da média.
 ● Líder da equipe.
 ■ Um desvio-padrão abaixo da média.
 ■ Dois ou mais desvios-padrão acima da média.

Team Forças Impulsionadoras

Um estudo para entender os direcionadores de carreira do seu time.

Este relatório de equipe foi desenvolvido para explicar, esclarecer e ampliar o entendimento dos motivadores profissionais de um time, os quais possuem uma relação direta com os cargos que cada um ocupa e a probabilidade de sucesso das estratégias de um negócio.

Problemas de relacionamento ou falta de engajamento profissional podem ser explicados através dos resultados desse relatório. Líderes entenderão quais são as recompensas que cada integrante de seu time espera do ambiente profissional, bem como o que está por trás dos pontos de vista de estratégias de argumentação de cada um.

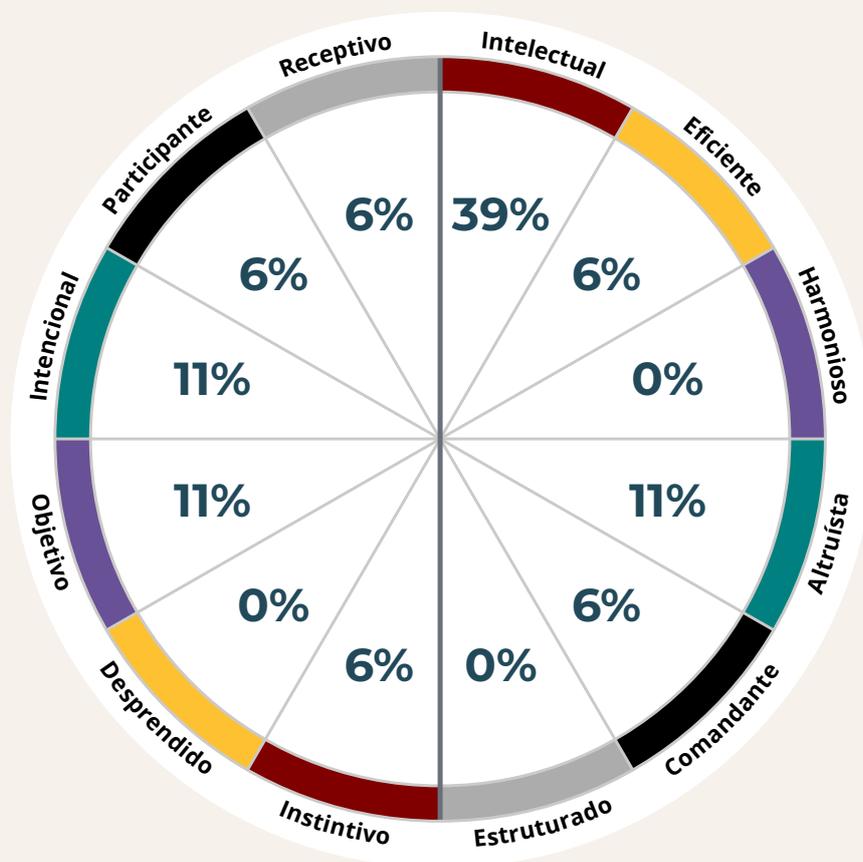
Com essa análise, líderes terão uma melhor compreensão a respeito dos aspectos a seguir:

- Compreender como suas forças impulsionadoras influenciam os resultados e relacionamentos.
- Aplicar o entendimento das forças impulsionadoras do seu time em suas estratégias de gestão e motivação.
- Ter uma visão mais clara de quais atividades profissionais trarão maior satisfação para cada liderado.

OBSERVANDO AS FORÇAS IMPULSIONADORAS

Você alguma vez notou que:

- Algumas buscam conhecimento apenas quando necessário, desde que sejam úteis e relevantes.
- Outras procuram expandir o conhecimento sempre que possível, em todas as áreas.
- Outras tendem a ser desapegadas no uso e aplicação de recursos.
- Outras procuram funcionalidade o ambiente.
- Outras procuram sentir e vivenciar plenamente um ambiente.
- Outras tendem a ser seletivas ao escolher a quem ajudar e servir.
- Outras tendem a servir, ajudar e eliminar o sofrimento de outros indiscriminadamente.
- Outras procuram compartilhar o poder, reconhecimento e controle, não se apegando a eles.
- Outras procuram ser reconhecidas e controlar o próprio destino.
- Outras tendem a permanecer abertas e flexíveis em suas metodologias e em seu modo de viver.
- Outras tendem a viver dentro de sistemas definidos e com valores tradicionais.



Segmentação da primeira Força Impulsionadora de cada membro da equipe.

FORÇAS E FRAQUEZAS

POTENCIAIS FORÇAS

- Procuram fazer com que o desconhecido seja conhecido.
- Procuram adquirir novas informações e conhecimentos continuamente.
- Estão dispostos a aprender e a descobrir.
- Concentram-se nas informações e nos fatos.
- Fazem pesquisas de forma mais minuciosas quando comparados aos outros.

POTENCIAIS FRAQUEZAS

- Podem valorizar a pesquisa acima de outras prioridades.
- Podem ser percebidos como pouco práticos.
- Podem tomar decisões sem considerações subjetivas ou emotivas.
- Podem buscar o conhecimento em detrimento de assuntos práticos.

Instintivo



Conhecimento

Intelectual

ENERGIZADORES

Análise objetiva de ideias
Crescer intelectualmente
Dedicar tempo ao aprendizado

ESTRESSORES

Abordar ideias subjetivamente
Aprendizado superficial
Fazer estimativas sem embasamento



16%
da População

PALAVRAS QUE FUNCIONAM

Aprender
Identificar
Pesquisar

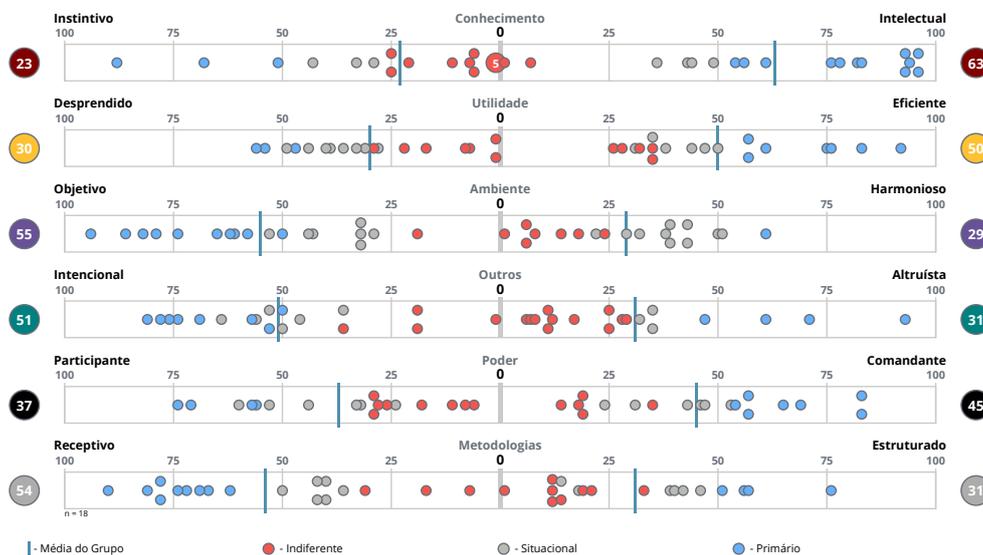


7/18
39% da Equipe

PALAVRAS QUE NÃO FUNCIONAM

Resumido
Adivinhação
Aplicar

Vendedores



— Média do Grupo

● - Indiferente

● - Situacional

● - Primário

Forças Impulsionadoras	Média Equipe	Membros da Equipe										Média Pop.
		I. Isaac	A. Alves	A. Andreassa	C. Castro	C. Costa	F. Fernandes	G. Gallo	L. Labate	L. Lima	M. Mara	
Intelectual	63	61	49	93	96	93	43	94	44	7	56	54
Objetivo	55	32	94	74	82	62	53	32	61	43	44	50
Receptivo	54	78	62	7	72	69	31	81	36	17	42	46
Intencional	51	46	56	81	64	36	74	53	69	0	36	51
Eficiente	50	26	83	38	75	61	28	57	50	35	35	42
Comandante	45	65	83	24	47	19	83	18	69	19	35	50
Participante	37	18	8	53	24	60	6	57	11	74	56	35
Altruísta	31	32	17	6	12	35	8	25	11	93	47	33
Estruturado	31	14	18	76	14	19	56	12	51	57	39	38
Desprendido	30	56	0	36	8	22	54	28	29	49	47	40
Harmonioso	29	51	0	14	6	22	32	43	24	39	39	35
Instintivo	23	21	29	0	0	0	33	0	43	68	25	29

■ Dois ou mais desvios-padrão abaixo da média.

■ Um desvio-padrão acima da média.

● Líder da equipe

■ Um desvio-padrão abaixo da média.

■ Dois ou mais desvios-padrão acima da média.

Vendedores

Team Talent Insights

Um relatório essencial para a gestão de times.

O relatório Talent Insights® - Relatório de Equipe foi desenhado para aumentar a compreensão a respeito das características de uma equipe. O relatório oferece entendimento de duas áreas distintas, comportamentos e forças impulsionadoras. Revela o potencial da equipe ao identificar as forças e as fraquezas que levarão ao desenvolvimento pessoal e profissional e a um maior nível de produtividade.

Comportamentos

Esta seção do relatório foi idealizada para ajudar a desvendar como os comportamentos individuais influenciam a dinâmica da equipe. A habilidade de interagir efetivamente com outras pessoas é a chave do sucesso de uma equipe. Este relatório revela o estilo de comportamento de cada participante do estudo.

Forças Impulsionadoras

Esta seção do relatório analisa os porquês das ações dos indivíduos de uma equipe. Entender a dinâmica das Forças Impulsionadoras dentro de uma equipe, os motivos por que os membros desta equipe fazem o que fazem, assim como os fatores energizadores ou estressantes, contribui para melhor entender as recompensas que estas pessoas esperam e como criar uma ambiente para um desempenho excelente.

Resumo dos Comportamentos e Forças Impulsionadoras

Esta seção traz uma representação visual da equipe dos pontos de vista de Comportamentos e Força Impulsionadoras, organizados em grupos, classificados como Primário, Situacional e Indiferente.

OBSERVANDO OS FATORES DISC

Você alguma vez notou que:

- Algumas pessoas são enérgicas, diretas e competitivas?
- Algumas são otimistas, alegres e falantes?
- Algumas são estáveis, calmas e metódicas?
- Algumas são precisas, detalhistas e organizadas?

DEFINIÇÃO DO DISC

Dominância

Como você responde a problemas e desafios.

Influência

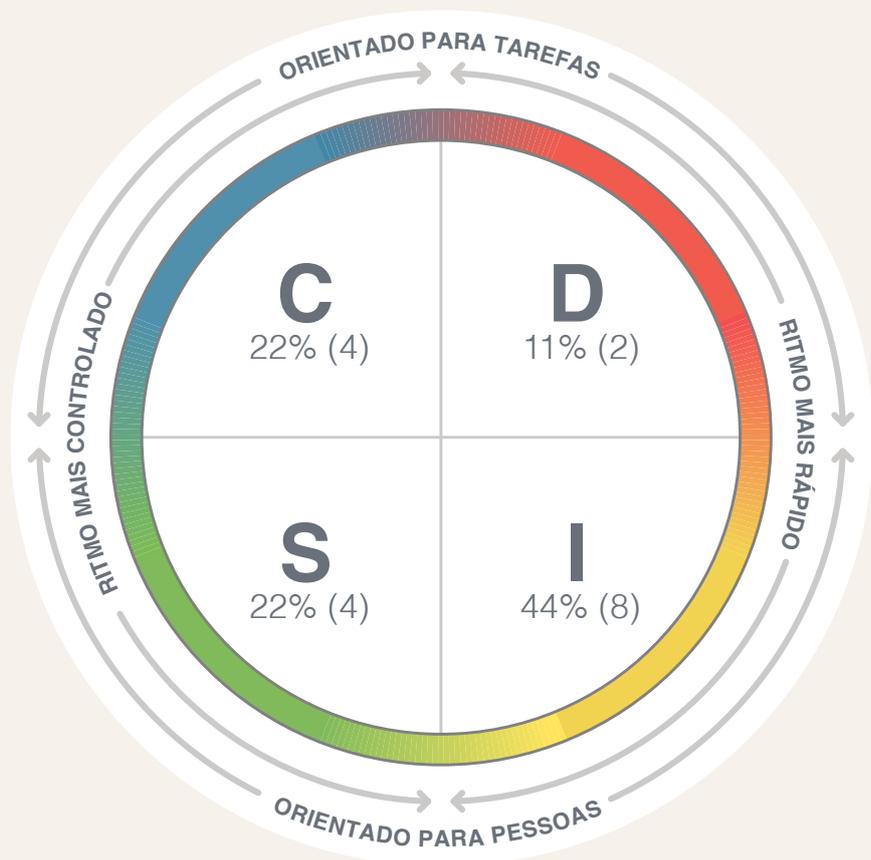
Como você influencia os outros para o seu ponto de vista.

Estabilidade

Como você responde ao ritmo do meio onde está.

Conformidade

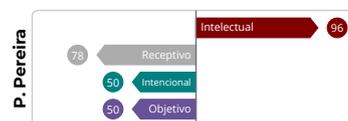
Como você responde a regras e procedimentos.



CONDUTOR (D) (11%)	APOIANTE (S) (17%)
Alexandre Alves Gustavo Gallo	Carla Costa Luis Lima Maria Mara
PERSUASOR (D-I) (11%)	COORDENADOR (S-C) (11%)
Fernando Fernandes Lais Labate	Silvio Souza Tiago Timoteo
INSPIRADOR (I) (33%)	ANALÍTICO (C) (11%)
Carol Castro Irineu Isaac Nair Nelone Paola Pedregulho Pedro Pereira Paulo Pereira	Andre Andreama Roberto Rodrigues
RELACIONAL (I-S) (0%)	IMPLEMENTADOR (C-D) (6%)
	Marcos Moura

EQUIPE INTELLECTUAL

Andre Andreama
Carol Castro
Carla Costa
Gustavo Gallo
Paulo Pereira
Silvio Souza
Tiago Timoteo



GRUPO COMPORTAMENTAL PRIMÁRIO

Comportamentos	Média Equipe	Média Pop.
Interação	62	60
Orientação para pessoas	59	65
Orientação para clientes	59	64
Persistência	58	61

ESTATÍSTICAS DO GRUPO



■ Grupo Primário

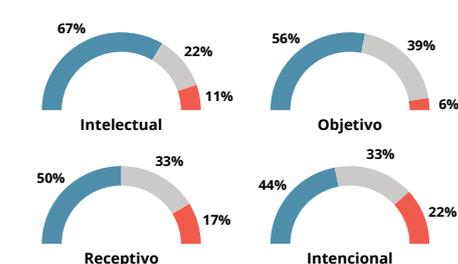
■ Grupo Situacional

■ Grupo Indiferente

GRUPO PRIMÁRIO DAS FORÇAS IMPULSIONADORAS

Forças Impulsionadoras	Média Equipe	Média Pop.
Intelectual	63	54
Objetivo	55	50
Receptivo	54	46
Intencional	51	51

ESTATÍSTICAS DO GRUPO



Team Estresse

O instrumento ideal para mapear as oportunidades para diminuição da rotatividade e aumento da rentabilidade.

O estresse organizacional pode afetar sensivelmente a produtividade e o engajamento no local de trabalho. Preocupações com a segurança no trabalho, falta de controle ou uma sobrecarga de trabalho, podem aumentar os níveis de estresse e causar uma variedade de sintomas físicos e emocionais.

O estresse no trabalho pode ser definido como as respostas nocivas, físicas e emocionais que ocorrem quando as demandas do trabalho não são compatíveis com as competências, recursos ou necessidades do colaborador. O estresse no trabalho, pode causar sérios danos à saúde de uma pessoa.

Um ambiente de trabalho saudável é aquele onde, a pressão exercida sobre os funcionários são proporcionais às suas habilidades e recursos, de acordo com a quantidade de autonomia que tenham sobre seu trabalho e o apoio que recebem.

Essa análise trará com muita clareza e objetividade, qual a situação de um time, ou da empresa como um todo, com relação a sete causas de estresse, que podem estar influenciando diretamente a rotatividade, absenteísmo, nível de engajamento, produtividade e lucratividade.

Índice de Estresse Relacionado a Demandas do Trabalho



38

Índice de Estresse Relacionado a Equilíbrio Esforço/Recompensa



29

Índice de Estresse Relacionado a Controle



13

Índice de Estresse Relacionado a Mudanças Organizacionais



30

Índice de Estresse Relacionado à Supervisão



17

Índice de Estresse Relacionado a Apoio Social



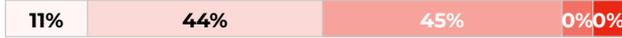
30

Índice de Estresse Relacionado a Segurança no Trabalho



25

Índice de Estresse Relacionado a Demandas do Trabalho



Índice de Estresse Relacionado a Equilíbrio Esforço/Recompensa



Índice de Estresse Relacionado a Controle



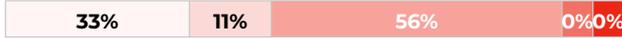
Índice de Estresse Relacionado a Mudanças Organizacionais



Índice de Estresse Relacionado à Supervisão



Índice de Estresse Relacionado a Apoio Social



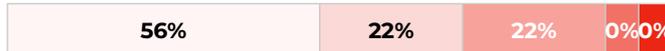
Índice de Estresse Relacionado a Segurança no Trabalho



Total



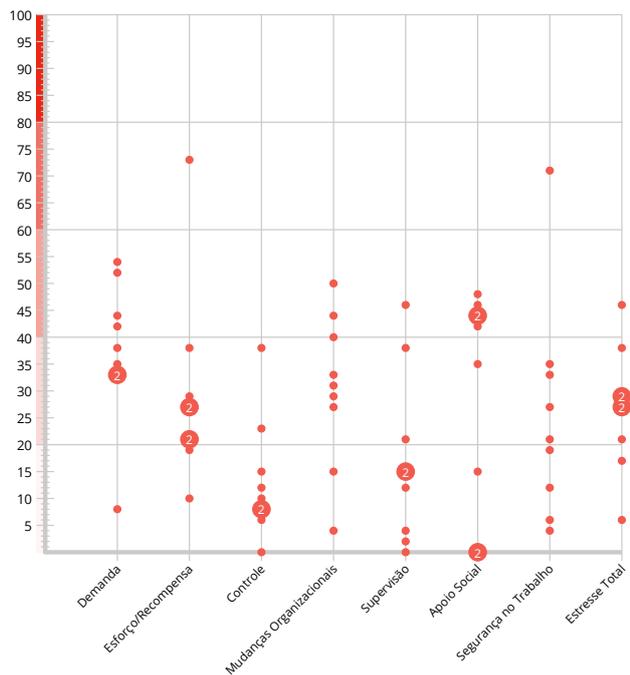
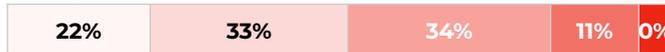
Fuga é um ato consciente ou inconsciente, a fim de evitar pessoas com as quais pode ter conflitos.



Cooperação é o processo de trabalho em equipe com o fim de obter o resultado desejado.



Frustração é a sensação de sentir-se chateada ou irritada, devido a incapacidade de alterar ou alcançar o resultado desejado.



Team TSI

Esse relatório identifica o nível de conhecimento em vendas do seu time.

Essa análise de times de vendas TSI é um estudo que tem o objetivo de mapear o nível de conhecimento em vendas de todos os participantes, com a opção de comparar com um resultado de referência.

Ele aumenta a compreensão de quais áreas o time é mais forte ou fraco, identificando oportunidades para o aumento das vendas.

O conhecimento em vendas certamente não é o único critério para um desempenho excepcional em vendas, porém é uma área crítica para ter uma melhor dimensão do quanto cada vendedor entende do processo de vendas e também para elaboração de programas de desenvolvimento.

É importante considerar outras dimensões para entender as razões que justificam um determinado resultado de um profissional de vendas, como o perfil comportamental, forças impulsionadoras, experiência, conhecimento técnico e outras dimensões que podem influenciar as vendas.

O relatório irá analisar a clareza com que cada profissional identifica a estratégia mais eficaz para cada cenário de vendas, as duas mais eficazes e a pior estratégia, dentro de quatro opções de resposta.



Categories	Team Avg.	C. Alencar	A. Alencar	F. Fausto	B. Gonçalves	H. Miguel	R. Peralta	R. Pereira	R. Ribeiro	C. Silva	M. Sérgio	Top Performers
Target	47	29	57	43	71	57	57	43	43	29	43	57
Adapt	64	57	86	71	43	57	57	71	71	71	57	57
Research	50	43	43	57	43	43	29	43	57	71	71	29
Guide	57	29	43	57	71	57	57	71	57	57	71	57
Explain	53	43	57	71	43	14	71	71	71	57	29	71
Transition	49	57	43	57	29	29	71	57	71	43	29	71
General	50	67	67	50	50	33	67	67	33	33	33	67
Total	53	46	57	58	50	41	58	60	58	52	48	58



Plataforma de Gestão dos Relatórios



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

IDS - Internet Delivery System

Plataforma de administração de relatórios

Uma das mais importantes patentes da TTI Success Insights, relativa a tabulação, criação e envio de relatórios pela internet (7249372), possui sólida e estreita relação com seu longo histórico de pioneirismo e significativas inovações para a indústria das ferramentas de assessment.

Alguns recursos presentes na plataforma:

- Acesso 24/7 a todos os relatórios gerados, para consulta, reenvio e personalização do conteúdo.
- Personalização do relatório com a logomarca e informações da sua empresa.
- Personalizar a página de preenchimento de questionários com a logomarca e informações da sua empresa. www.ttisurvey.com
- Adicionar um arquivo pdf à entrega dos relatórios para seus clientes.
- Personalização do relatório retirando ou alterando a ordem das páginas.
- Acessar os questionários das pessoas analisadas.
- Exportação das informações dos gráficos para planilha Excel, permitindo estudos de PEOPLE ANALYTICS.
- Uso do recurso “candidate match” para elaboração do perfil do cargo e comparação com candidatos e colaboradores.
- Elaboração de crachás de mesa e pescoço, com os gráficos DISC e de Forças Impulsionadoras.
- Criação das análises de equipes Roda Success Insights® e Roda das Forças Impulsionadoras.
- Conversão de relatórios para outros idiomas (a disponibilidade de outros idiomas varia de acordo com o relatório).

Preenchimento dos Questionários

Os questionários das ferramentas de assessment da TTI Success Insights podem ser preenchidos de duas maneiras, uma pelo computador ou laptop, e outra por dispositivos móveis, onde a plataforma se adapta automaticamente, para que a experiência do usuário seja a mais confortável, amigável e segura possível.

No que se refere ao questionário da metodologia DISC, a TTISI possui a tecnologia mais avançada no mundo, para ferramentas de assessment que utilizam essa teoria, o questionário R4, que utiliza todas as opções de resposta para calcular o gráfico DISC do respondente. Normalmente, bons questionários perguntam qual a opção que melhor lhe descreve e qual a que menos lhe escreve (questionários M/L). Estudos comprovaram que o R4 possui uma validação superior. Conforme pode ser notado na imagem abaixo, o respondente deve reordenar as quatro opções.

	Melhor descreve você
Contagiante, influente	☰
Pacífico, demora para se irritar	☰
Confiante, seguro de si	☰
Preocupado	☰

Menos descreve você



9

Certificações Internacionais



TTI SUCCESS INSIGHTS®
BRASIL

Programas de Certificação

Acreditações de classe mundial.

Nossos programas de formação de analistas no uso de ferramentas de assessment foram concebidos para serem um marco na carreira de profissionais de seleção, treinamento, consultoria, coaching, mentoria e outras atividades que envolvem a identificação, orientação e o desenvolvimento de talentos.

Nossos facilitadores possuem vasta experiência e passam por rigorosos processos de seleção, para estarem autorizados a facilitar os programas e concederem as certificações internacionais.

O mercado, cada vez mais competitivo, demanda profissionais melhor capacitados, com um maior grau de diferenciação e mais preparados para um mundo cada vez mais volátil, incerto, complexo, ambíguo, e com mudanças, cada vez mais rápidas e frequentes. Esse treinamento une uma vasta experiência internacional e no Brasil, da TTI Success Insights. Em conjunto com toda esta experiência prática, em projetos de nível mundial, temos uma sólida base conceitual.

Nossa certificação completa possui duas etapas:

TTISI Accreditation - Nível 1

Nesse programa de três dias, iremos abordar a teoria DISC, que teve sua origem na obra *As Emoções das Pessoas Normais* escrita pelo norte-americano William Moulton Marston, a teoria de Forças Impulsionadoras (motivadores), que tem como principal influência o livro *Tipos de Pessoas*, do alemão Eduard Spranger e a teoria da Inteligência Emocional, popularizada pelo Dr. Daniel Goleman. A TTI Success Insights utilizou os estudos do Dr. Daniel Goleman para elaborar suas ferramentas de análise de perfil.

TTISI Accreditation - Nível 2

Esse treinamento também possui três dias. Os participantes irão se capacitar a utilizar ferramentas de assessment que possuem como base a Axiologia Formal, que teve sua origem na obra *The Structure of Value* escrita por Robert S. Hartman. Também será abordado o instrumentos de competências DNA, desenvolvido pela TTI Success Insights.

Certificações Internacionais

Reconhecimento internacional.

Os participantes dos programas TTISI Accreditation Nível 1 e Nível 2 podem receber três certificados internacionais para o primeiro programa e um certificado internacional para o segundo, uma vez que atendam as condições de presença e participação.

Esses certificados seguem o padrão dos que são emitidos na matriz da TTI Success Insights nos EUA e, conseqüentemente, reconhecidos internacionalmente.

Para o treinamento Nível 1, são concedidos os certificados abaixo:



Para o treinamento Nível 2, é concedido o certificado abaixo:



Alcance Global, Atendimento Local!





TTI SUCCESS INSIGHTS[®]
BRASIL

Av. Brigadeiro Faria Lima, 1478 • Conjuntos 601 a 608 • São Paulo • SP • Brasil
CEP 01451-001 • Tel: + 55 11 5632 3040

www.ttisi.com.br