



FICHA TÉCNICA

AVALIAÇÃO PSICOMÉTRICA TALENTVIEW 3D

A presente ficha técnica da Avaliação Psicométrica TalentView 3D, assim como a própria avaliação, foram elaboradas **pela equipe de pesquisa em Psicometria da [Universidade de Barcelona \(UB\)](#)**. O objetivo deste documento é expor claramente as **metodologias, os critérios e valores utilizados na avaliação**, bem como o fundamento teórico que a respalde.

Se você precisar de informações adicionais sobre esta avaliação, por favor, entre em contato com: cliente@infojobs.com.br.

ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. DESCRITIVOS FATORES	4
3. VALOR DE CONFIABILIDADE POR FATORES	5
4. ESTIMADORES ROBUSTOS PARA VALORES CENTRAIS	6
5. DISTRIBUIÇÕES OBSERVADAS	7
6. ANÁLISE DA CAPACIDADE DE DISCRIMINAÇÃO DOS ITENS	8

1. INTRODUÇÃO



Talentview 3D é nossa ferramenta de avaliação **destinada a fornecer candidatos altamente avaliados às nossas empresas clientes**, otimizando os processos de triagem, seleção e tomada de decisões em recrutamento.

Esta ferramenta foi desenvolvida e avaliada pela equipe de pesquisa em Psicometria da **Universidade de Barcelona (UB)**, assegurando sua conformidade com os mais altos padrões de qualidade.

O que mede o Triple Test?

Avalia competências-chave, valores e personalidade profissional:

- Resolução de conflitos
- Tomada de decisões
- Pensamento crítico
- Liderança
- Honestidade
- Responsabilidade
- Orientação para mudança
- Solidariedade
- Orientação para o alcance

Processo de avaliação:

O teste consiste em 53 perguntas (itens ipsativos) de dupla confirmação. Esta abordagem proporciona maior precisão e confiabilidade. A duração estimada é de 15 minutos.

Benefícios para o seu processo seletivo:

- **Triagem eficiente:** Agilize seu processo de seleção com uma identificação rápida e precisa de candidatos destacados, permitindo que você foque seus recursos nos perfis mais promissores.
- **Tomada de decisões baseada em ciência:** Nosso teste está fundamentado em métodos desenvolvidos pela Universidade de Barcelona UB, proporcionando uma base científica robusta para suas decisões de contratação.
- **Diversidade de avaliação:** Talentview 3D não se limita apenas a competências técnicas, mas também mede valores e traços de personalidade profissional. Você obterá uma visão completa do candidato para uma tomada de decisão sem viés, objetiva e equitativa.
- **Economia de tempo:** Ganhe tempo e eficiência em seu processo de avaliação e maximize sua produtividade enquanto obtém resultados detalhados e relevantes.

2. DESCRITIVOS FATORES

Ficha técnica:

n= 944

Amostras por conveniência

Nível de confiança: 95%

Erro amostral máximo no caso de indeterminação máxima:0.0013569. Na Tabela 1, são apresentados a média e o desvio padrão de cada um dos fatores.

Tabela 1. Estatísticas descritivas dos fatores gerados.

Fator	Média	Desvio padrão
RESPEITO	7.989	2.522
HONESTIDADE	5.681	3.126
HUMILDADE	6.443	3.147
RESPONSABILIDADE	11.647	3.377
LEALDADE	8.566	4.139
INTEGRIDADE	7.048	2.823
COMPROMISSO	8.519	4.728
SOLIDARIEDADE	5.008	3.246
RES_CONFLITOS	13.683	4.782
TOM_DECISÕES	4.391	0.958
PEN_CRÍTICO	7.311	2.726
RESILIÊNCIA	11.075	3.697
CAP_ANALISE	6.242	2.738
LIDERANÇA	6.033	3.603
TRAB_EQUIPE	7.206	4.853
ORIENT_CONQUISTA	11.099	3.847
ORIENT_PESSOAS	4.495	3.786
ORIENT_PROCED	1.72	2.173
ORIENT_MUDANÇA	8.86	4.107

3. VALOR DE CONFIABILIDADE POR FATORES

A confiabilidade foi estimada usando o alfa de Cronbach e respondida com a técnica de duas metades aleatórias.

Tabela 2. Estimativas do alfa de Cronbach para cada fator.

Fator	Alfa
RESPEITO	0.861
HONESTIDADE	0.799
HUMILDADE	0.705
RESPONSABILIDADE	0.723
LEALDADE	0.848
INTEGRIDADE	0.737
COMPROMISSO	0.701
SOLIDARIEDADE	0.789
RESPOSTA CONFLITOS	0.812
TOMADA DE DECISÕES	0.814
PENSAMENTO CRÍTICO	0.857
RESILIÊNCIA	0.87
ADAPTAÇÃO	0.822
CAPACIDADE_ANALÍSE	0.765
LIDERANÇA	0.791
TRABALHO EM EQUIPE	0.794
ORIENTAÇÃO_CONQUISTA	0.855
ORIENTAÇÃO_PESSOAS	0.843
ORIENTAÇÃO_PROCEDIMENTOS	0.761
ORIENTAÇÃO_MUDANÇA	0.826

4. ESTIMADORES ROBUSTOS PARA VALORES CENTRAIS

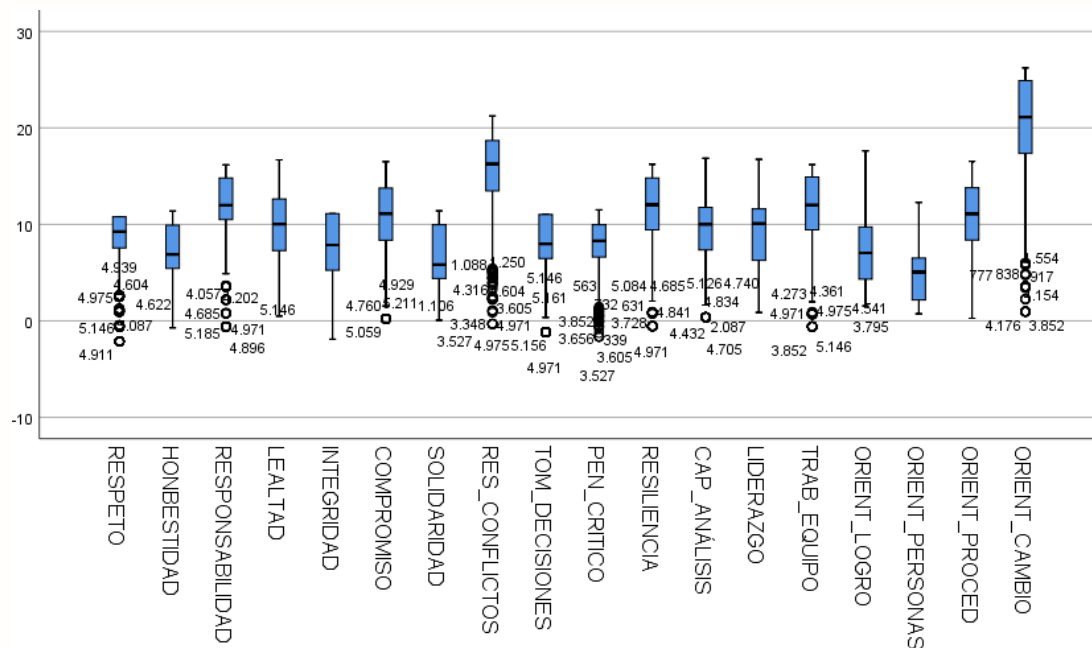
Esses estimadores indicam o desvio que pode ocorrer na tendência central das distribuições e servem para evitar o desvio na classificação final.

Tabela 3. Estimadores robustos para os valores centrais de cada fator.

Fatores	Estimador M de Huber ^a	Biponderado de Tukey ^b	Estimador M de Hampel ^c	Onda de Andrews ^d
RESPEITO	7,5022	7,7104	7,3917	7,7253
HONESTIDADE	7,1285	7,2167	6,9851	7,2201
HUMILDADE	5,0079	4,9957	5,0041	4,9953
RESPONSABILIDADE	11,2166	11,1048	11,0725	11,1026
LEALDADE	8,7472	8,8534	8,8132	8,852
INTEGRIDADE	6,2911	6,2996	6,3279	6,298
COMPROMISSO	8,3476	8,3343	8,4039	8,3336
SOLIDARIEDADE	5,6785	5,5291	5,5586	5,5281
RESOLUÇÃO	12,3332	12,4125	12,3864	12,4113
PENSAMIENTO_CRIT	6,9282	7,0349	6,8546	7,035
RESILIÊNCIA	11,2079	11,1494	10,9921	11,1497
ADAPTAÇÃO	6,1653	6,1825	6,1998	6,1806
CAPACIDADE_ANALISE	5,2004	4,9902	5,1423	4,9844
LIDERANÇA	7,0631	7,1058	6,9973	7,1069
TRABALHO_EM_EQUIPE	10,7213	10,654	10,5178	10,6519
ORIENTAÇÃO_CONQUISTA	4,3405	4,3284	4,4194	4,3282
ORIENTAÇÃO_PRO	8,0216	8,0162	8,0269	8,0159
ORIENTAÇÃO_MUDANÇA	9,9801	9,9683	10,0078	9,9667

5. DISTRIBUIÇÕES OBSERVADAS

Figura 1. Diagramas de caixa de todos os fatores.



6. ANÁLISE DA CAPACIDADE DE DISCRIMINAÇÃO DOS ITENS

A análise de discriminabilidade dos itens indica o grau em que existe consistência interna. De modo que, quando se aproxima de 1, a estabilidade é muito boa.

Na Tabela 4, vemos os valores de discriminação para cada fator. Em todos os casos seria muito alto.

Tabela 4. Valor de discriminação para cada fator.

Fatores	Discriminação
RESPEITO	.907
HONESTIDADE	.902
HUMILDADE	.911
RESPONSABILIDADE	.912
LEALDADE	.916
INTEGRIDADE	.901
COMPROMISSO	.900
SOLIDARIEDADE	.918
RESPOSTA CONFLITOS	.908
TOMADA DE DECISÕES	.911
PENSAMENTO CRÍTICO	.921
RESILIÊNCIA	.926
ADAPTAÇÃO	.920
CAPACIDADE ANÁLISE	.912
LIDERANÇA	.916
TRABALHO EM EQUIPE	.906
ORIENTAÇÃO CONQUISTA	.912
ORIENTAÇÃO PESSOAS	.908
ORIENTAÇÃO PROCEDIMENTOS	.907
ORIENTAÇÃO MUDANÇA	.911

