Questionário de resiliência™

Relatório de avaliação de

Mariana Cavalheiro

Data da avaliação **terça-feira, 18 de agosto de 2020**

Grupo de comparação: **Norm 1: Brazilian Working Adults**

Declaração de confidencialidade
Este relatório é confidencial. O conteúdo deste relatório só deve ser lido por pessoas que aprovaram o acesso.

Conteúdo

Introdução **2**

1 Dos oito componentes de resiliência **3**

2 Indicadores de estilo de resposta **4**

3 Perfil de resiliência de Mariana Cavalheiro **5**

4 Interpretação e guia de entrevista **6**

© 2021 **PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.**

Introdução

Porque Resiliência é importante?

Se não todos, a maioria dos cargos implicam em algum grau de pressão. No entanto, as pessoas diferem umas das outras em termos de como elas vão reagir a isso. Resiliência foi identificada como fator-chave para determinar como as pessoas se adaptam enquanto as fontes de tais desafios podem ser diferentes em diferentes contextos. Como alguém interpreta e responde a estes desafios é vital para garantir que o desempenho individual e organizacional seja mantido.

Estressores podem assumir muitas formas para um profissional. Por exemplo, algumas pessoas podem sentir pressão quando a carga de trabalho aumenta, uma mudança inquietante ocorre, quando surgem dificuldades na vida fora do trabalho ou quando elas tem um contratempo em uma tarefa que elas estão terminando. Resiliência pode ajudar as pessoas a se adaptarem e lidarem com essas situações de uma forma positiva.

Para um empregador, um funcionário resiliente é aquele que pode enfrentar desafios difíceis e manter altos níveis de performance. Se o contexto envolve um grande número de pequenos fatores de estresse ou um único fator estressor notável, selecionar profissionais com base no nível de resiliência (em conjunto com outros critérios) pode auxiliar na identificação de indivíduos que são suscetíveis a ter boa performance mesmo quando confrontados com dificuldades e desafios.

Este relatório

O objetivo deste relatório é fornecer detalhes do perfil de Mariana Cavalheiro sobre o questionário de resiliência, e fornecer orientações para uma entrevista a fim de verificar este perfil. As informações recolhidas a partir desta entrevista podem ser usadas para apoiar a tomada de decisões em processos seletivos e de desenvolvimento, junto a outras ferramentas. É importante lembrar que este relatório é baseado nas respostas de auto-relato do participante. Pode não refletir exatamente como os outros o vêem.

As respostas do questionário do participante foram comparadas aos de um grande grupo de outras pessoas que já o responderam. Isto permite considerar as respostas do participante em um contexto e a entender seu nível de resiliência comparado com outros.

Este relatório é composto por quatro seções:

1. Os oito componentes da resiliência. - Esta seção detalha os oito componentes medidos pelo questionário.

2. Indicadores de estilo de resposta - Esta seção descreve duas escalas que fornecem informações sobre como o participante respondeu ao questionário.

3. O perfil de resiliência - Esta seção fornece detalhes sobre o perfil do Participante em relação a todos os oito componentes da resiliência.

4. Interpretação e guia de entrevista - Esta seção fornece uma descrição dos escores do Participante e um conjunto de perguntas de entrevista para explorar seu perfil no questionário de resiliência.

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

1 Dos oito componentes de resiliência

Resiliência não é uma única construção. Compreende uma variedade de diferentes componentes em que cada um possui todos, em maior ou menor grau. Portanto, quando falamos de alguém ser "resiliente", estamos, na verdade, nos referindo a alguém que tem um nível relativamente alto de cada um desses componentes. Um indivíduo resiliente também pode ter um nível muito elevado em certos componentes e menor em outros.

Há oito componentes principais para a resiliência. Estes são detalhados abaixo:

Autoconfiança	A medida em que um indivíduo tem confiança na sua capacidade de lidar com problemas e obstáculos que se depara
Otimismo	A medida em que um indivíduo acredita que ele vai experimentar bons resultados na vida, e a maneira que ele explica contratempos vivenciados
Direção com propósito	A medida em que um indivíduo tem objetivos claros, que ele está comprometido em alcançar
Adaptabilidade	A medida em que um indivíduo está disposto a adaptar o seu comportamento e abordagem em resposta à mudança das circunstâncias
Criatividade	A medida em que um indivíduo percebe que ele é capaz de encontrar soluções para os problemas com que se depara
Orientação para o desafio	A medida em que um indivíduo desfruta de experiências que o desafiem e percebe estas situações como oportunidades para aprender e se desenvolver
Controle emocional	A medida em que um indivíduo é capaz de manter a calma e o controle das suas emoções em situações de estresse
Busca de apoio	A medida em que um indivíduo está disposto a pedir ajuda e apoio aos outros ao lidar com situações difíceis

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

2 Indicadores de estilo de resposta

Existem dois indicadores de estilo de resposta que fornecem informações sobre como o participante respondeu ao questionário. Estes são detalhados abaixo:

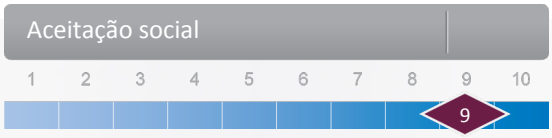
1. Aceitabilidade social - A tendência de um participante a apresentar uma impressão positiva de si próprio, respondendo ao questionário. Se a pontuação nesta escala for alta, então deve se ter cuidado na interpretação das outras escalas do questionário.

2. Faixa de classificação - A tendência do participante de utilizar toda a gama da escala de classificação ao responder ao questionário. Na parte alta extrema, toda a extensão da escala de classificação tem sido utilizada, incluindo uso freqüente de uma ou outra extremidade da escala de classificação. No extremo inferior, uma faixa muito estreita de pontos de classificação foi utilizado e os extremos tem sido evitados.

Aceitabilidade social

Pontuações baixas

Tendem a ser auto-críticos e despreocupados em se apresentar de uma forma positiva.



Pontuações altas

Propensos a serem muito focados em apresentarem-se de forma positiva, o que poderia distorcer o perfil.

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala são suscetíveis a ter uma aceitabilidade social maior em comparação com outros. Devido a esta pontuação, o perfil do Participante deve ser interpretado com cautela.

Faixa de classificação

Pontuações baixas

Foi usada uma estreita faixa de respostas na escala de classificação e pode faltar diferenciação no perfil

Pontuações altas

Foi usada uma ampla gama de respostas sobre a escala de avaliação, com o uso regular de pontos de classificação extrema

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta faixa usam uma ampla extensão de pontos na escala de classificação, incluindo o uso muito freqüente das classificações extremas. Isso pode resultar que o participante tenha um perfil muito variado, com algumas pontuações muito elevadas para certos escalas e em outras algumas pontuaçãoes muito baixas.

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

3 Perfil de resiliência de Mariana Cavalheiro

Esta seção fornece uma visão geral do perfil de resiliência do Participante em relação a um grupo de comparação com base nas respostas fornecidas no questionário. Os resultados estão indicados numa escala de 1 a 10, pontuações entre 4 e 7 estão na média em relação ao grupo de comparação. Pontuações maiores que 7 estão acima da média, e as pontuações inferiores a 4 estão abaixo da média.

Pontuações baixas		Pontuações altas
Propensos a acreditar que não têm a capacidade de lidar com situações inesperadas.	Autoconfiança (10)	Propensos a ter confiança que podem lidar com qualquer situação em que eles se encontrarem.
Propensos a ter uma perspectiva geral pessimista, vêem o lado negativo nas situações e tem a expectativa de que as coisas não darão certo.	Otimismo (10)	Propensos a ter uma visão positiva da vida e situações que eles se encontram, acreditando que as coisas vão dar certo no final.
Propensos a operar sem objetivos ou metas claras, ou podem ser menos focados em objetivos do que os outros.	Direção com propósito (9)	Propensos a impor a si mesmos objetivos e metas que estão comprometidos a alcançar.
Suscetíveis a ficar frustrados ou ansiosos quando precisarem mudar os planos ou abordagem, se a situação assim o exigir.	Adaptabilidade (7)	Propensos a ficar feliz em mudar os planos e prioridades em situações ou circunstâncias de mudança.
Tendem a encontrar dificuldades para identificar soluções para os problemas, podem trazer soluções limitadas ou óbvias.	Criatividade (7)	Propensos a serem criativos solucionadores de problemas, podem encontrar maneiras para sair de situações difíceis e identificar soluções.
Tendem a permanecer em sua "zona de conforto", não procuram ativamente ou aproveitam as situações desafiadoras.	Orientação para o desafio (7)	Propensos a procurar experiências desafiadoras, vendo-as como uma oportunidade para aprender e melhorar.
Tendem a achar situações difíceis estressantes e podem achar que é difícil controlar suas emoções.	Controle emocional (9)	Tendem a manter a calma, mesmo nas situações mais difíceis, parecem emocionalmente controlados.
É Provável que sejam relutantes em conversar com outras pessoas sobre os problemas e preferem trabalhar com as questões sozinho.	Busca de apoio (4)	Provável que se sintam confortáveis para falar com os outros e pedir apoio quando estiverem com dificuldades.

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

4 Interpretação e guia de entrevista

Esta seção fornece perguntas que podem ser feitas durante uma entrevista, com base nas respostas dadas por Mariana Cavalheiro ao questionário de resiliência. O objetivo da entrevista é verificar o perfil do participante no questionário. Portanto, as perguntas desta seção foram geradas em função das pontuações obtidas por Mariana Cavalheiro em cada uma das oito escalas do questionário, em relação ao grupo de comparação. Diferentes perguntas da entrevista de follow-up serão exibidas de acordo com a pontuação do participante podendo ser baixa, média ou alta em uma escala relacionada a respostas de outras pessoas.

As perguntas são destinadas a proporcionar um ponto de partida para a entrevista e não têm a intenção de serem cansativas. Os avaliadores devem fazer perguntas adicionais com base nas respostas do Participante e áreas específicas relevantes para o cargo para o qual o participante está sendo considerado.

O Analista deve decidir quais escalas são prioridades para explorar na entrevista. Normalmente, o analista deve gastar mais tempo explorando pontuações baixas, uma vez que estas representam provavelmente a maior preocupação em termos de capacidade de resiliência de um indivíduo. Contudo, as escalas que os analistas devem se focar será determinada pelas exigências do cargo, e isso pode significar que escalas específicas irão requerer também particular exploração se escores moderados ou altos forem alcançados.

As pontuações para cada um dos componentes de resiliência são de chamados escores 'Sten', uma escala de 1 a 10. Um guia de como estes resultados podem ser interpretados é fornecida abaixo.

10 9	Bem acima da média
8	Acima da média
7	Ligeiramente acima da média
6 5	Na média
4	Ligeiramente abaixo da média
3	Abaixo da média
2 1	Bem abaixo da média

Para cada um dos componentes de resiliência, a pontuação é apresentada junto com uma interpretação do que esta escala significa e três perguntas para entrevista. Um espaço para registrar todas as notas sobre as respostas do participante na entrevista também é fornecido, juntamente com uma tabela mostrando indicadores de comportamentos positivos e negativos
para o componente de resiliência.

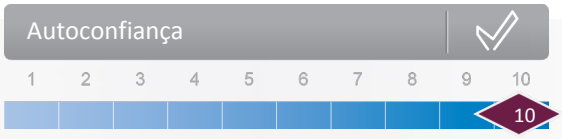
A escala de avaliação é fornecida para avaliar a capacidade do participante em relação ao componente resiliência que se deseja usar. Esta classificação deve ser baseada na pontuação do participante, juntamente com evidências de comportamento que você
obtiver na entrevista. No final do questionário, você também tem a oportunidade de fornecer uma avaliação global baseada em suas percepções gerais de pontuação do participante e das evidências comportamentais coletadas durante a entrevista. Estas avaliações devem ser baseadas no perfil do participante em combinação com as exigências do cargo.

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Autoconfiança

Pontuações baixas

Propensos a acreditar que não têm a capacidade de lidar com situações inesperadas.



Pontuações altas

Propensos a ter confiança que podem lidar com qualquer situação em que eles se encontrarem.

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a ter uma forte crença em suas próprias habilidades e ser extremamente confiantes de que podem lidar com situações inesperadas e difíceis.

Perguntas de entrevista

- Descreva um momento em que você foi confrontado com uma situação particularmente difícil e desafiadora. Quão confiante você se sentiu sobre como lidar com a situação? Como você respondeu e quais foram os resultados?
- Você acha que está mais confiante do que os outros em sua capacidade de lidar com problemas difíceis? Por que? Descreva um exemplo de um problema que você estava confiante que poderia resolver enquanto os outros não.
- A sua autoconfiança nunca resultou em você assumir uma situação ou problema que você não deveria ter feito? Quais foram as consequências?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Autoconfiança

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Demonstra confiança na própria capacidade de realizar uma tarefa ou trabalho.	Pode duvidar de sua capacidade de performar.
É confiante de que pode lidar com grandes problemas e crises.	Duvida que é capaz de lidar com grandes problemas e crises.
Acredita que pode conseguir o que quer que defina em sua mente.	Tem crenças limitantes sobre o que pode alcançar.
Não é facilmente intimidado por dificuldades ou contrariedades.	Pode ficar desanimado quando as coisas não saem como planejado.
É autoconfiante em situações incertas.	É indeciso quando confrontado com situações incertas.

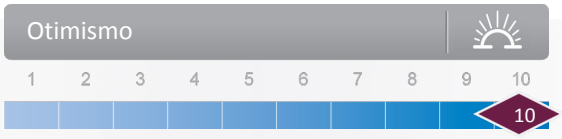
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Otimismo

Pontuações baixas

Propensos a ter uma perspectiva geral pessimista, vêem o lado negativo nas situações e tem a expectativa de que as coisas não darão certo.



Pontuações altas

Propensos a ter uma visão positiva da vida e situações que eles se encontram, acreditando que as coisas vão dar certo no final.

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a acreditar que as coisas sempre vão trabalhar para o melhor, mesmo nas circunstâncias mais difíceis. Elas tendem a ver os aspectos positivos em qualquer situação e a se concentrar neles.

Perguntas de entrevista

- Descreva um momento em que ser otimista o ajudou a passar por uma situação particularmente difícil. Como o seu otimismo te ajuda? As coisas funcionaram tão bem quanto você esperava no final?
- Conte sobre uma situação em que se sentiu muito mais positivo sobre um problema desafiador do que outros. Por que? O que você fez para encorajar os outros a serem mais positivos?
- Às vezes, você é muito otimista sobre determinados eventos? Qual o impacto disso? Isso já o levou a assumir riscos desnecessários?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Otimismo

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Mantém-se positivo em face a contratempos e falhas.	Tende a se debruçar sobre as coisas que dão errado.
Acredita que as coisas vão sempre dar certo no final.	Espera que as coisas dêem errado, assumindo que o pior cenário ocorrerá.
Concentra-se no lado positivo de situações.	Centra-se nos aspectos negativos de uma situação.
Incentiva os outros a pensar positivamente.	Faz outras pessoas se sentirem negativas sobre o que pode acontecer.
Compartilha dificuldades e não as deixa afetar outros aspectos do seu trabalho.	Permite que dificuldades de uma área afetem outros aspectos do seu trabalho.

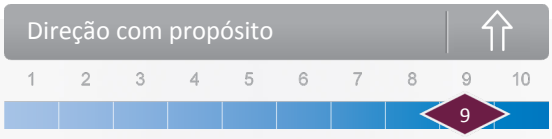
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Direção com propósito

Pontuações baixas

Propensos a operar sem objetivos ou metas claras, ou podem ser menos focados em objetivos do que os outros.



Pontuações altas

Propensos a impor a si mesmos objetivos e metas que estão comprometidos a alcançar.

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a ter objetivos muito claros em mente do que eles estão trabalhando. Eles permanecem comprometidos com esses objetivos em todos os momentos, mesmo quando confrontados com obstáculos significativos.

Perguntas de entrevista

- Descreva uma situação onde você persistiu com uma tarefa particularmente difícil, apesar de contratempos? Por que foi tão importante para você continuar com esta tarefa?
- Você poderia descrever algum objetivo que está trabalhando no momento? O que você vai fazer depois de ter alcançado esse objetivo?
- Alguma vez você já persistiu na tentativa de atender a uma meta desafiadora mesmo que ela fosse irreal? Por que? Qual foi o impacto?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Direção com propósito

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Mostra determinação para alcançar metas em situações exigentes.	Culpa fatores externos por não poder alcançar metas.
Define objetivos claros de curto e longo prazo para si mesmo em uma base freqüente.	Raramente define metas de longo ou curto prazo e parece carecer de direção geral em termos de alcançar o objetivo.
Se esforça consistentemente para cumprir as metas e objetivos.	Não impulsiona-se para cumprir as metas ou prazos.
Mantém o foco no objetivo final em todos os momentos, independentemente de contratempos.	Diante de contratempos e pressão, desiste de alcançar o objetivo final.
Tem um forte senso do que quer alcançar com o seu trabalho e carreira.	Não parece ter metas claras de carreira para as quais trabalha.

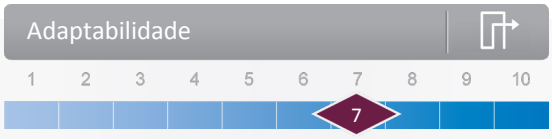
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Adaptabilidade

Pontuações baixas

Suscetíveis a ficar frustrados ou ansiosos quando precisarem mudar os planos ou abordagem, se a situação assim o exigir.



Pontuações altas

Propensos a ficar feliz em mudar os planos e prioridades em situações ou circunstâncias de mudança.

A pontuação do participante nesta escala foi **ligeiramente acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a se sentirem bastante confortáveis mudando o seu comportamento quando as circunstâncias o exigem. Elas reconhecem quando a mudança é necessária, embora possam sentir-se menos positivas quando há uma mudança considerável para lidar.

Perguntas de entrevista

- Até que ponto o seu cargo atual exige que você se adapte às novas circunstâncias? Em que momentos você tem que adaptar seu comportamento ou abordagem?
- Descreva um exemplo onde você mudou o seu comportamento para superar um obstáculo. Qual era a situação? Quão rápido você mudou o seu comportamento?
- Em que circunstâncias você acha que é mais difícil de mudar o seu comportamento? Quando você acha mais fácil adaptar seu comportamento? Descreva alguns exemplos específicos.

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Adaptabilidade

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Vê a mudança mais como positiva do que negativa ou ameaçadora.	Fica frustrado ou ansioso quando confrontado com a mudança.
Adapta-se facilmente a novas situações e mudanças no trabalho.	Acha difícil desviar da estrutura rígida que segue quando faz as coisas.
Ajusta pensamento e abordagem com base em novas informações ou eventos.	Luta para levar em consideração novas informações relevantes para assim mudar de tática.
Pode modificar o seu próprio comportamento, se a abordagem atual não estiver funcionando.	Mantem rigidamente a mesma abordagem mesmo quando parece ineficaz.
Fica feliz em mudar os planos e prioridades, se necessário.	Acha difícil aceitar quando os planos devem mudar e pode ficar frustrado.

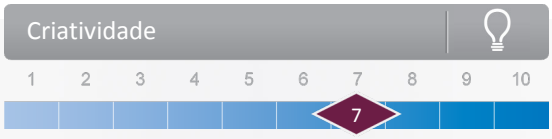
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Criatividade

Pontuações baixas

Tendem a encontrar dificuldades para identificar soluções para os problemas, podem trazer soluções limitadas ou óbvias.



Pontuações altas

Propensos a serem criativos solucionadores de problemas, podem encontrar maneiras para sair de situações difíceis e identificar soluções.

A pontuação do participante nesta escala foi **ligeiramente acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a acreditar que podem encontrar boas soluções para a maioria dos problemas, a menos que sejam particularmente difíceis ou complexos.

Perguntas de entrevista

- Quão bem você sente que pode chegar a soluções inteligentes para os problemas? Com que frequencia você tem que gerar soluções para superar problemas em seu trabalho?
- Em que situações você acha mais fácil de chegar a uma gama de soluções e em que situações você acha isso mais difícil de fazer? Dê-me alguns exemplos específicos.
- Você tende a resolver melhor os problemas em situações em grupo ou individualmente? Por que você acha que isso ocorre?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Criatividade

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Pensa além das soluções mais óbvias quando tenta resolver problemas.	Tende a aparecer apenas com soluções óbvias.
Vê oportunidades e opções de resolução de problemas que os outros podem não ver.	Raramente vê oportunidades dentro de seu ambiente de trabalho.
Gera idéias criativas para superar os obstáculos.	Idéias são convencionais e falta imaginação.
Mostra confiança em sua capacidade de encontrar uma maneira de contornar problemas.	Duvida se pode encontrar uma maneira de contornar os problemas sem a ajuda de outros.
Pensa em várias maneiras de contornar um problema.	Aparece com um número limitado de soluções para resolver um problema.

Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Orientação para o desafio

Pontuações baixas

Tendem a permanecer em sua "zona de conforto", não procuram ativamente ou aproveitam as situações desafiadoras.

Pontuações altas

Propensos a procurar experiências desafiadoras, vendo-as como uma oportunidade para aprender e melhorar.

A pontuação do participante nesta escala foi **ligeiramente acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a aceitar experiências desafiadoras, e às vezes podem procurá-los. Eles podem ser mais hesitantes sobre os desafios que vêem como muito difícieis.

Perguntas de entrevista

- Com que frequencia você procura ativamente desafios difíceis que estão fora de sua "zona de conforto"? Você pode descrever alguns exemplos em que você tenha feito isso?
- Em que situações você está mais propenso a ter uma uma experiência desafiadora? Por que você acha isso e o que você acha que ganha fazendo isso?
- Em que tipos de situações você tende a evitar assumir um desafio? Descreva um exemplo recente. O que você sente quando fica potencialmente fora de um resultado?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Orientação para o desafio

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Não se coíbe com tarefas difíceis, em vez disso as vê como desafios a serem superados.	Pode sair de seu foco para evitar situações que não estão familiarizados ou que são desconfortáveis para eles.
Procura ativamente as tarefas que considera como um desafio.	Tende a se voluntariar apenas para situações e tarefas que podem ser facilmente resolvidas.
Vê os desafios como oportunidades para aprender e se desenvolver.	Não reconhece que os desafios proporcionam uma boa oportunidade para aprender e se desenvolver.
Gosta de lidar com novos problemas que nunca se deparou antes.	Prefere permanecer em sua zona de conforto e lidar com os problemas que estão familiarizados.
Vê situações difíceis como uma oportunidade para se testar.	Excessivamente preocupado com a possibilidade de falhar.

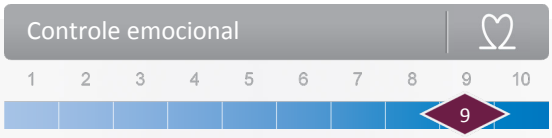
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Controle emocional

Pontuações baixas

Tendem a achar situações difíceis estressantes e podem achar que é difícil controlar suas emoções.



Pontuações altas

Tendem a manter a calma, mesmo nas situações mais difíceis, parecem emocionalmente controlados.

A pontuação do participante nesta escala foi **bem acima da média**. Pessoas com pontuação nesta escala podem controlar suas emoções bem em situações extremamente difíceis ou estressantes, e podem, portanto, tomar decisões eficazes sob pressão de uma forma calma e controlada.

Perguntas de entrevista

- Descreva um momento em que você conseguiu manter a calma durante uma situação muito estressante e intensa? Qual era a situação? Como você foi capaz de fazer isso?
- Alguma vez você já teve que tomar uma decisão importante sob extrema pressão? Como você respondeu a isso? Você tomou a decisão certa?
- Você pode pensar em um momento em que tenha sido vantajoso para você expressar suas emoções mais abertamente em uma situação estressante ou difícil? Como você acha que a situação teria sido diferente se tivesse expressado suas emoções?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Controle emocional

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Mantém o foco sobre os objetivos principais mesmo quando sob pressão significativa.	Pode se perder em detalhes menores e perder de vista os principais objetivos da tarefa.
Mantém a calma quando confrontado com problemas difíceis ou inesperados.	Pode ficar perturbado quando as coisas vão mal.
Exibe uma conduta calma e controlada diante de situações difíceis ou estressantes.	Pode tornar-se ansioso e ficar irritado quando as coisas não estão indo bem.
Mantém eventos em perspectiva e não exagera em situações de alta pressão.	É absorvido pelas suas emoções e exagera em situações de alta pressão.
Pensa claramente e toma decisões racionais e eficazes sob pressão.	Tende a tomar decisões irracionais ou pobres sob pressão.

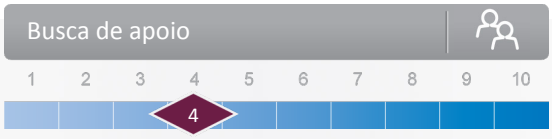
Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Busca de apoio

Pontuações baixas

É Provável que sejam relutantes em conversar com outras pessoas sobre os problemas e preferem trabalhar com as questões sozinho.



Pontuações altas

Provável que se sintam confortáveis para falar com os outros e pedir apoio quando estiverem com dificuldades.

A pontuação do participante nesta escala foi **ligeiramente abaixo da média**. Pessoas com pontuação nesta escala tendem a se ver como tendo uma rede de apoio, embora possa ser relativamente pequena. Elas podem pedir ajuda aos outros, mas muitas vezes irão se sentir mais confortáveis trabalhando com os problemas e as questões sozinhas.

Perguntas de entrevista

- Você tem uma pessoa ou grupo de pessoas no trabalho com quem você possa discutir problemas ou questões? Se você encontrar um problema, você normalmente consulta essa (s) pessoa (s) ou tenta resolver sozinho o problema?
- Em que tipo de situação você costuma achar que é mais fácil pedir apoio? Descreva um exemplo. Por que você acha que pedir apoio nessas situações é mais fácil do que em outras?
- Existem circunstâncias em que você acha que é mais difícil buscar o apoio de outros? Em caso afirmativo, quais as circunstâncias mais desafiadoras a este respeito?

Notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Assessor de avaliação: Busca de apoio

Indicadores positivos de comportamento	Indicadores negativos de comportamento
Prefere pedir ajuda e não sente que precisa resolver os problemas sozinho.	Tenta superar obstáculos sozinho quando seria melhor procurar a orientação de outros.
Regularmente compartilha suas preocupações e sentimentos com pessoas que conhece bem no trabalho.	Evita compartilhar preocupações e sentimentos com os outros, não quer ser um fardo.
Tem uma boa rede de apoio que pode contar como suporte em diferentes questões.	Tem uma rede de apoio limitada que pode chamar quando enfrenta dificuldades.
Reconhece o momento oportuno para pedir ajuda aos outros.	Persiste na tentativa de resolver os problemas por conta própria.
Está aberto a outros oferecendo ajuda e apoio.	Recusa ofertas de ajuda dos outros.

Assessor de classificação (com base na escala de pontuação e evidências da entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Classificação geral de resiliência

Assessor de classificação (com base no perfil de resiliência global e as evidencias de entrevista)				
☐	☐	☐	☐	☐
1 Preocupações significativas	**2** Algumas preocupações	**3** Aceitável, sem preocupações particulares	**4** Força	**5** Força significativa

Resumo de notas de entrevista

© 2021 PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.

Declaração

Este relatório foi gerado eletronicamente através de um sistema de avaliação online da **PSI** Apollo™. Não é garantido, pela **PSI**, suas subsidiárias ou seus agentes, que o conteúdo do relatório não foi modificado depois de sair do sistema.

Nenhuma responsabilidade é aceita pela **PSI**, suas subsidiárias e agentes pelas consequências da utilização deste relatório e de qualquer ato decorrente.

A informação contida neste relatório é confidencial e, como tal, deve ser armazenada, divulgada e recuperada de acordo com as diretrizes de melhores práticas e da legislação sobre proteção de dados.

Para mais informações sobre o uso legal e ético dos nossos produtos on-line, por favor, consulte os Avisos Legais em nosso site Apollo em https://apollo.adc.uk.com.

© 2021 **PSI Services LLC, Todos os direitos reservados.**