

SRP | Steelter Remote Performance Skills

Persona evaluada: Doe, John

Fecha: 21/12/2019

Posición: CEO

Centro de trabajo: Sede Barcelona (Barcelona - ES)

Departamento: Dirección / Gerencia

Función: Gerente

Evaluadores:

One, Evaluator

Two, Evaluator

Three, Evaluator

Four, Evaluator

Empresa: STEELTER TALENT SOLUTIONS, SL

Introducción

El contenido de este informe proporciona una ayuda para la interpretación de las respuestas del evaluado y sus evaluadores al cuestionario Steelter. Las elecciones realizadas en el cuestionario representan las conductas más observables en el evaluado. Estas observaciones pueden diferir de las que otros puedan percibir sobre la misma persona. La exactitud del informe dependerá de la honestidad y la franqueza con la que se haya completado el cuestionario.

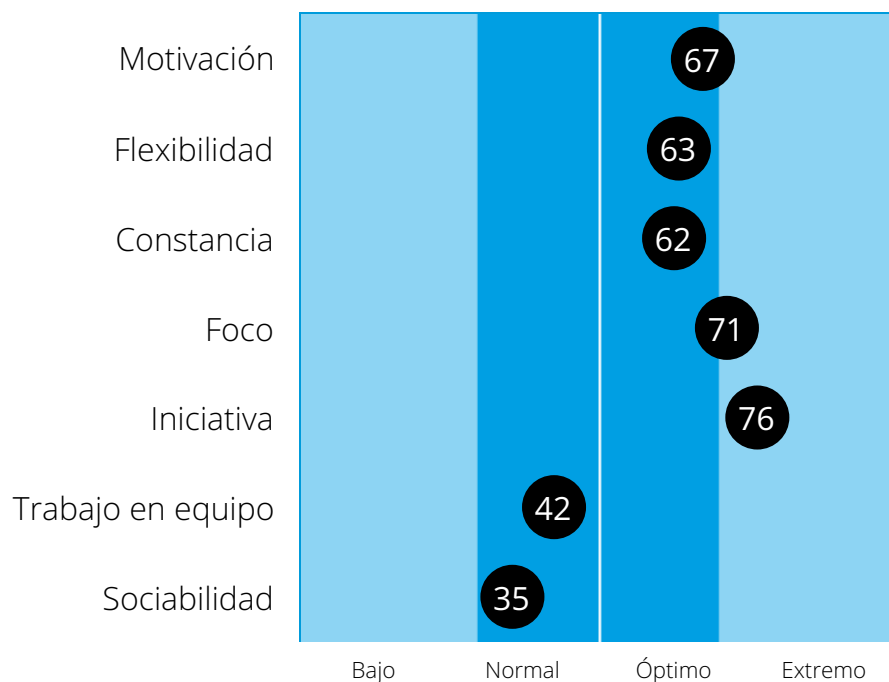
Las descripciones conductuales que aquí se presentan se deben tomar como hipótesis más que como hechos concretos, sin embargo, deben proporcionar indicadores útiles de la forma en que el evaluado es probable que se comporte en el trabajo y en relación con los demás.

Este informe tiene una vida útil de hasta 12 meses, dependiendo de las circunstancias de trabajo y personales del evaluado. Se requiere formación y experiencia específicas para interpretar los resultados contenidos en este informe, que deben ser tratados de manera confidencial.

Objetivo de este informe

La evaluación **Steelter Remote Performance Skills** tiene su foco en clasificar aquellas competencias clave para un correcto desempeño del teletrabajo en las personas.

Perfil competencial



Motivación | Óptimo

Definición

Es el impulso que mueve a la persona hacia metas o fines determinados y persistir en ellas hasta su culminación y disfrutando del resultado.

Sabe organizarse y realiza sus tareas con agrado. Agradece que se reconozca su esfuerzo.

Flexibilidad | Óptimo

Definición

Es la capacidad de adaptación a las circunstancias y de entender que existen distintas formas de enfocar las cosas, con curiosidad y habilidad para aprender del entorno.

Buena disposición para adaptarse a nuevas tareas o procesos, le agradan los cambios. Entiende las situaciones y se adapta al contexto con mucha rapidez.

Constancia | Óptimo

Definición

Es la capacidad de perseverar en un cometido mostrándose confiable a los demás en el cumplimiento de un compromiso.

Muestra unos buenos hábitos de trabajo, ordena por prioridades sus tareas y le gusta asumir retos que impliquen esfuerzo. Concluye sus tareas en el plazo sugerido.

Foco | Extremo

Definición

Es la capacidad de concentración, de evitar distracciones, y de establecer medidas de control para conseguir un objetivo.

Muestra una gran capacidad de concentración, se abstrae del entorno hasta tal punto que no tolera demasiado bien las interrupciones. Necesita terminar una tarea antes de empezar otra.

Iniciativa | Extremo

Definición

Cualidad personal que tiende a generar proyectos o propuestas, con capacidad de pasar a la acción, sin necesidad de encargos, directrices o impulsos externos para actuar.

Muestra proacción en sus acciones y relaciones. Le cuesta respetar un entorno normativo, no le gusta demasiado que le digan cómo tiene que hacer las cosas. Pasa a la acción con facilidad y toma decisiones, aunque no tenga toda la información a su alcance. Se muestra audaz y sabe asumir riesgos, incluso puede llegar a ser temeraria.

Trabajo en equipo | Normal

Definición

Es la capacidad de cooperación con los demás, superando los intereses personales para centrarse en los del grupo y los objetivos fijados.

Adecuada capacidad de colaboración, pero con tendencia a manipular el entorno para imponer sus ideas. Esta característica deriva de una actitud competitiva, luchadora, que busca la superación personal.

Sociabilidad | Normal

Definición

Es la capacidad y necesidad de relacionarse con los demás.

Poco interés por el entorno social y preferencia por las tareas individuales o en solitario.