



Introducción



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2016-08-02 06:06:34** hasta el **2016-08-23 11:24:17**



Datos Personales



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

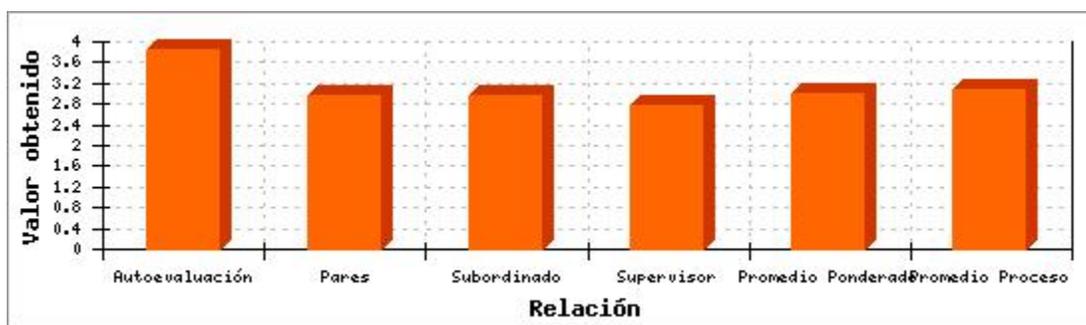
No. Identificación :	1001670452
Nombres :	FAUSTO GUILL
Apellidos :	CHIRIBOGA VASQUEZ
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	INFORMACIÓN Y TECNOLOGÍA
Cargo :	GERENTE IT LATAM
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	RAMIRO OSWALDO PAEZ RIVERA
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

Peso de las Evaluaciones:

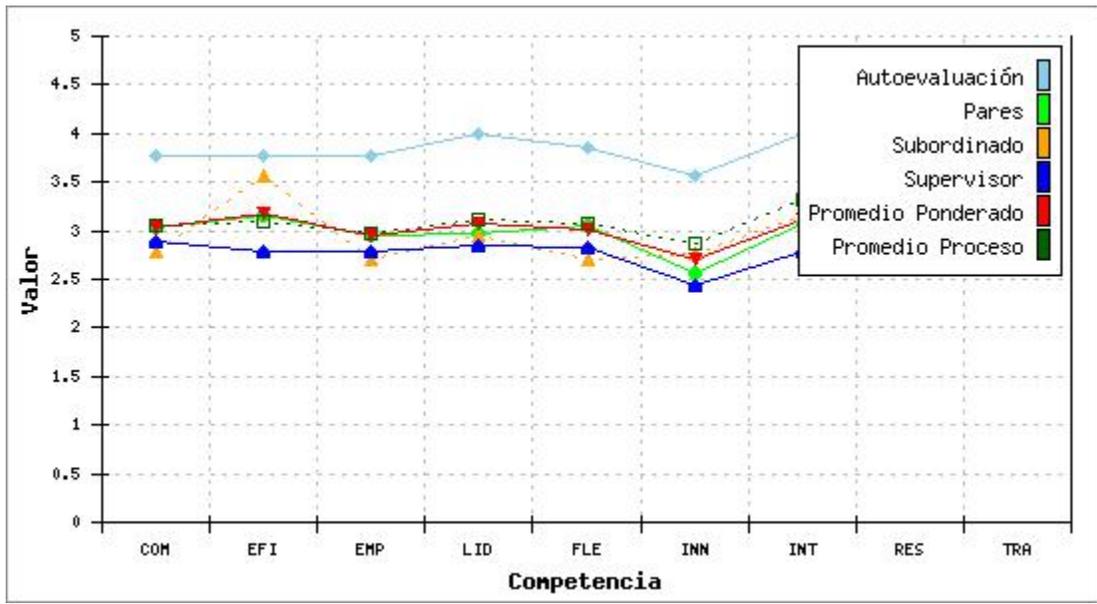
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.84
Pares	2.97
Subordinado	2.95
Supervisor	2.76
Promedio Ponderado	3.01
Promedio Proceso	3.09



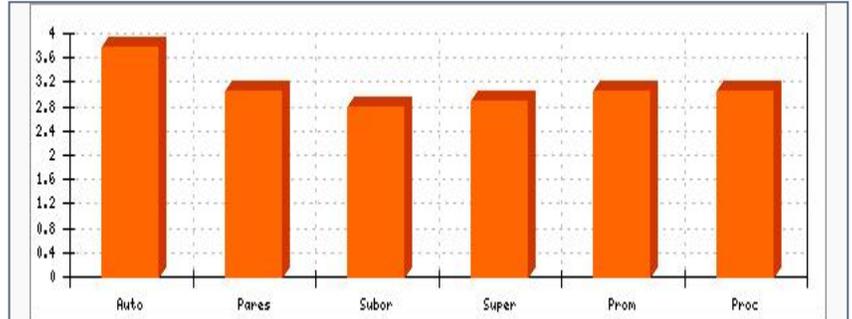
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	3.78	3.04	2.78	2.89	3.04	3.05
2 EFICIENCIA	3.78	3.15	3.56	2.78	3.18	3.10
3 EMPODERAMIENTO	3.78	2.96	2.70	2.78	2.96	2.98
4 LIDERAZGO	4.00	2.97	2.95	2.85	3.07	3.12
5 FLEXIBILIDAD	3.86	3.05	2.71	2.83	3.02	3.07
6 INNOVACIÓN	3.57	2.57	2.76	2.43	2.70	2.87
7 INTEGRIDAD	4.00	3.07	3.15	2.78	3.11	3.31
8 RESPONSABILIDAD	4.00	3.00	3.00	2.67	3.02	3.08
9 TRANSPARENCIA	3.83	2.94	2.94	2.83	3.03	3.19



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

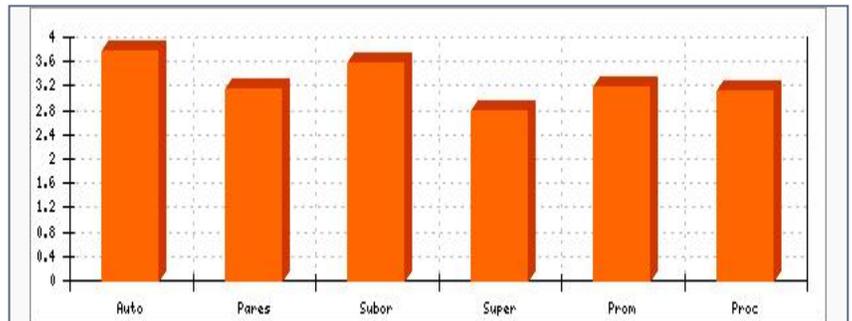
COMUNICACIÓN (3.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	3.04
Subordinado	2.78
Supervisor	2.89
Promedio Ponderado	3.04
Promedio Proceso	3.05



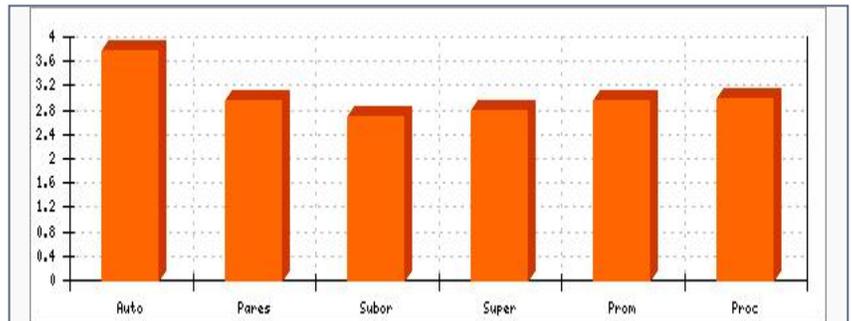
EFICIENCIA (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	3.15
Subordinado	3.56
Supervisor	2.78
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.10



EMPODERAMIENTO (2.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	2.96
Subordinado	2.70
Supervisor	2.78
Promedio Ponderado	2.96
Promedio Proceso	2.98



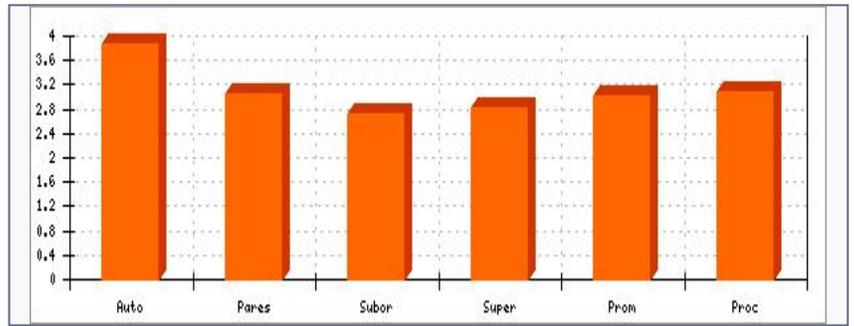
LIDERAZGO (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.97
Subordinado	2.95
Supervisor	2.85
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.12



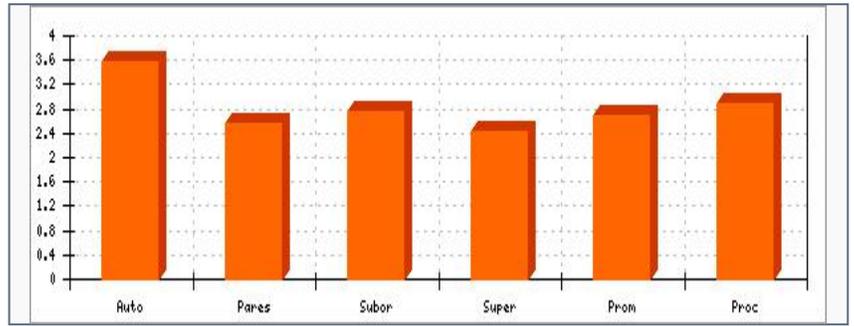
FLEXIBILIDAD (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.86
Pares	3.05
Subordinado	2.71
Supervisor	2.83
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.07



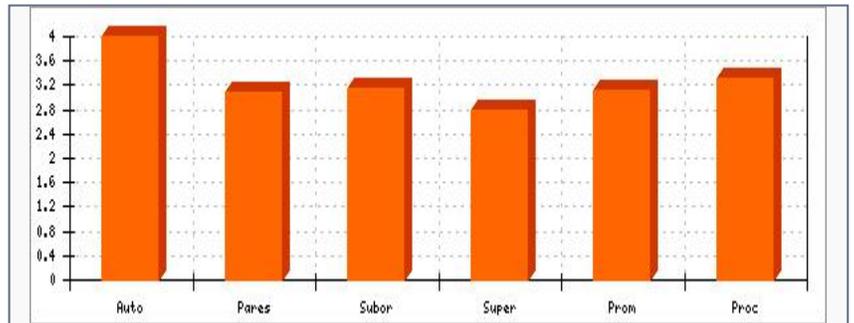
INNOVACIÓN (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.57
Pares	2.57
Subordinado	2.76
Supervisor	2.43
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.87



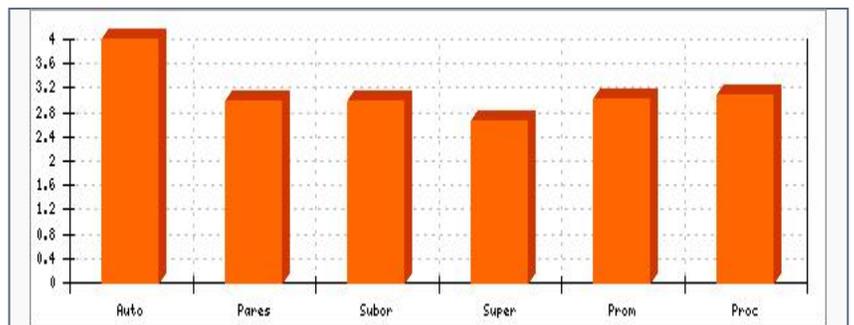
INTEGRIDAD (3.11)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.07
Subordinado	3.15
Supervisor	2.78
Promedio Ponderado	3.11
Promedio Proceso	3.31



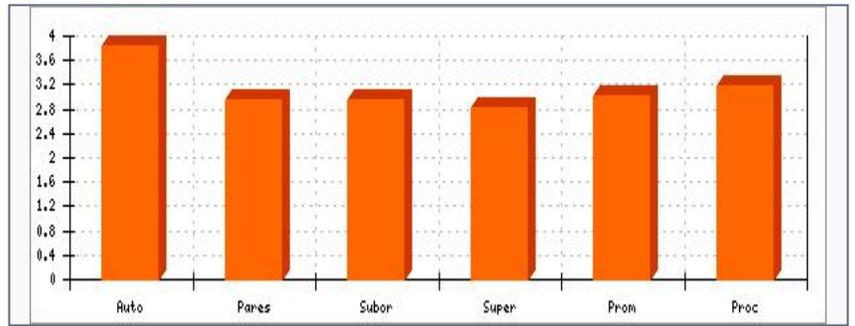
RESPONSABILIDAD (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.03)

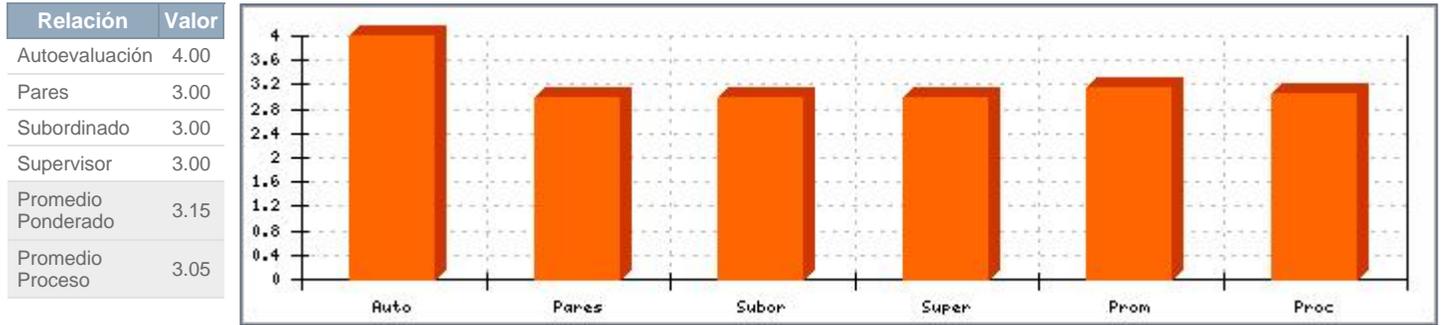
Relación	Valor
Autoevaluación	3.83
Pares	2.94
Subordinado	2.94
Supervisor	2.83
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.19



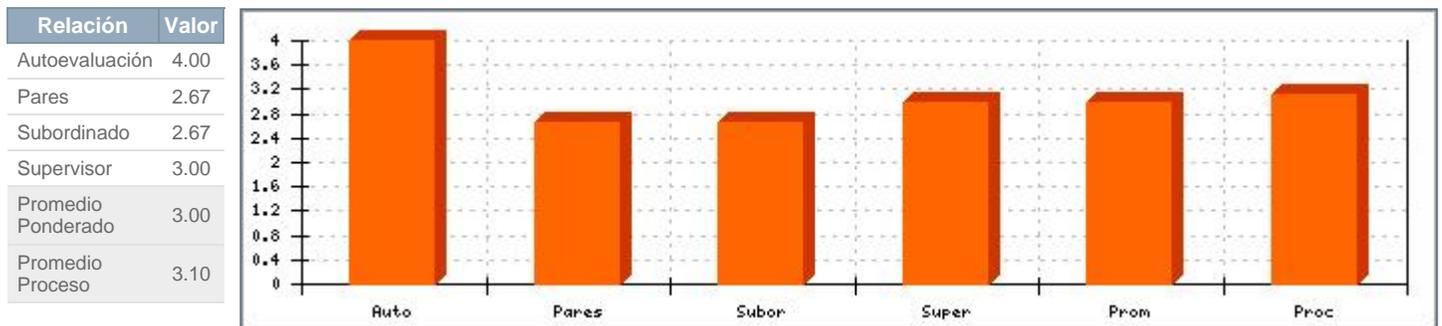
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

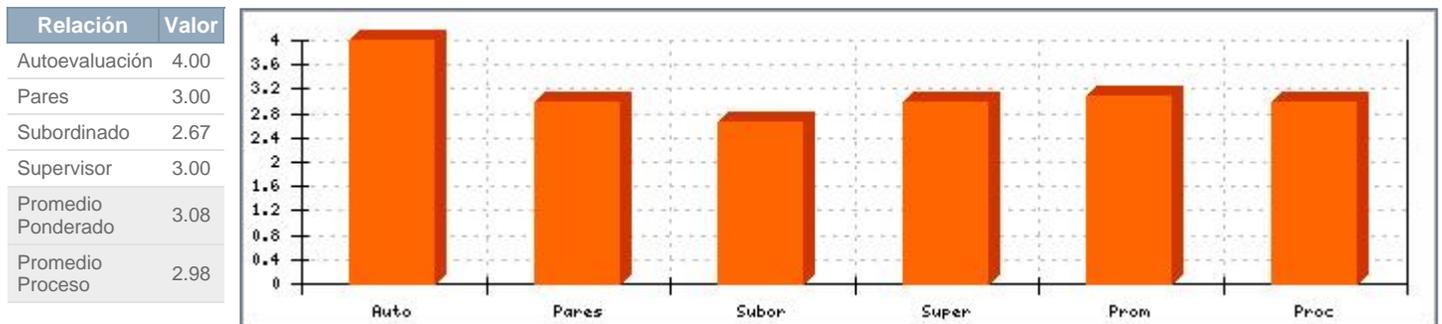
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.15)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (3.00)

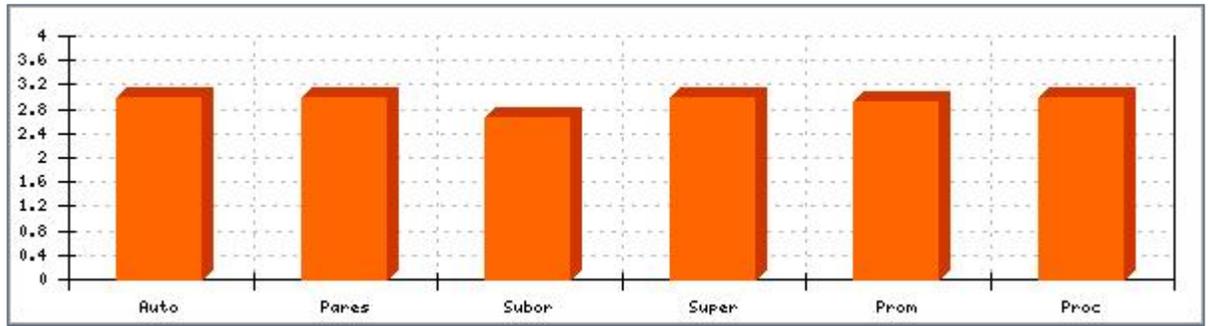


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.08)



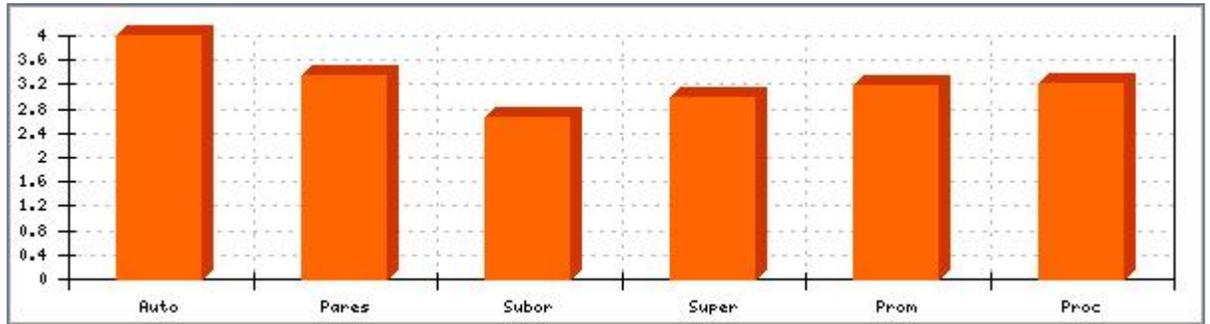
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.98



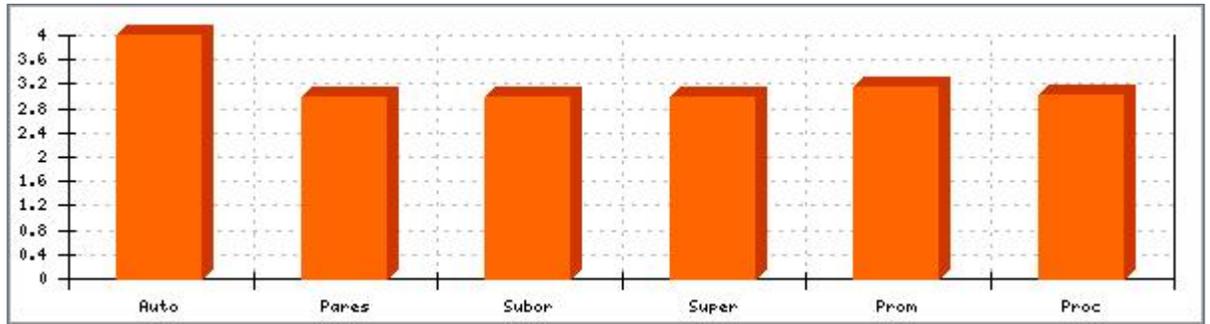
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.21



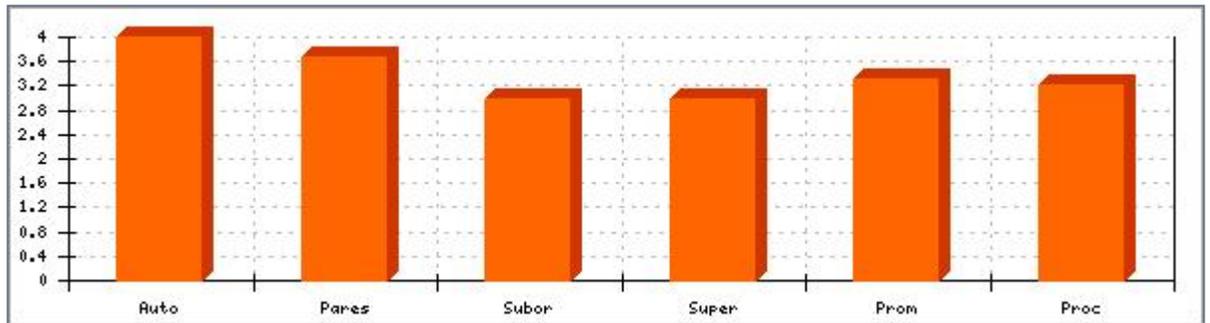
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.02



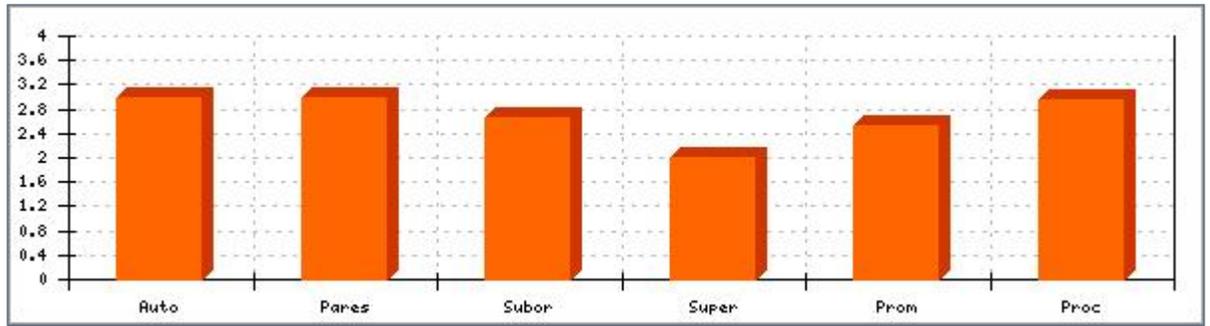
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	3.21



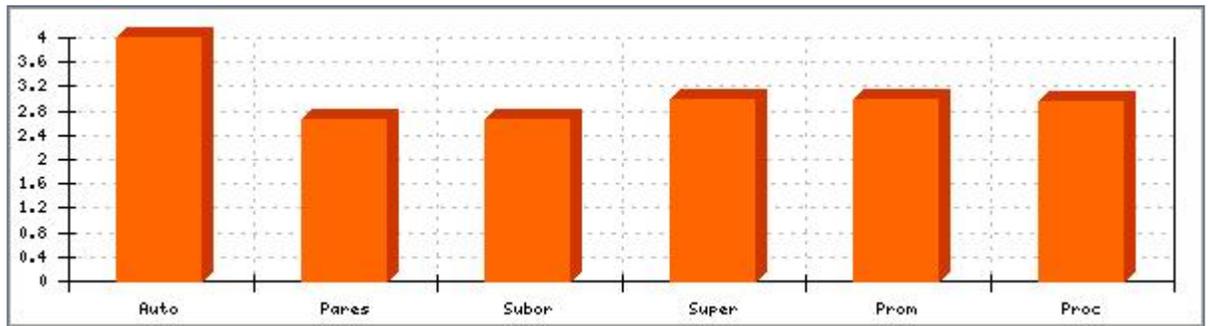
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (2.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.96



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.00)

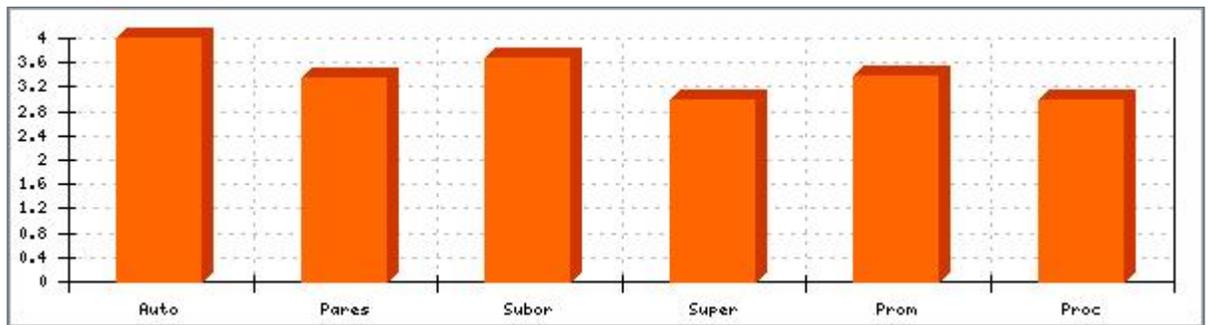
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

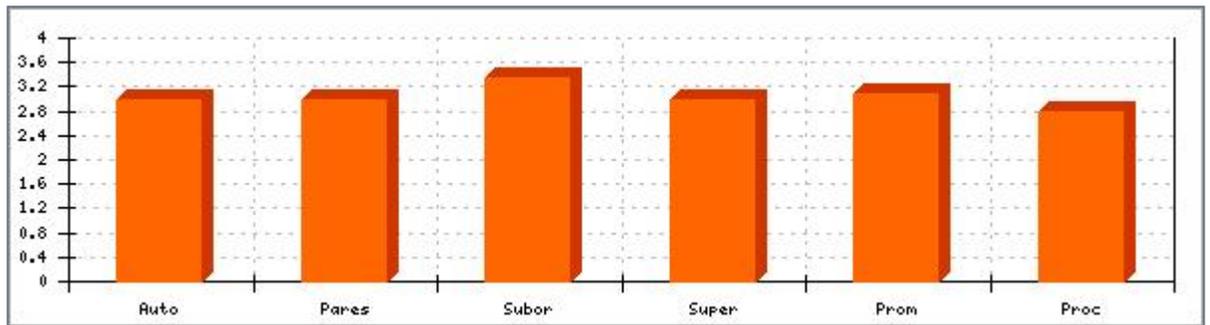
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.98



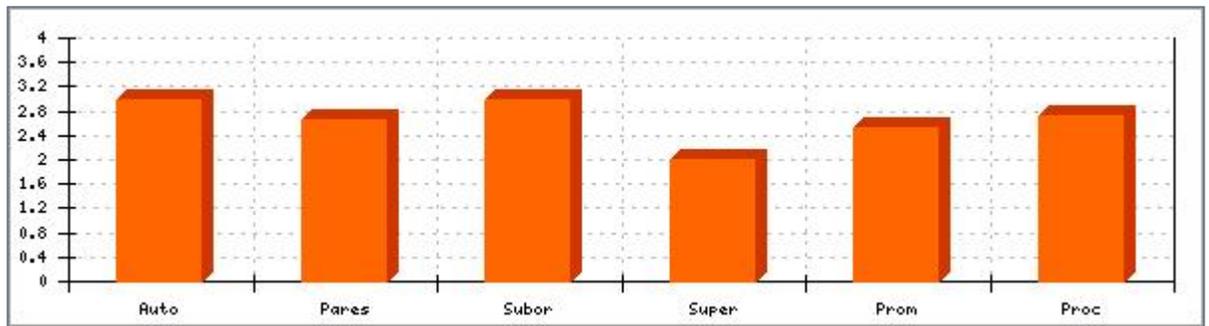
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.79



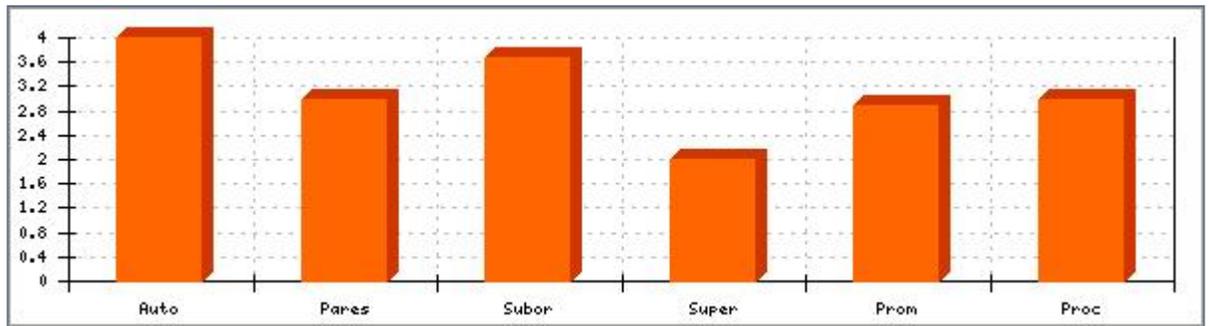
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.71



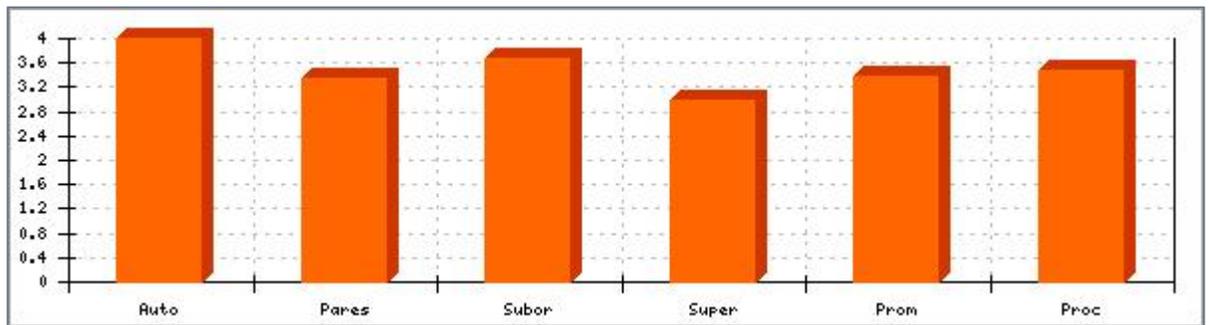
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.98



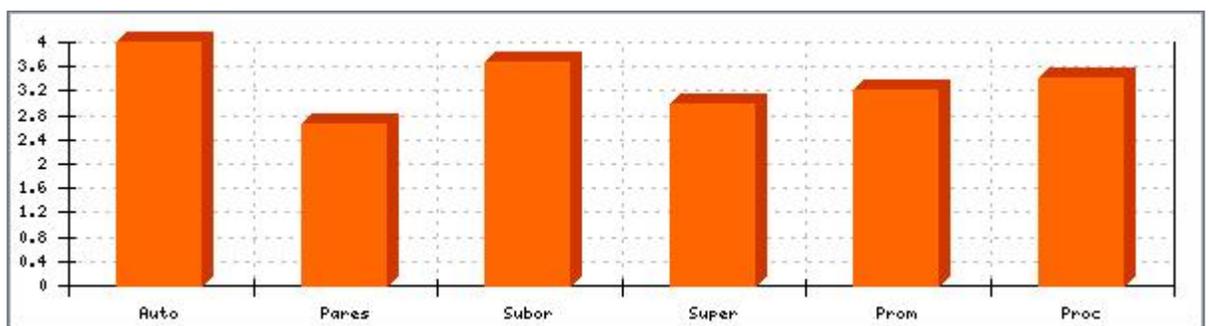
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.49



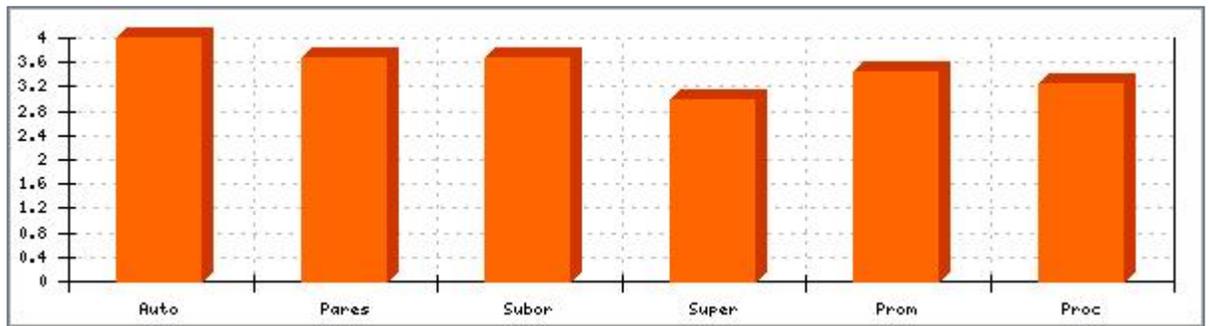
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.40



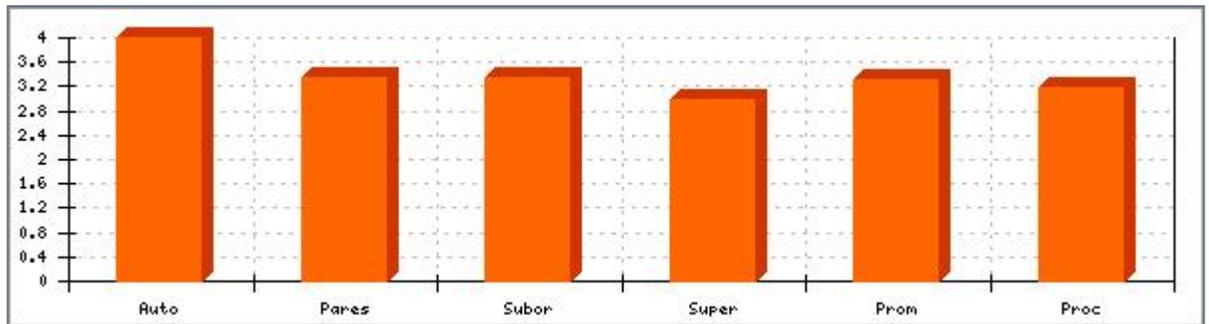
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.23



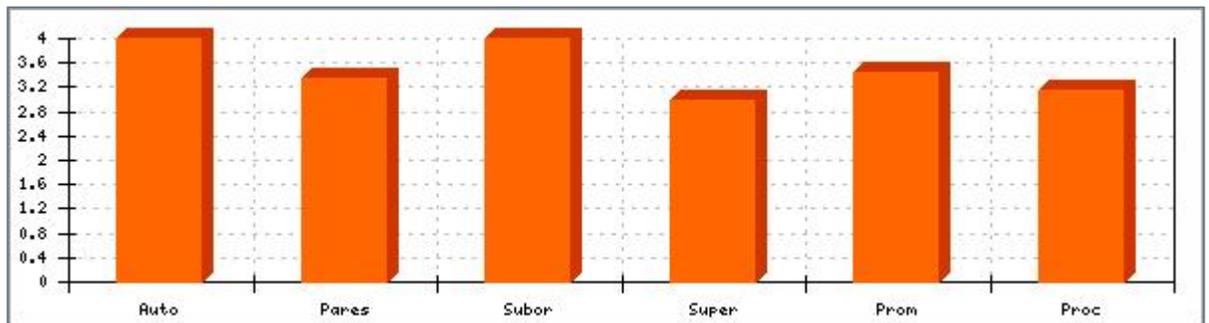
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.43)

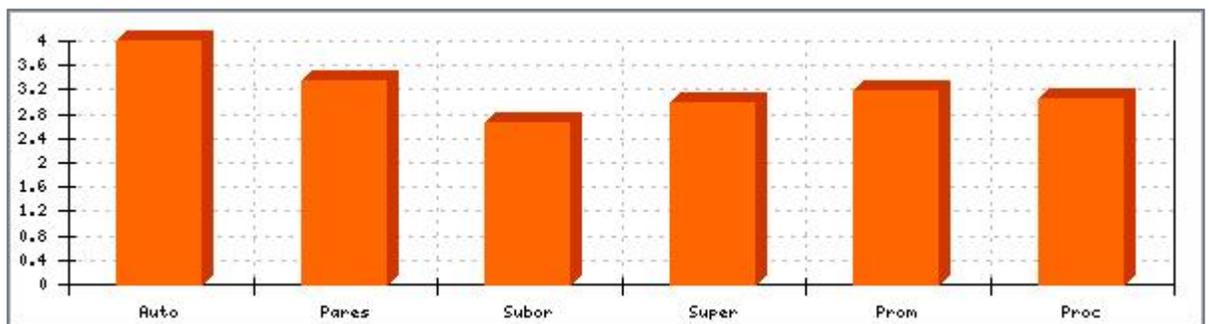
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

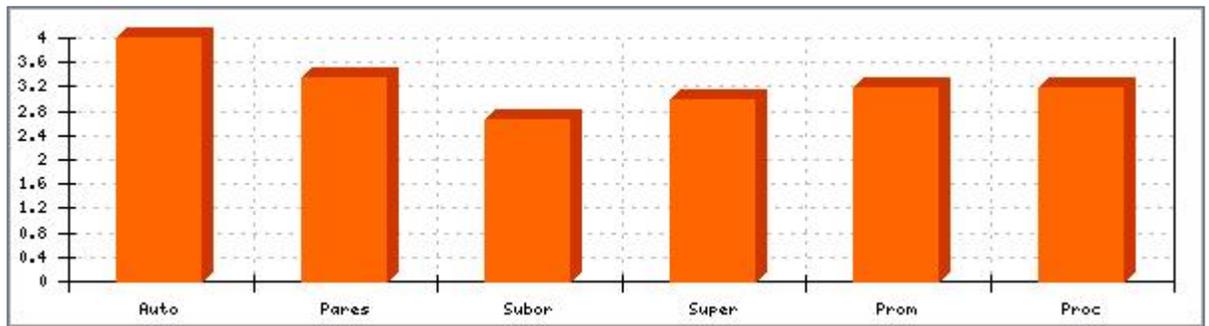
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.06



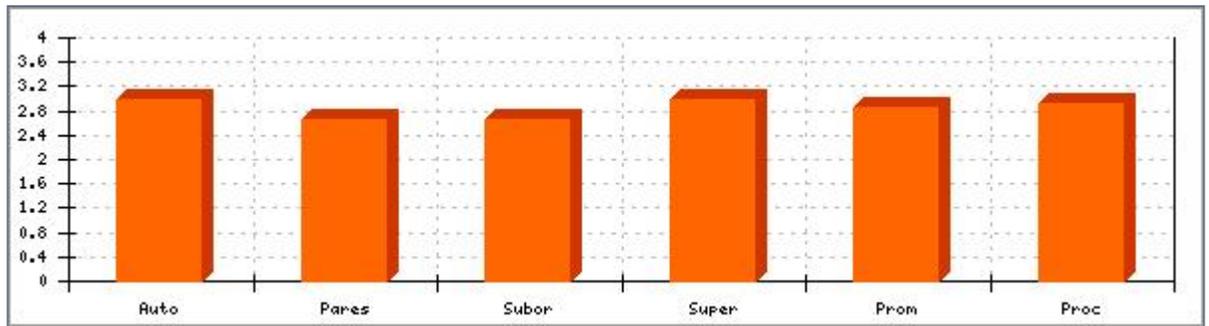
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.19



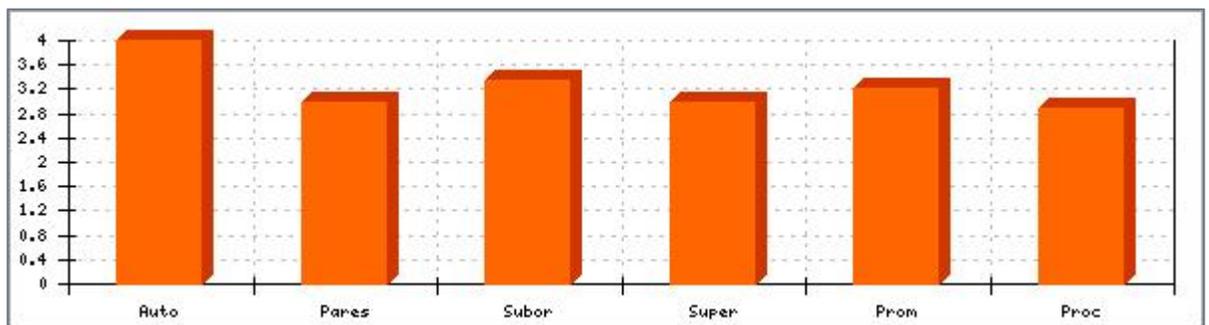
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.92



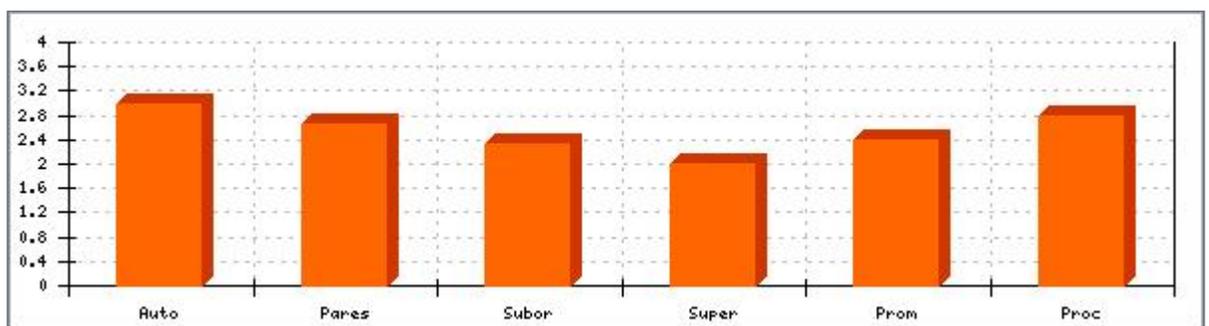
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.90



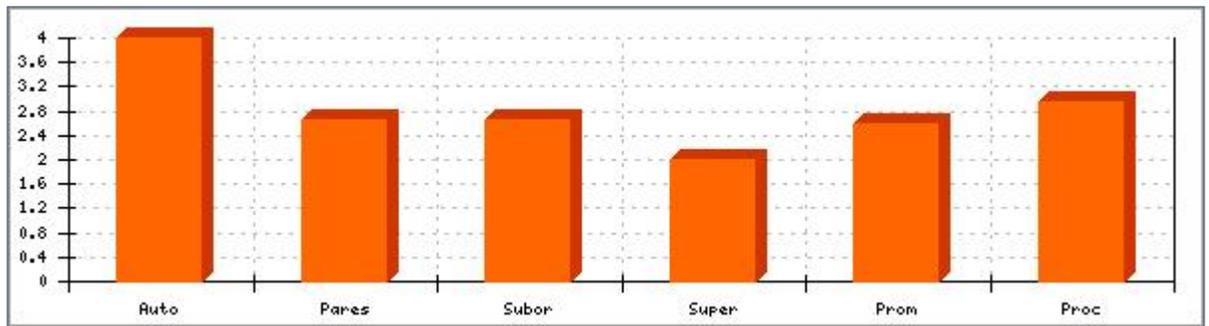
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.79



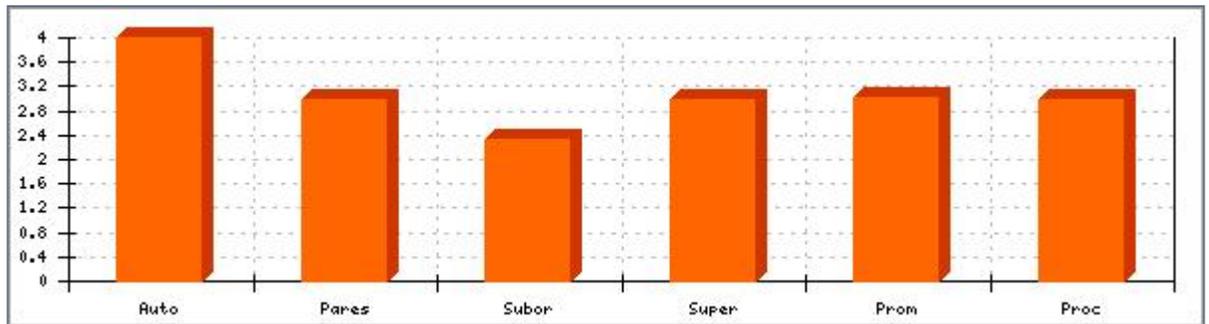
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.94



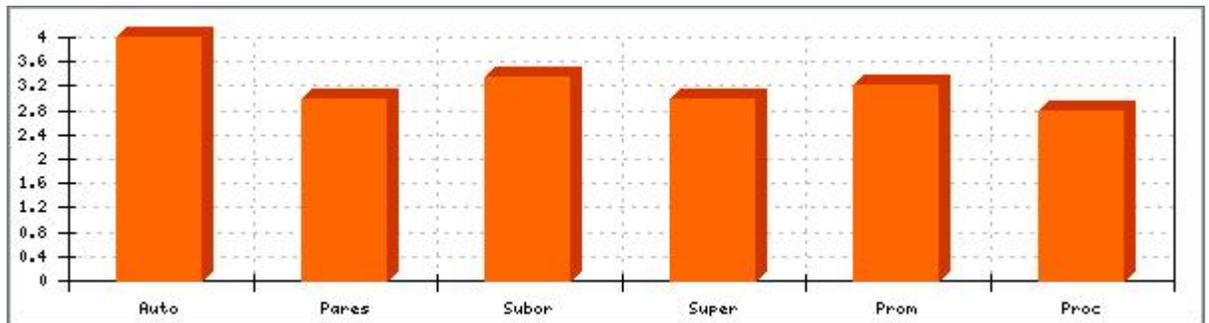
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	2.99



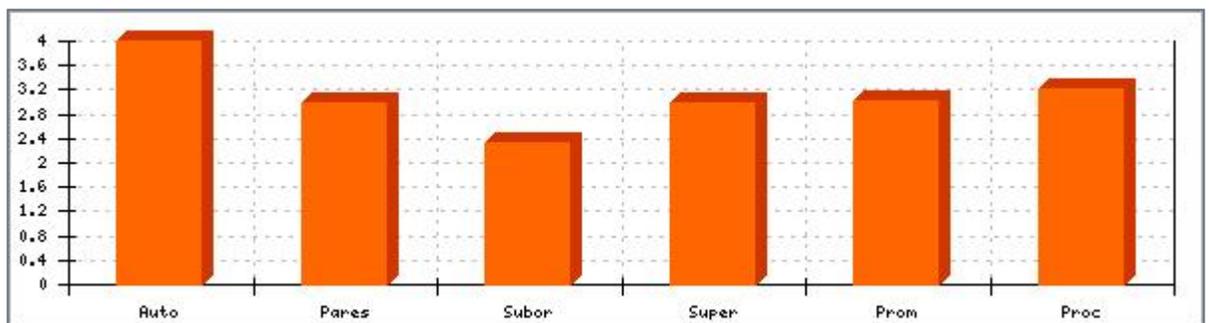
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.78



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.02)

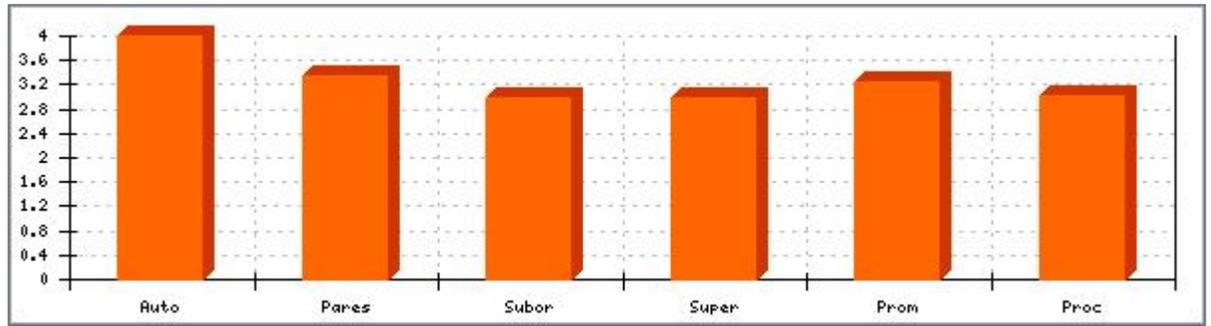
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

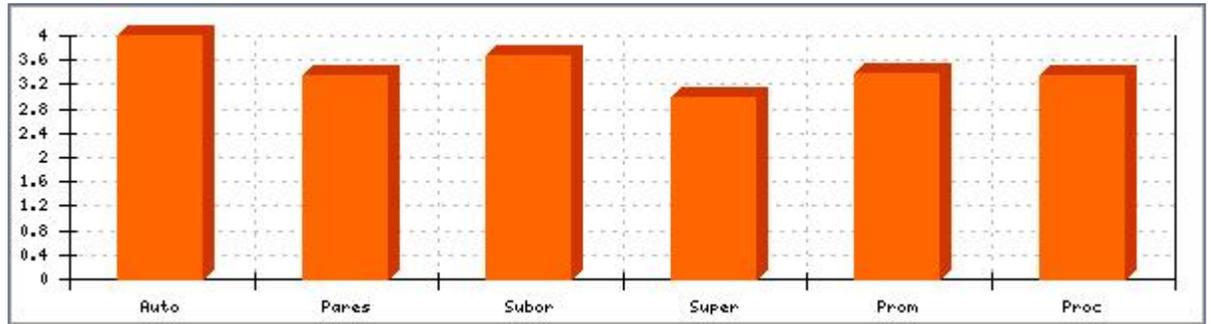
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.02



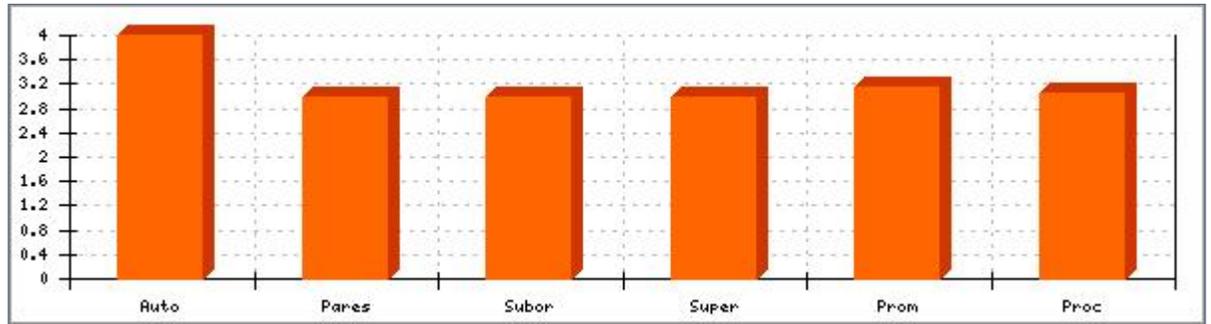
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.36



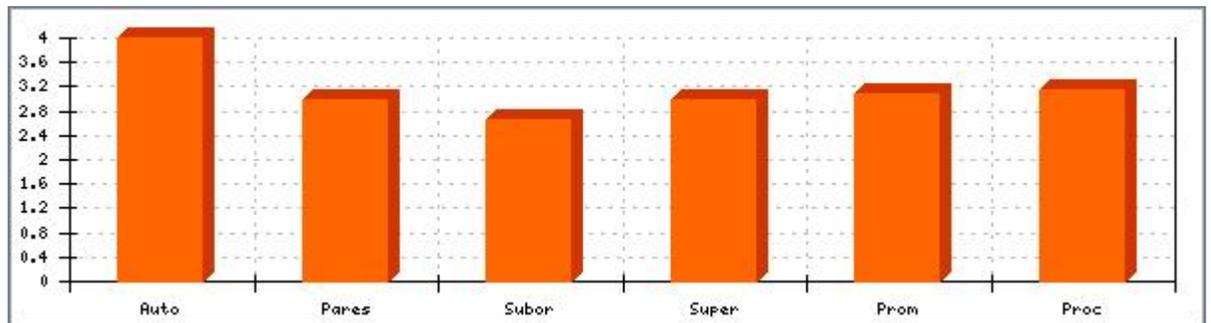
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.04



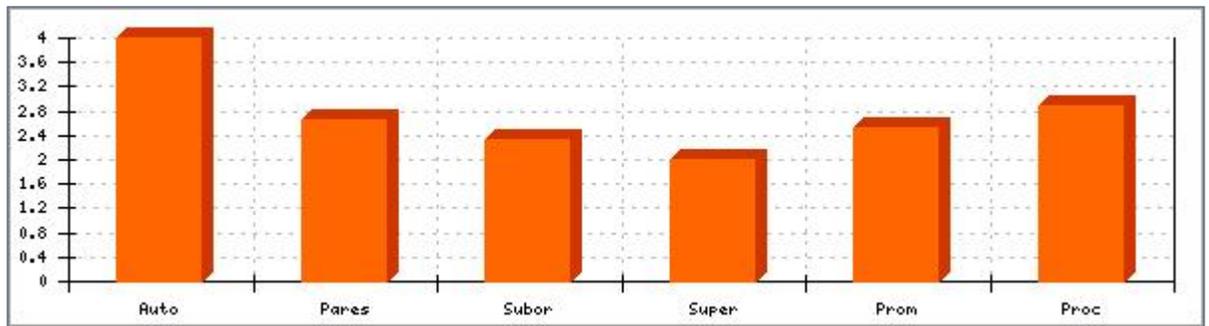
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.15



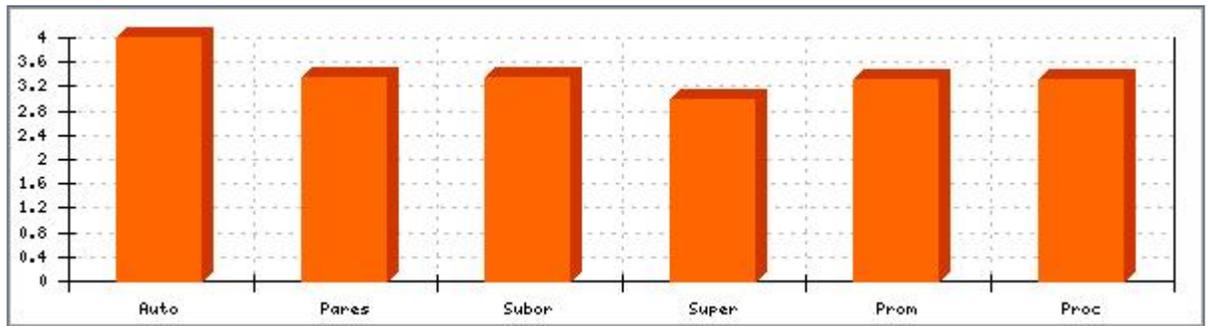
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.89



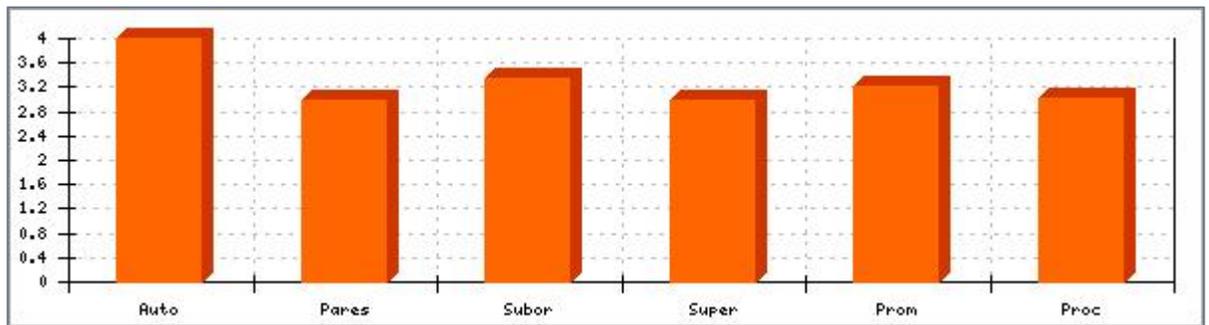
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.32



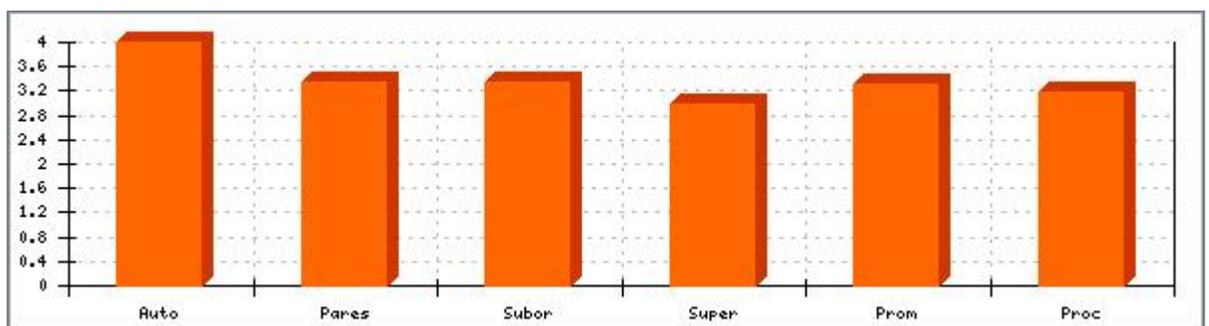
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.02



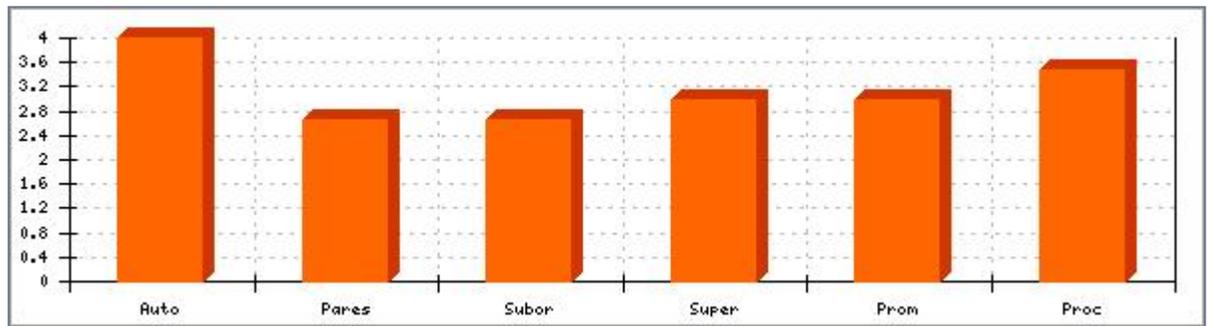
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.19



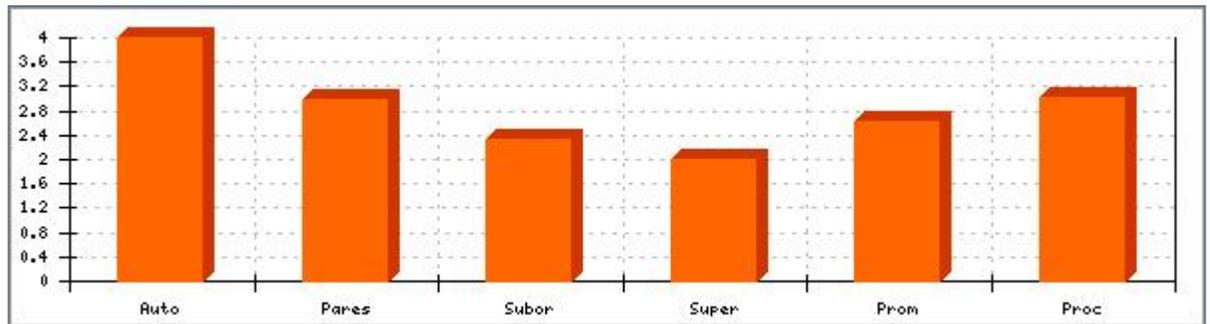
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.46



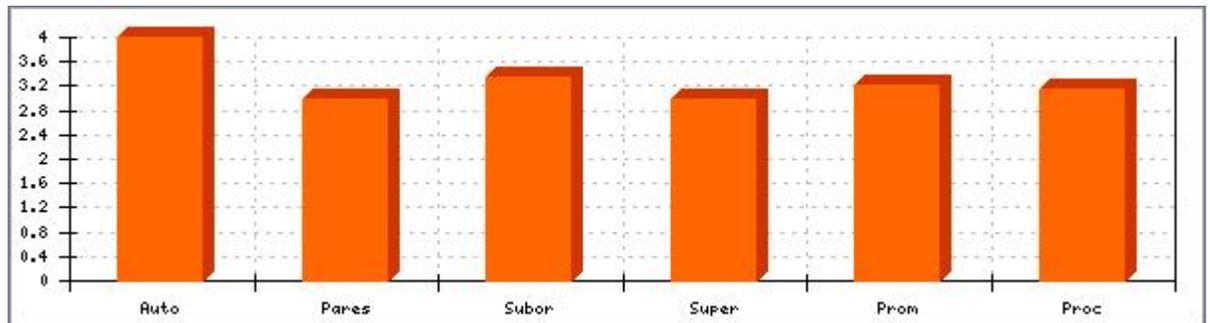
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	3.03



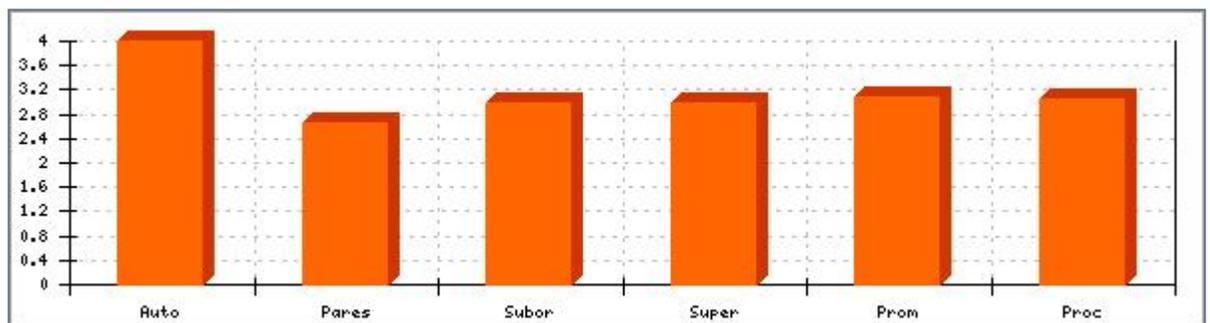
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.16



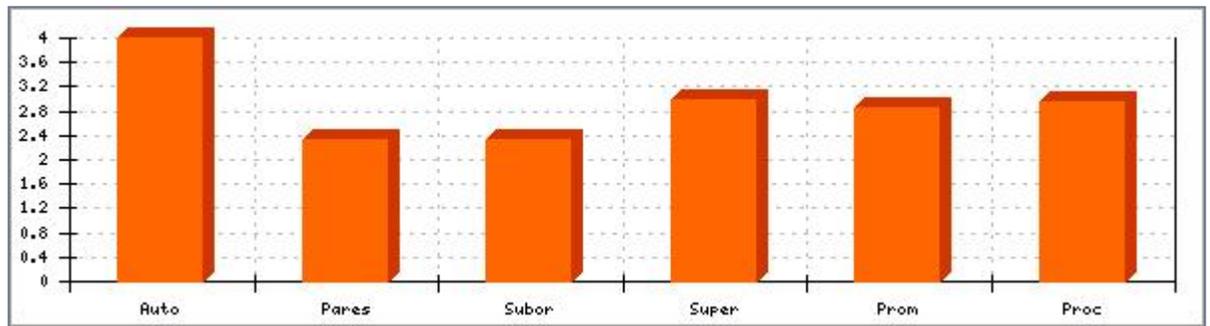
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.06



40.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.85)

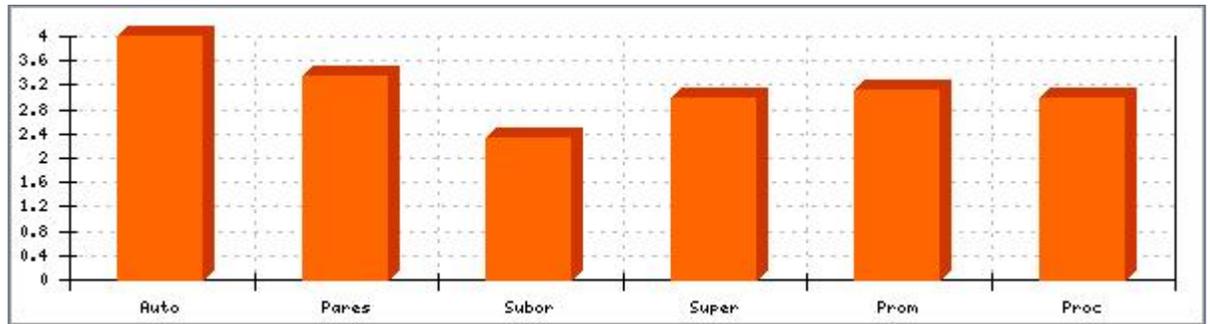
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

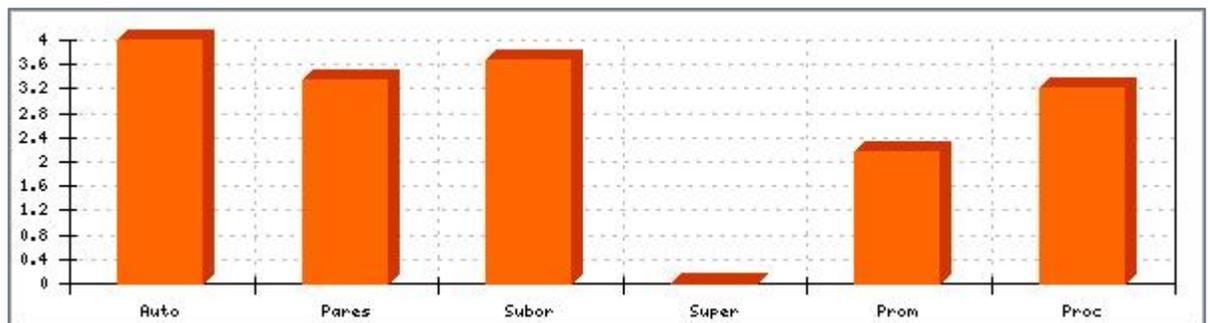
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	2.99



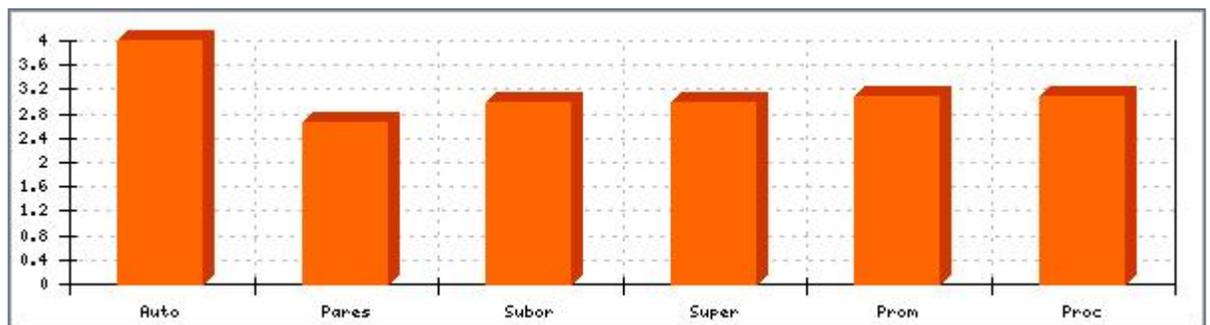
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (2.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	2.17
Promedio Proceso	3.22



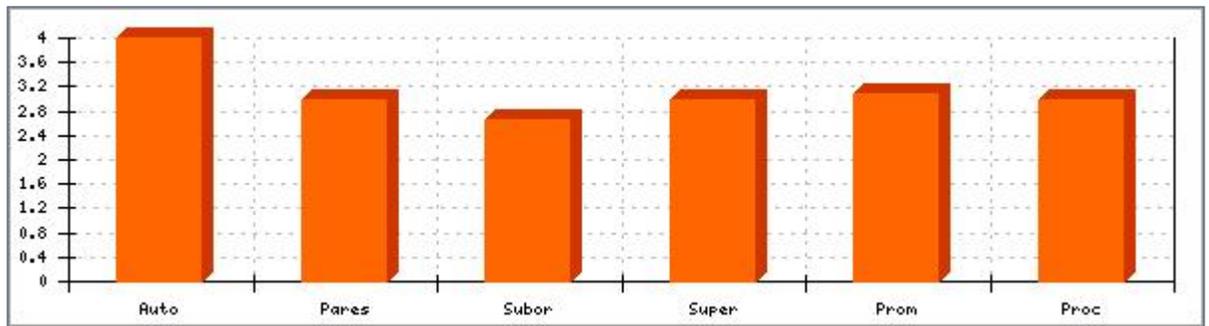
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.08



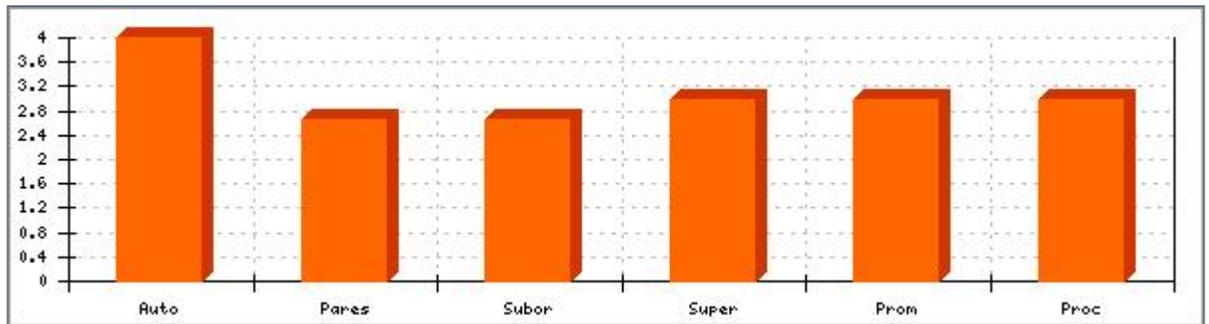
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.97



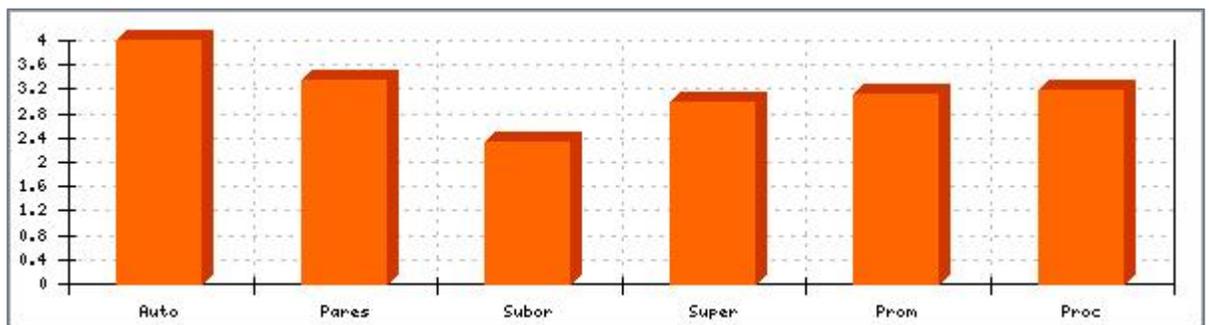
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.98



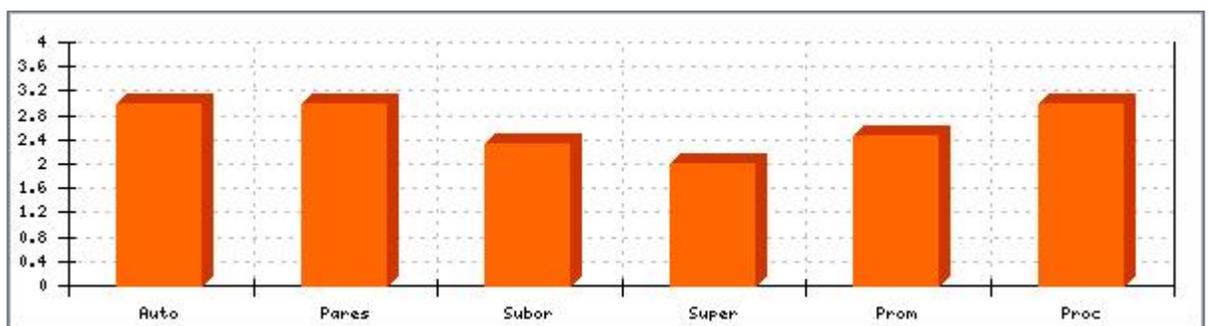
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.18



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.47)

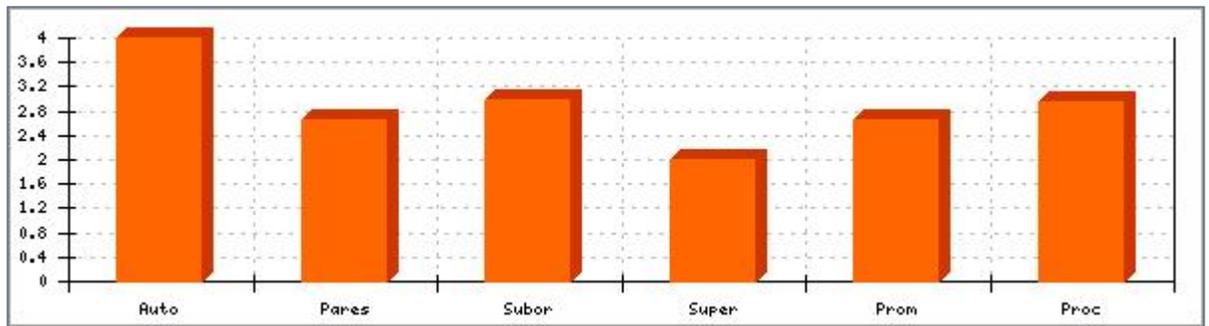
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.47
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

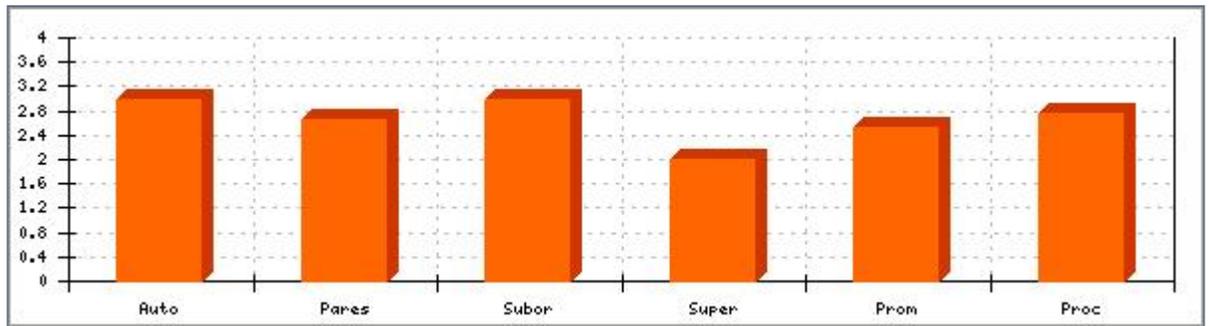
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.96



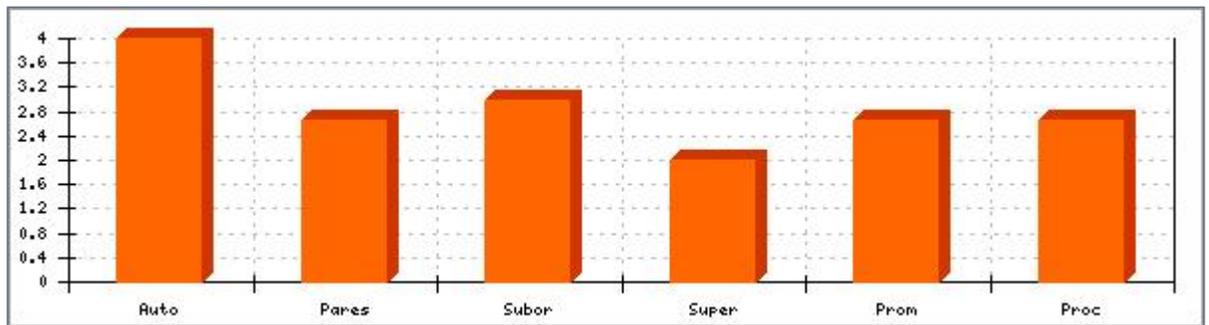
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.77



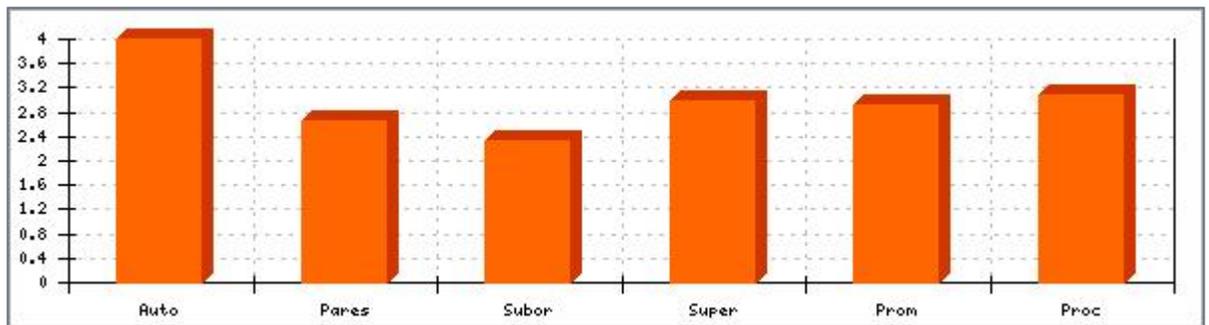
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.66



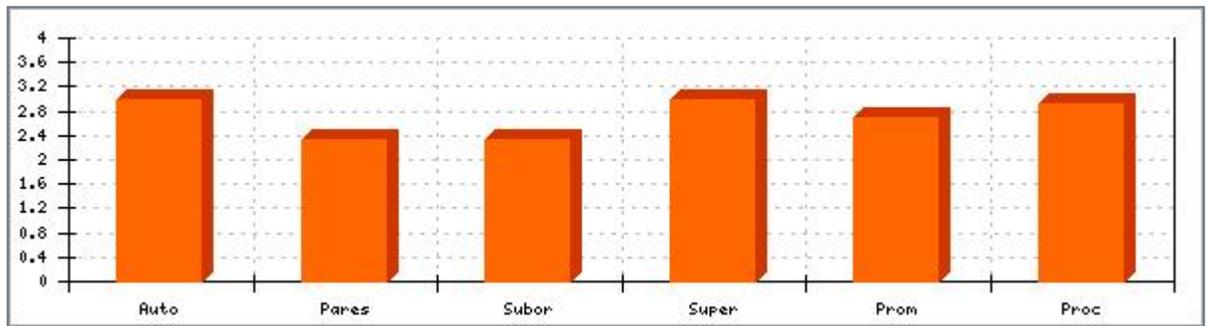
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.08



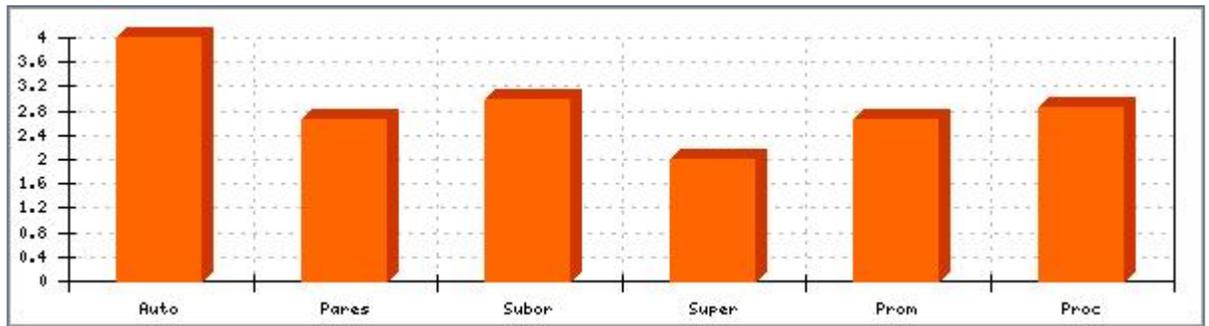
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.93



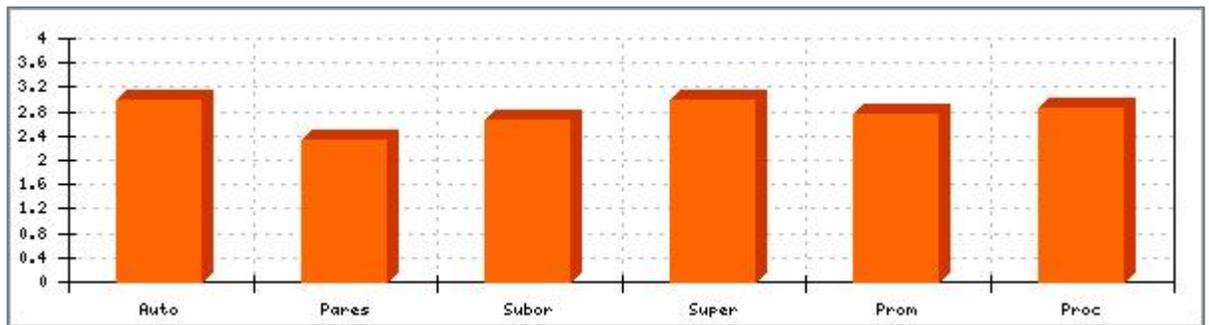
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.84



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.77)

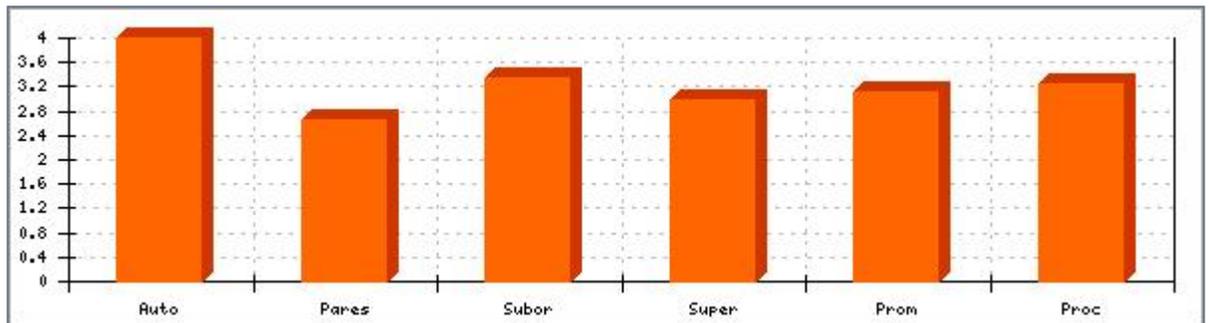
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

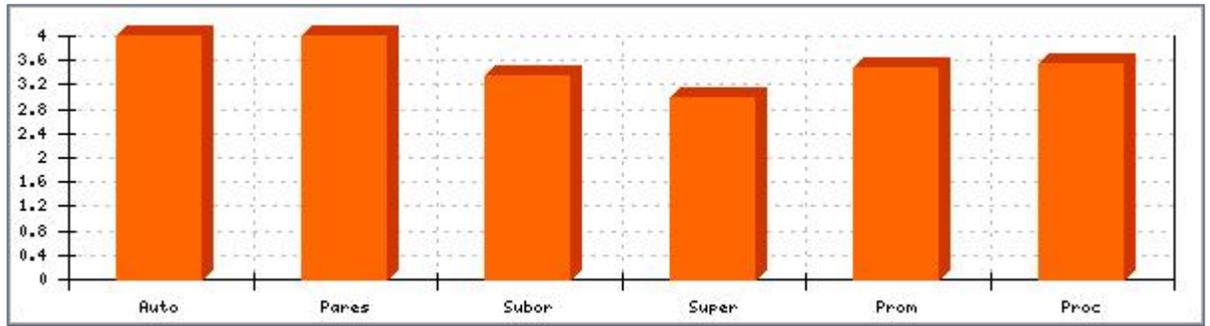
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.23



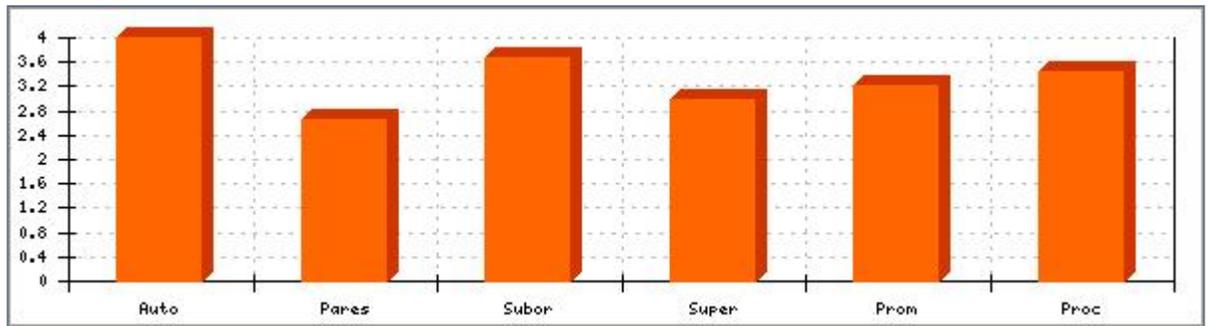
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	3.53



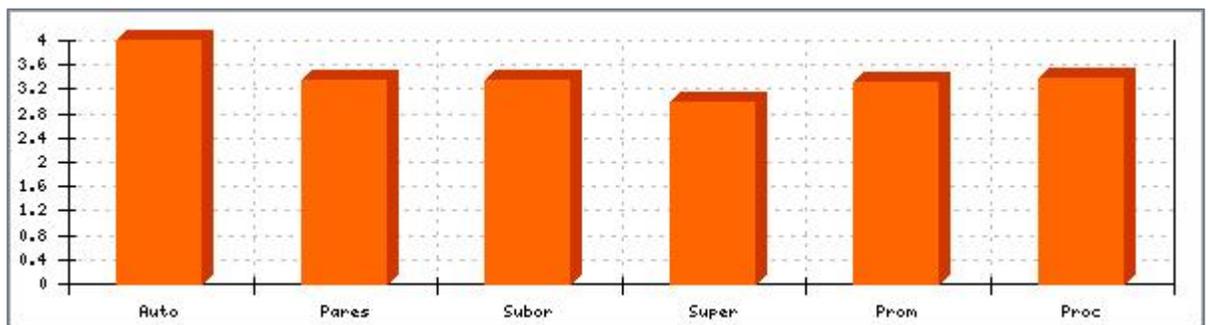
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.44



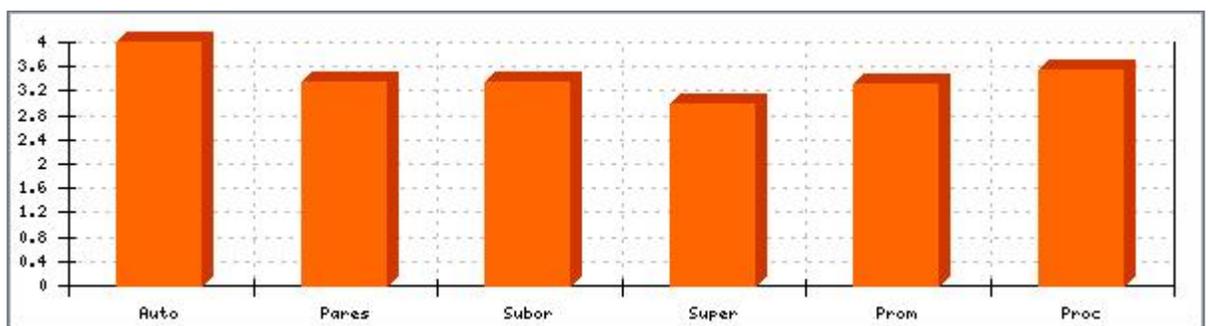
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.37



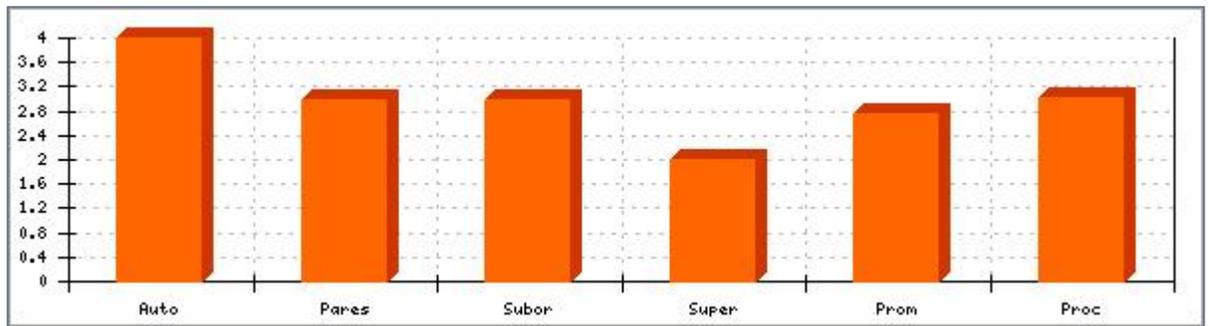
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.53



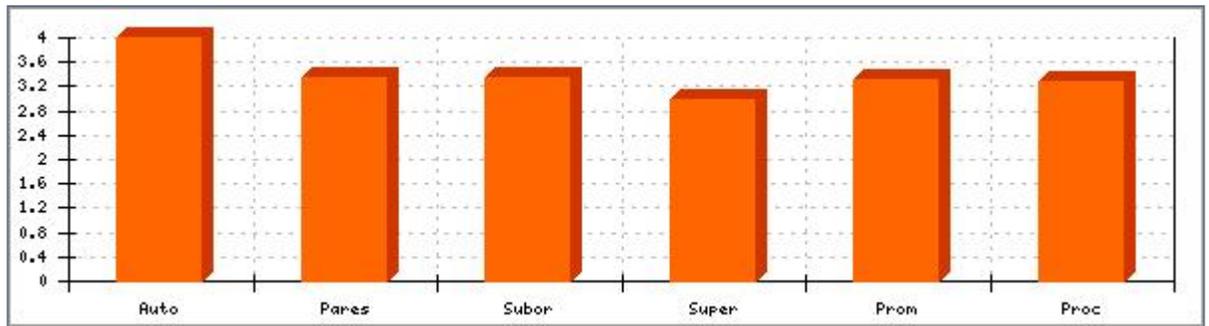
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	3.01



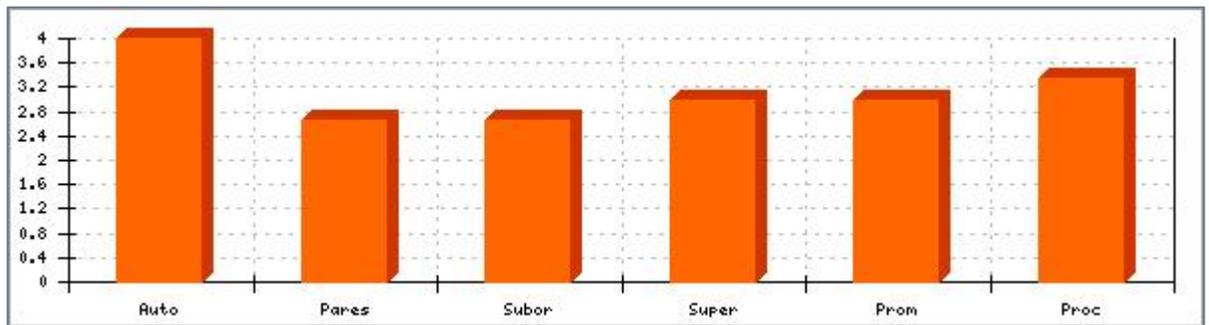
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.27



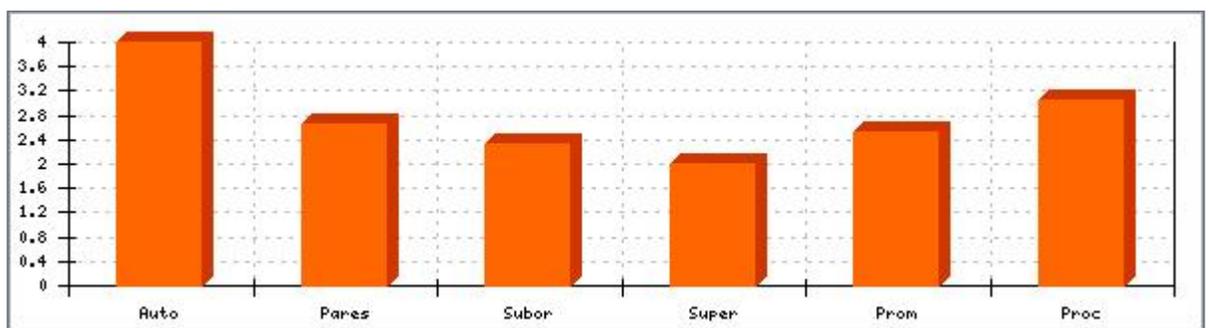
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.53)

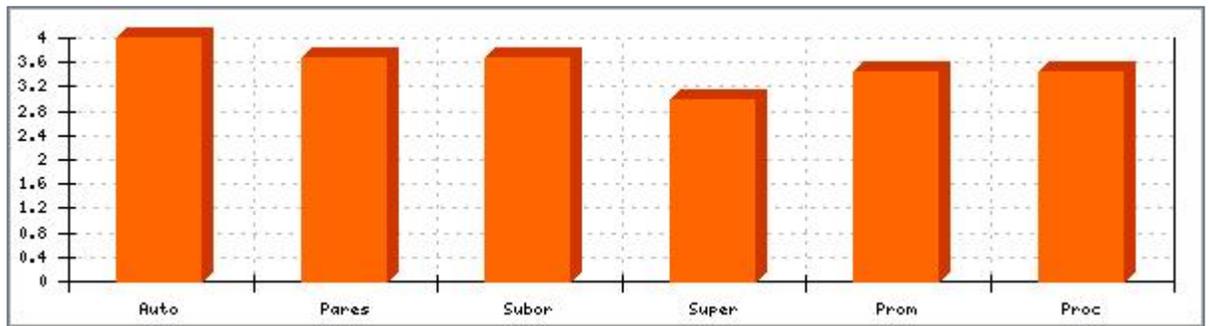
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

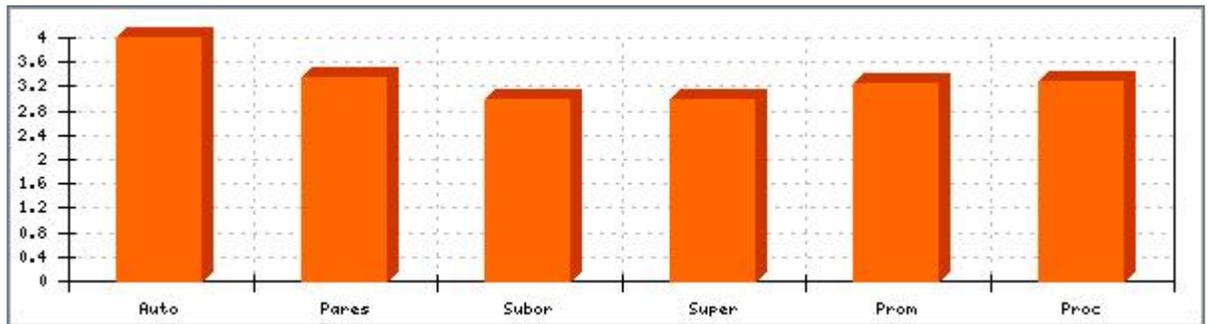
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.43



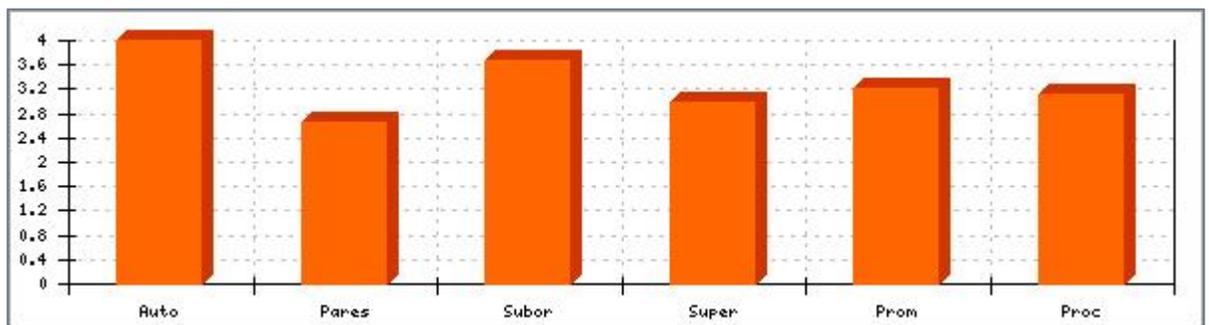
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.29



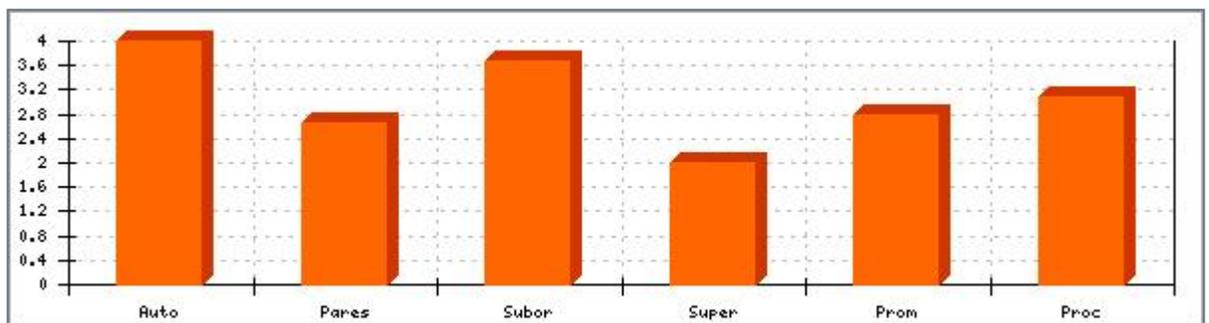
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.11



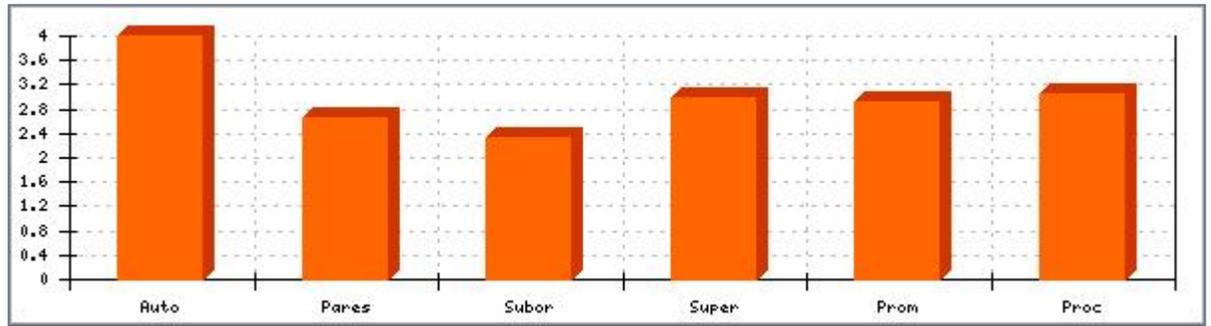
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	3.08



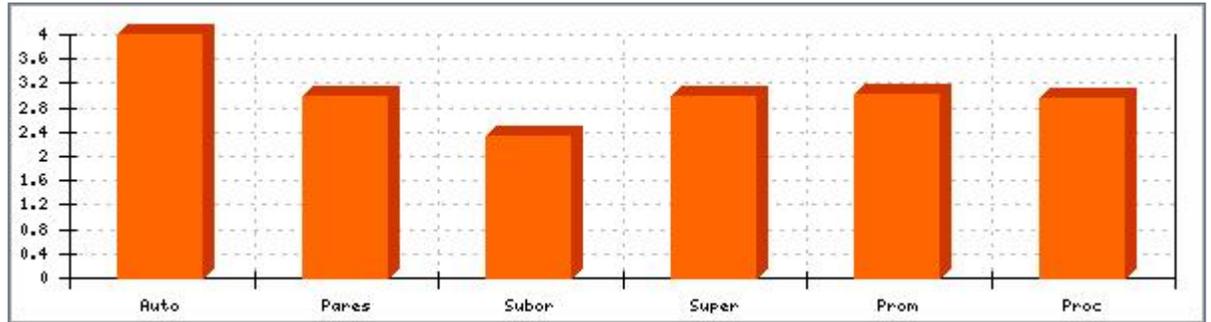
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.04



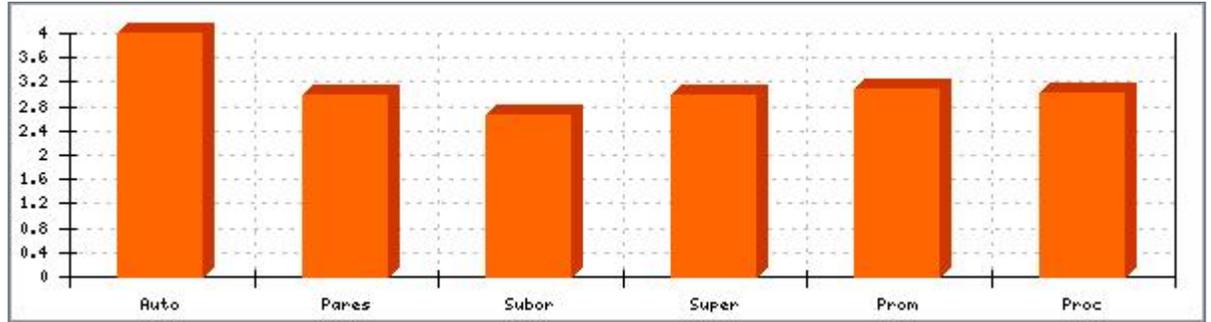
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	2.96



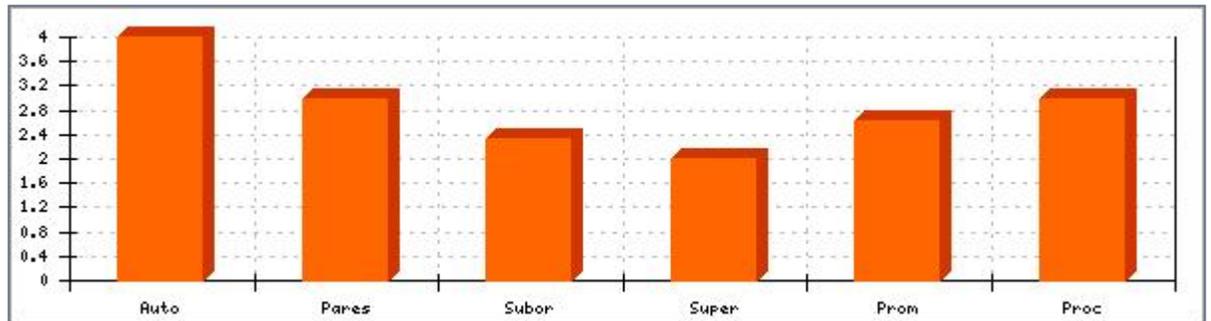
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.01



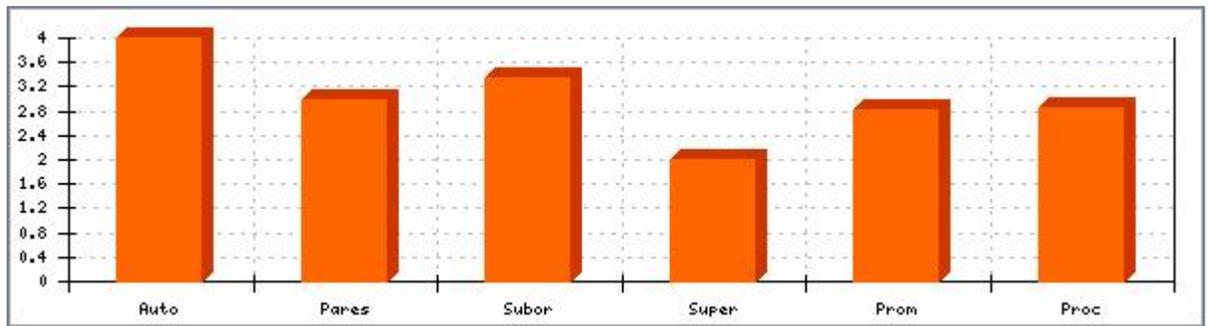
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.98



72.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.82)

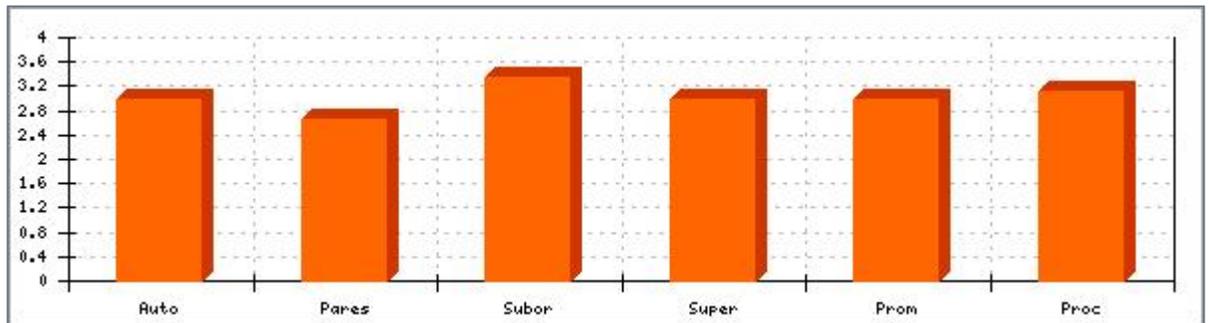
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

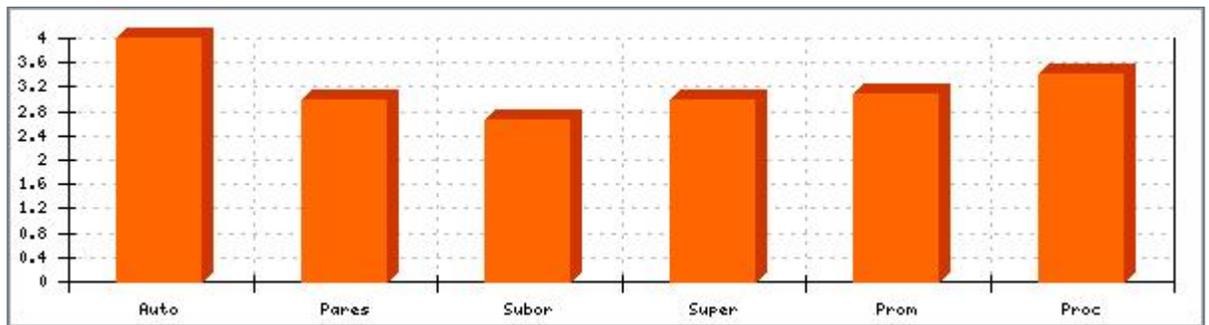
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	3.12



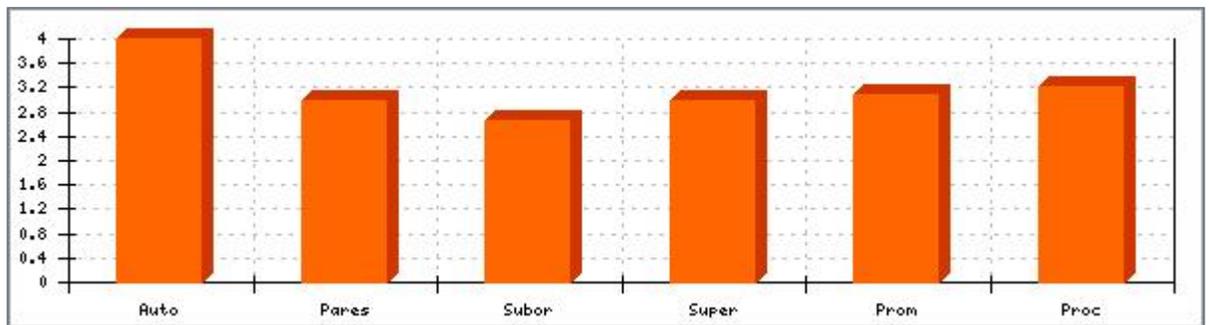
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.41



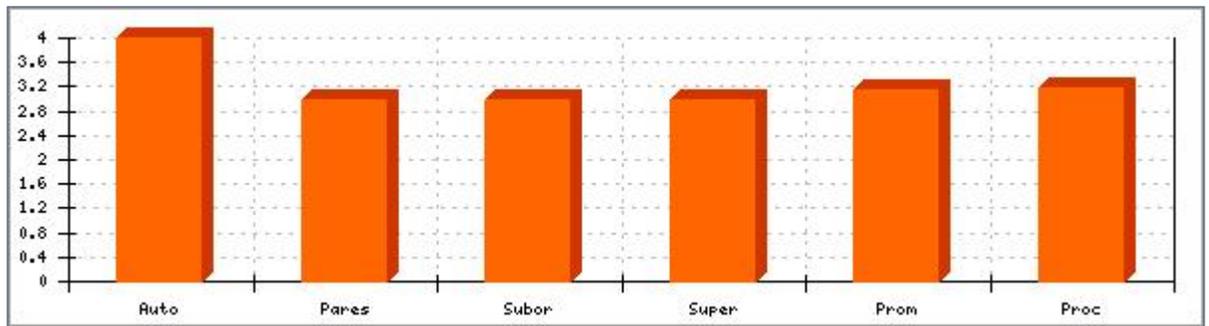
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.21



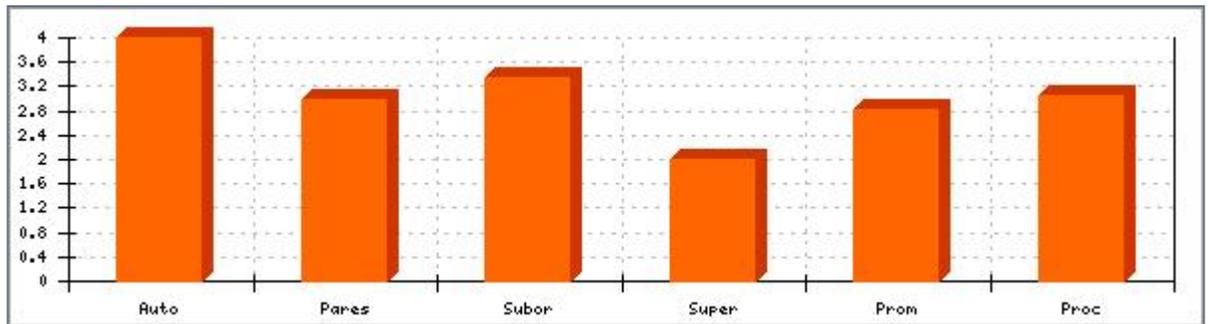
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.18



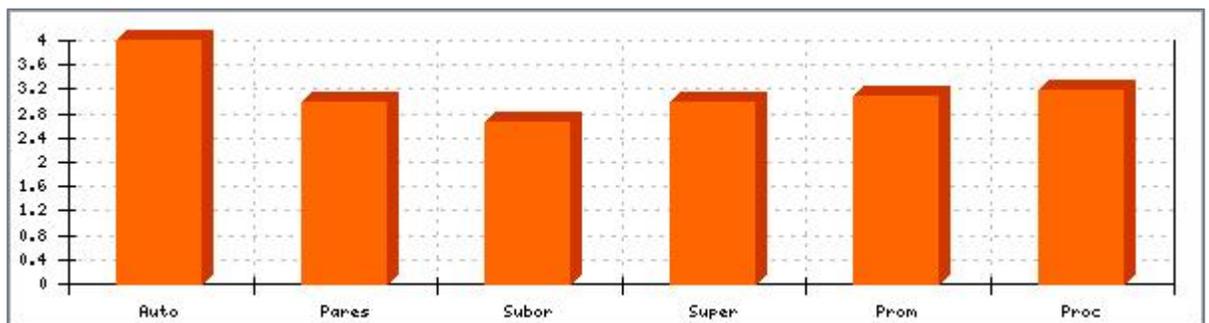
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.17



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	3.04	-0.74
Subordinado	2.78	-1.00
Supervisor	2.89	-0.89

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	3.15	-0.63
Subordinado	3.56	-0.22
Supervisor	2.78	-1.00

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	2.96	-0.82
Subordinado	2.70	-1.08
Supervisor	2.78	-1.00

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	2.97	-1.03
Subordinado	2.95	-1.05
Supervisor	2.85	-1.15

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.86	--
Pares	3.05	-0.81
Subordinado	2.71	-1.15
Supervisor	2.83	-1.03

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.57	--
Pares	2.57	-1.00
Subordinado	2.76	-0.81
Supervisor	2.43	-1.14

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.07	-0.93
Subordinado	3.15	-0.85
Supervisor	2.78	-1.22

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	4.00	--
Pares	3.00	-1.00
Subordinado	3.00	-1.00
Supervisor	2.67	-1.33

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.83	--
Pares	2.94	-0.89
Subordinado	2.94	-0.89
Supervisor	2.83	-1.00

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	82.22%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	81.67%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	81.67%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	81.11%
•(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	78.89%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	78.89%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	78.89%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	77.22%
•(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	76.67%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	76.67%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	76.67%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	76.67%
•(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	76.67%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	76.67%
•(LIDERAZGO) Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos.	74.44%
•(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	74.44%
•(EMPODERAMIENTO) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	73.89%
•(EMPODERAMIENTO) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	73.89%
•(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	73.89%
•(LIDERAZGO) Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía.	73.89%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	73.33%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	73.33%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	73.33%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	72.22%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	72.22%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	72.22%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	71.67%
•(COMUNICACIÓN) Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio.	71.67%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	71.67%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	71.67%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	71.11%

•(FLEXIBILIDAD) Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos.	70.00%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	70.00%
•(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	69.44%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	69.44%
•(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	69.44%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	69.44%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	69.44%
•(TRANSPARENCIA) Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio.	69.44%
•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	69.44%
•(EFICIENCIA) Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras	68.89%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	68.89%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	68.89%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	67.22%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	67.22%
•(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	67.22%
•(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	66.67%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	66.67%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	66.67%
•(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	66.67%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	66.67%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	66.11%
•(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	64.44%
•(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	64.44%
•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	64.44%
•(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	62.78%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	61.67%
•(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	61.67%
•(RESPONSABILIDAD) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	60.56%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	60.56%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	38.89%
---	--------

AUTOEVALUACIÓN

Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más

Mantener reuniones mas continuas con el grupo de trabajo.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Trabajo en equipo, alto nivel de colaboración, anticipación a las necesidades, buen nivel de planificación, gestión de los colaboradores.

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Ampliar la comunicación unipersonal con el equipo de trabajo.

PARES

Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más

- Mayor visibilidad de su gestión - Mayor acercamiento a las Áreas Usuarías para entender sus requerimientos y proponer soluciones viables

Integrarse más a las nuevas tecnologías mundiales

Interactuar mucho mas con su equipo y otras áreas

Que le pedirías a la persona en referencia que pare de hacer o haga menos

Crear que la seguridad informativa de la compañía es invulnerable y adaptar nuevas tecnologías más eficientes

Enfocarse en su área

Que sugerencia daría a la persona en referencia para mejorar su desempeño de su rol laboral

- Mayor visibilidad de su gestión

Facilitar mas tecnología para el negocio y los ffcc puedan ser mas eficientes en su trabajo

Fortalezca el clima laboral de su área

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

- Conocimiento / Expertise técnico - Referente Regional - Muy enfocado a la consecución de resultados, y al cumplimiento de objetivos

Alto conocimiento de la compañía y de su área

comprometido, integro, responsable, conoce su especialidad

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

- Dar mayor visibilidad a su gestión

Integrarse más con el equipo gerencial

comunicación con su equipo

SUBORDINADO

Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más

Que escuche a sus colaboradores y vele por su bienestar

Empoderar y delegar. Comunicación efectiva sin ocultar información. Promover a las personas para que trabajen más con la casa matriz.

Estimo conveniente que realizar visitas mas frecuentes al campo le pueden dar un mejor enfoque del negocio para priorizar las necesidades y actuar sobre ellas

Que le pedirías a la persona en referencia que pare de hacer o haga menos

Control minucioso de decisiones que toman los colaboradores, por ejemplo ejecución de horarios y procesos de compras de materiales

No tengo observaciones al respecto

Que sugerencia daría a la persona en referencia para mejorar su desempeño de su rol laboral

Mejorar las relaciones con el equipo de trabajo, las relaciones no se terminan después de la oficina.

La confianza en el equipo de trabajo se debe mantener para cada dia mejorar el desempeño tanto personal como de los colaboradores

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Escucha activa Conocimiento técnico

Saber escuchar Delegar Empatía Optimización de recursos

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Relaciones interpersonales con los miembros del equipo de trabajo. Evaluación de las necesidades de los miembros del equipo. Aceptación de errores cometidos. Comunicación efectiva sin ocultar información. Promoción de los miembros del equipo.

Involucrar en mayor medida al personal, en proyectos de impacto al negocio

SUPERVISOR

Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más

tener mas visibilidad, trabajar en temas económicos: reducción de opex y capex

Que sugerencia daría a la persona en referencia para mejorar su desempeño de su rol laboral

revisar los costos corporativos y evaluar la manera de recuperarlos a través de los socios.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

responsable, con experiencia, honesto y muy trabajador.

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Interactuar en red con sus pares

EVALUADO

EVALUADOR

