



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 05:30:39** hasta el **2016-08-30 03:24:26**



Datos Personales



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

No. Identificación :	1712538758
Nombres :	RAQUEL SUSANA
Apellidos :	SANCHEZ HERRERA
Dirección :	BELLAVISTA
Teléfono :	3332546
Celular :	0998244367
Género :	FEMENINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	CONTROL Y RECURSOS
Cargo :	GERENTE PLANIF.YCTROL GESTION YCOMERCIAL
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	RAMIRO OSWALDO PAEZ RIVERA
Área de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1978-01-26

Peso de las Evaluaciones:

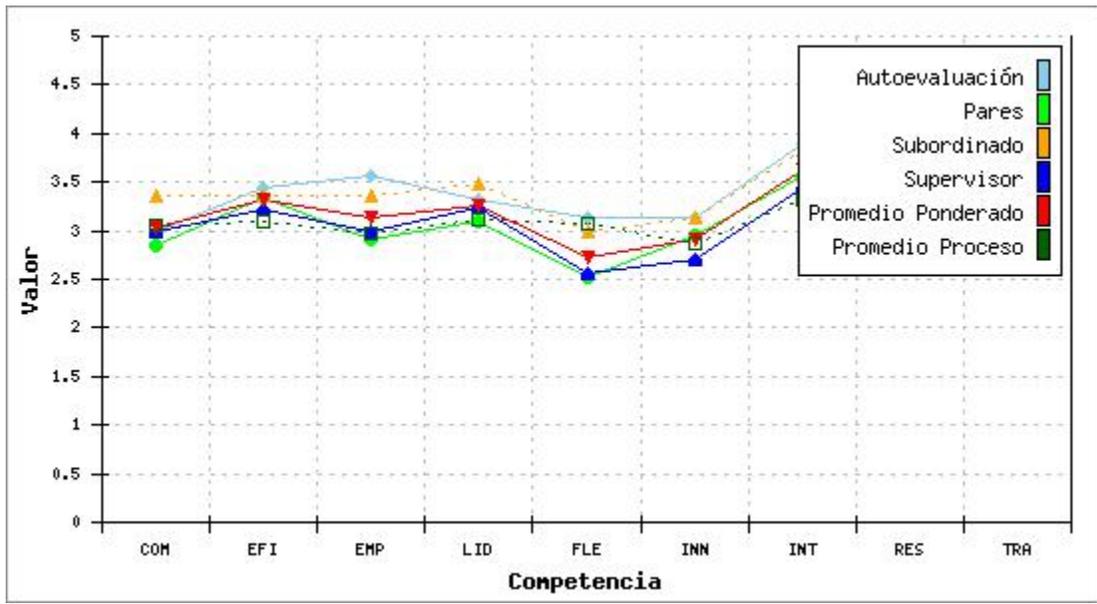
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.40
Pares	3.06
Subordinado	3.40
Supervisor	3.08
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.09



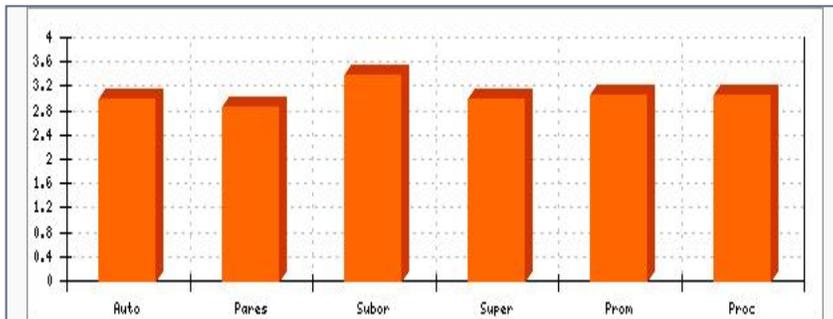
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	3.00	2.85	3.37	3.00	3.04	3.05
2 EFICIENCIA	3.44	3.33	3.37	3.22	3.31	3.10
3 EMPODERAMIENTO	3.56	2.91	3.37	3.00	3.14	2.98
4 LIDERAZGO	3.31	3.10	3.49	3.23	3.26	3.12
5 FLEXIBILIDAD	3.14	2.52	3.00	2.57	2.73	3.07
6 INNOVACIÓN	3.14	2.95	3.14	2.71	2.92	2.87
7 INTEGRIDAD	3.89	3.56	3.83	3.44	3.62	3.31
8 RESPONSABILIDAD	3.78	3.22	3.50	3.33	3.41	3.08
9 TRANSPARENCIA	3.33	3.06	3.42	3.17	3.21	3.19



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

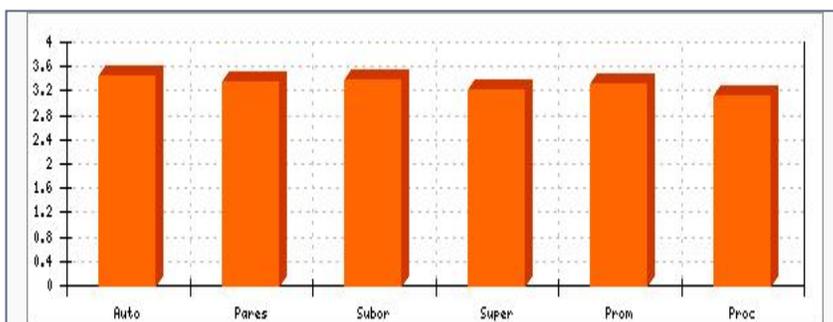
COMUNICACIÓN (3.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.85
Subordinado	3.37
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.04
Promedio Proceso	3.05



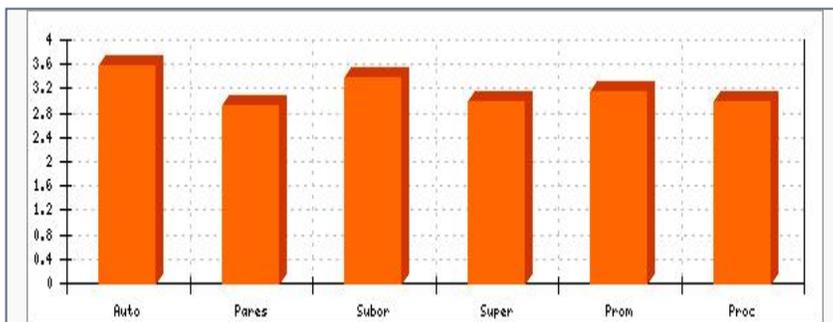
EFICIENCIA (3.31)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.44
Pares	3.33
Subordinado	3.37
Supervisor	3.22
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	3.10



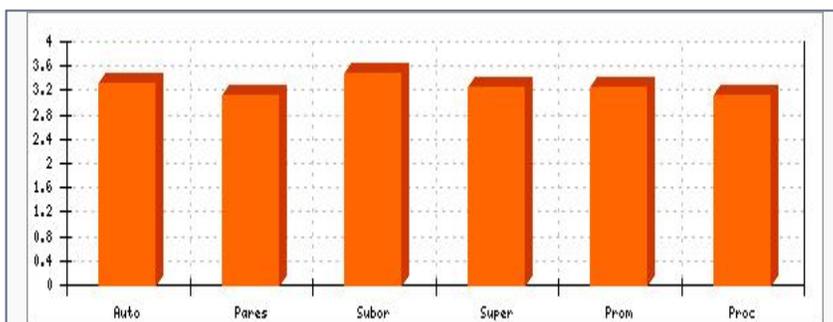
EMPODERAMIENTO (3.14)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.56
Pares	2.91
Subordinado	3.37
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.14
Promedio Proceso	2.98



LIDERAZGO (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.31
Pares	3.10
Subordinado	3.49
Supervisor	3.23
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.12



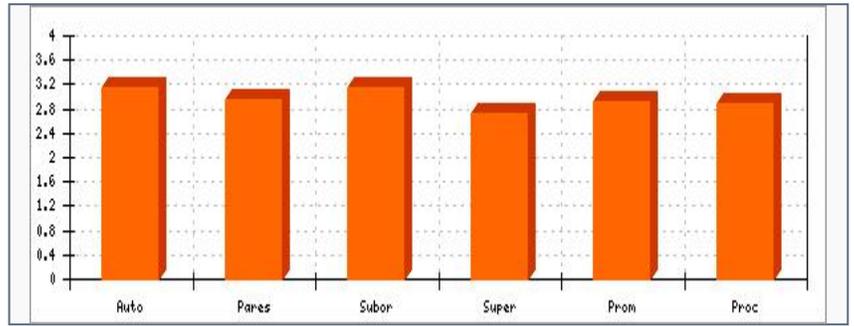
FLEXIBILIDAD (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	2.52
Subordinado	3.00
Supervisor	2.57
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	3.07



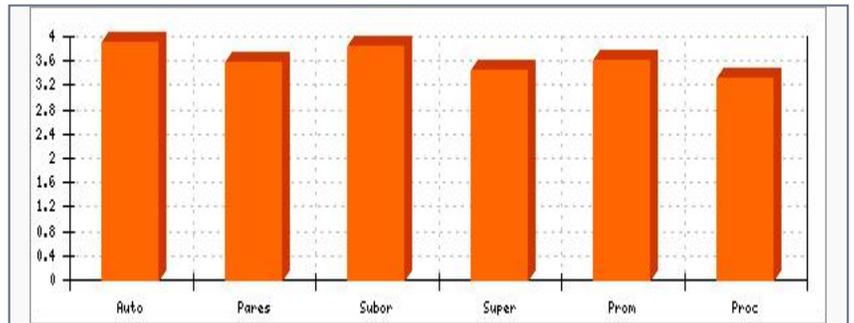
INNOVACIÓN (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	2.95
Subordinado	3.14
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.87



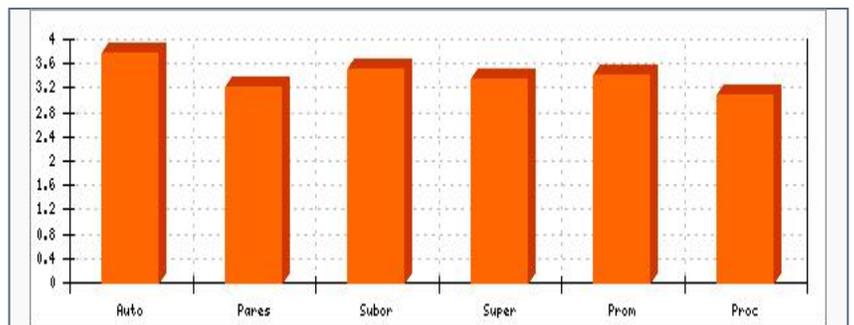
INTEGRIDAD (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.89
Pares	3.56
Subordinado	3.83
Supervisor	3.44
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.31



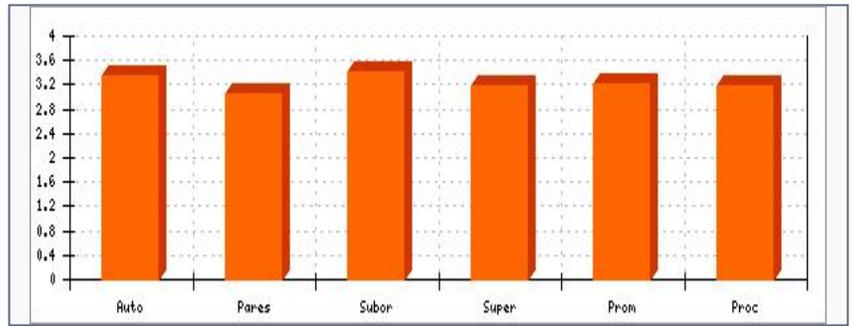
RESPONSABILIDAD (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	3.22
Subordinado	3.50
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.21)

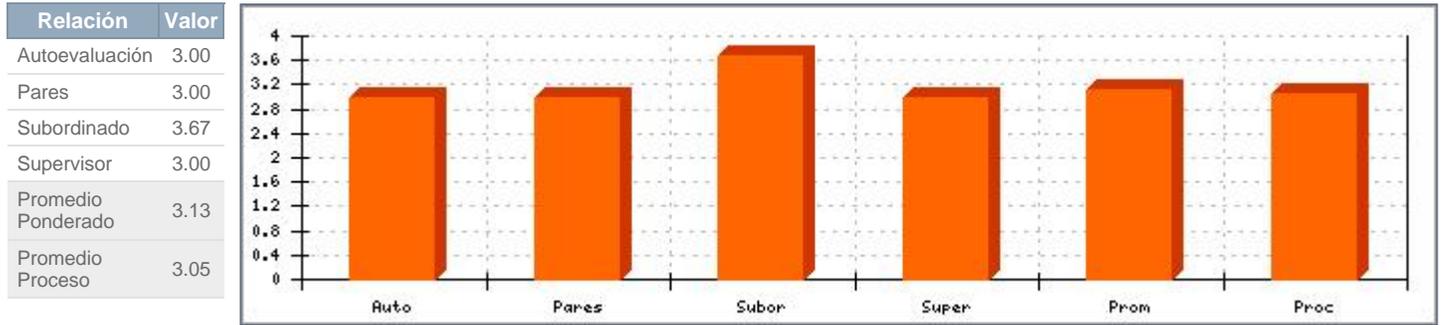
Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	3.06
Subordinado	3.42
Supervisor	3.17
Promedio Ponderado	3.21
Promedio Proceso	3.19



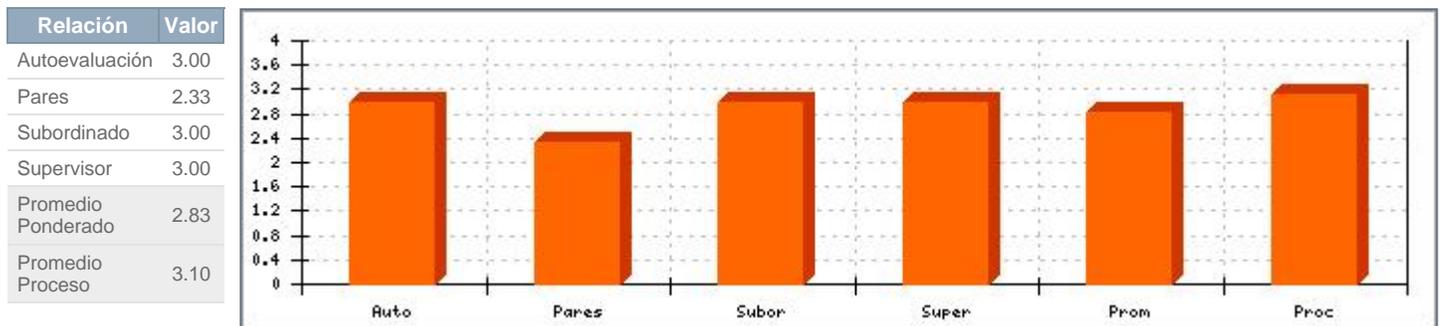
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

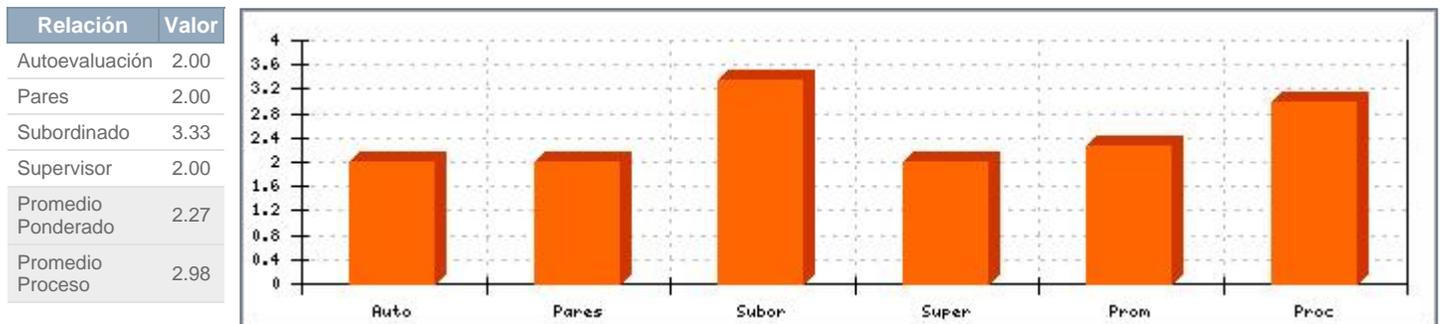
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.13)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (2.83)

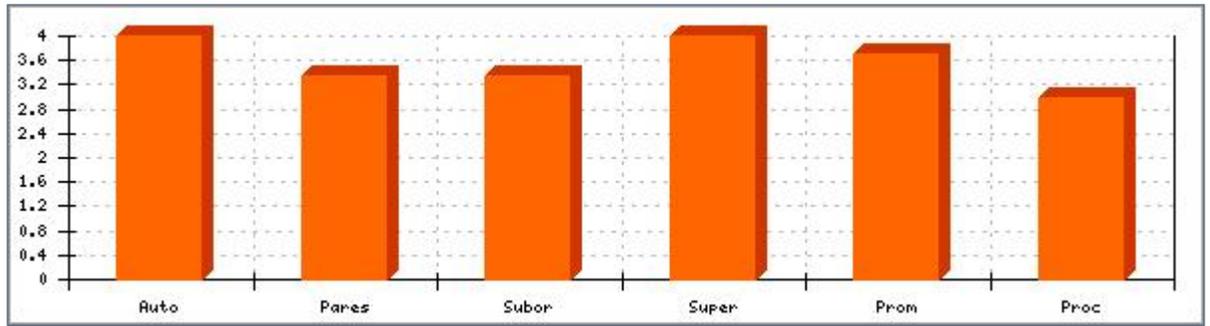


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.27)



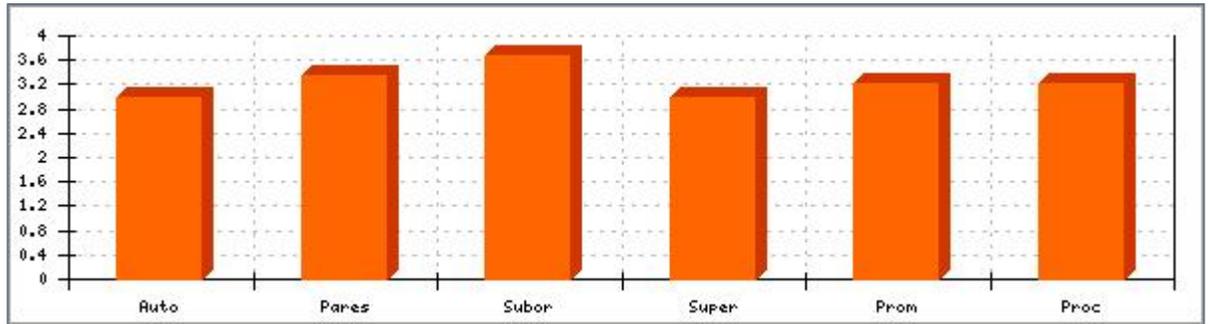
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	2.98



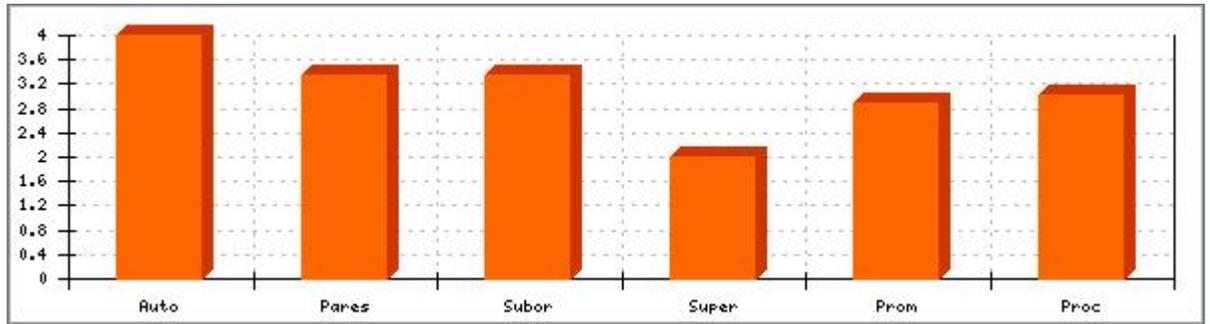
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.21



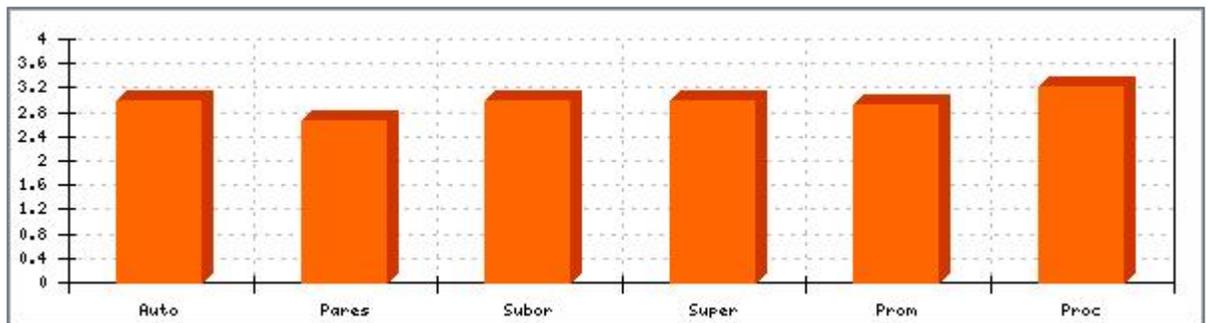
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	3.02



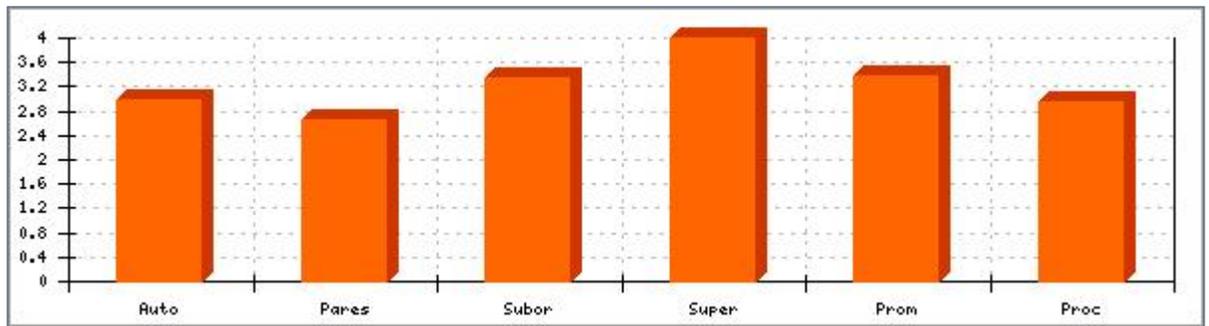
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	3.21



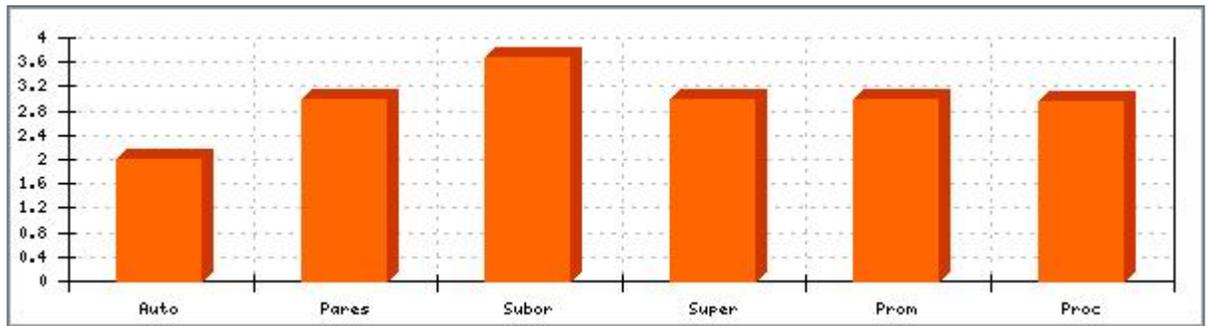
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	2.96



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.98)

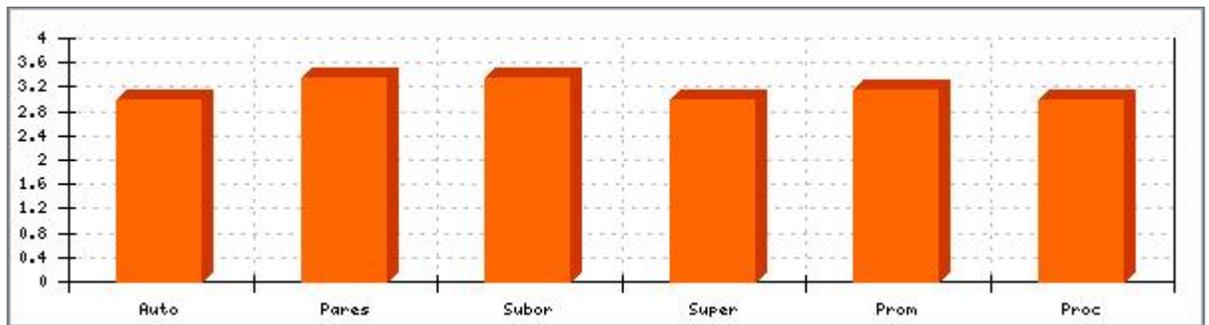
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

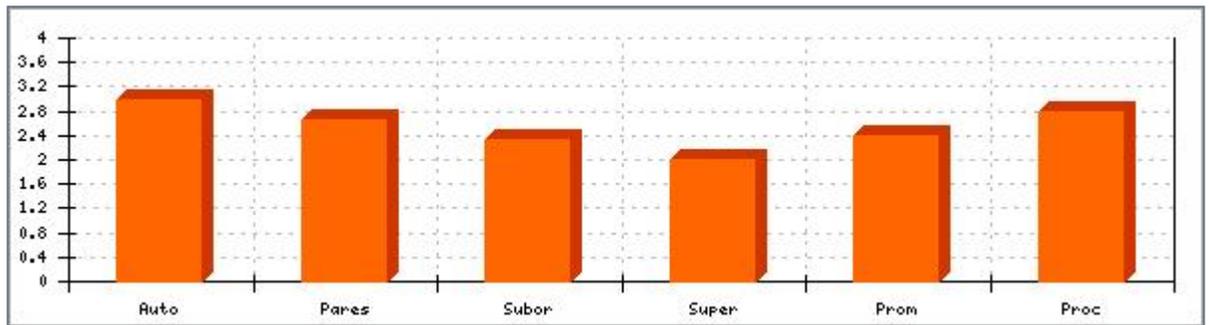
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.98



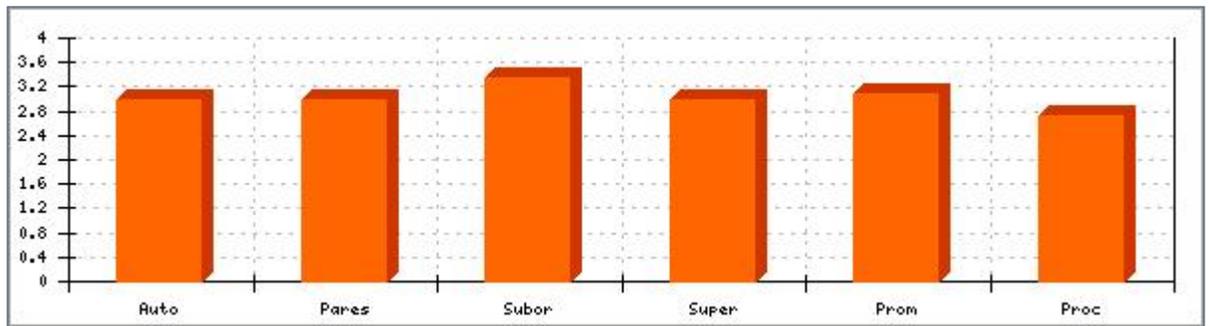
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.38)

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



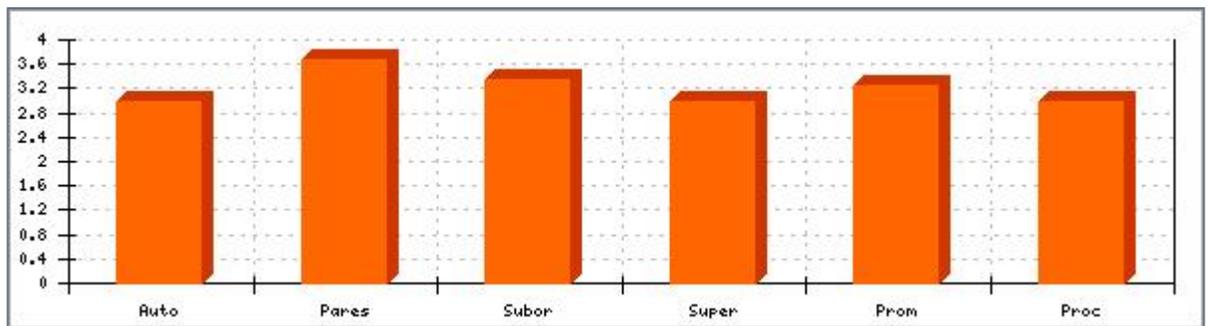
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.71



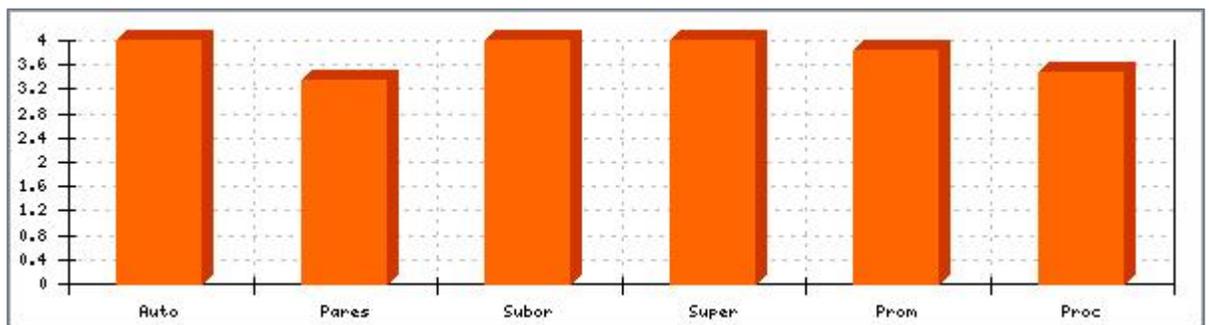
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	2.98



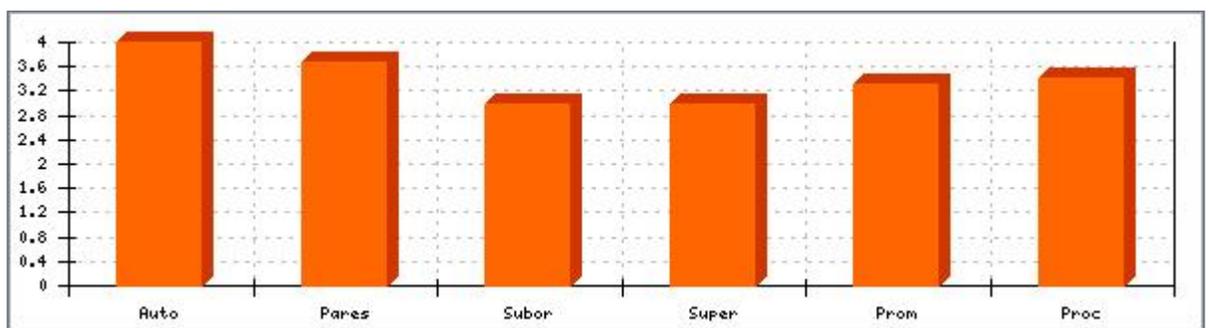
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.49



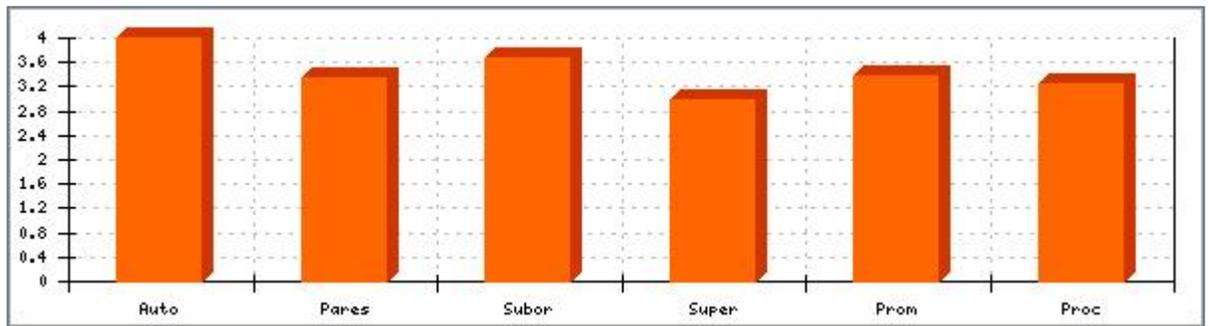
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	3.40



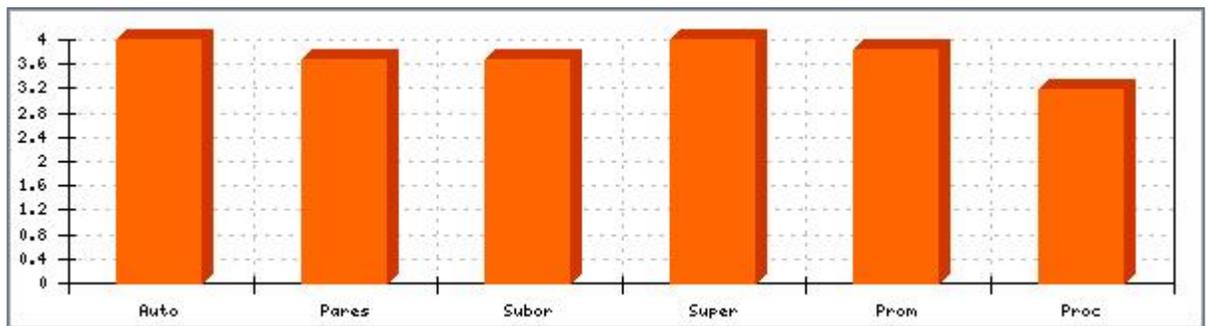
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.23



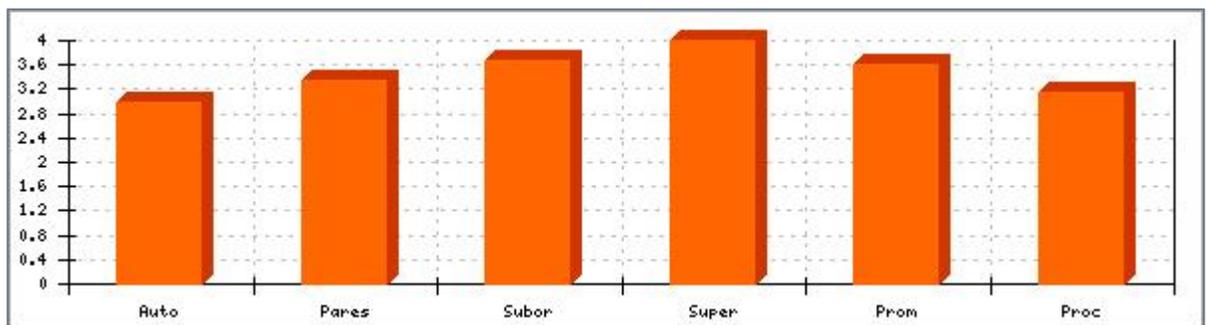
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.62)

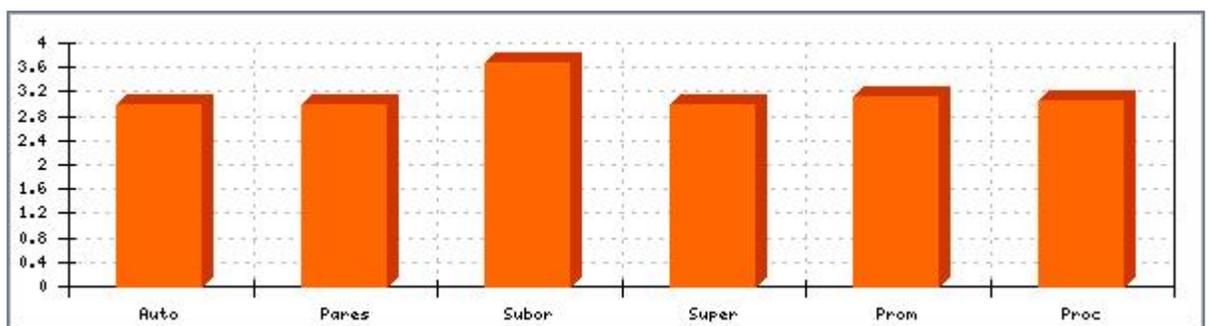
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

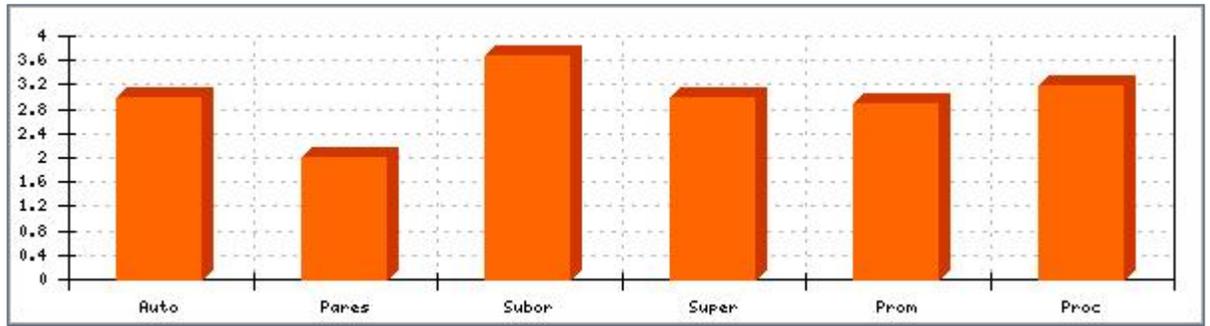
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.06



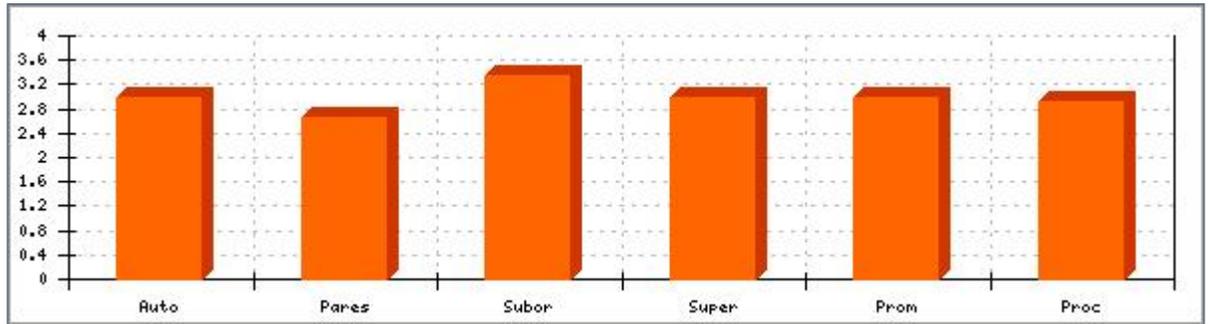
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.19



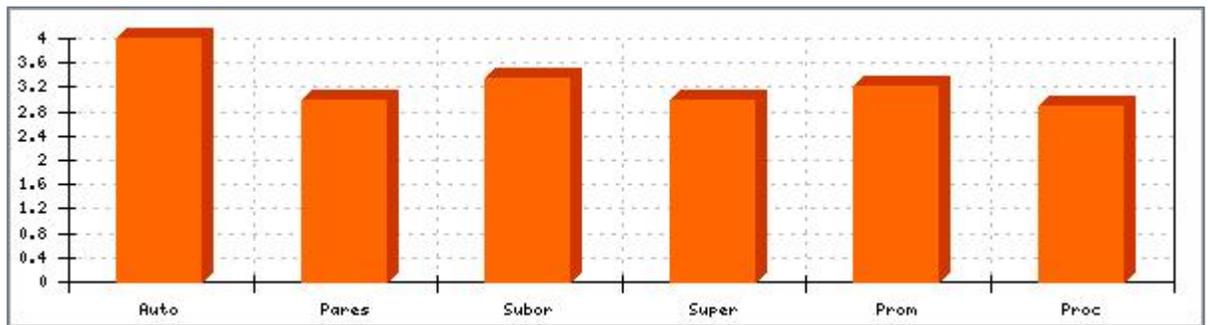
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.92



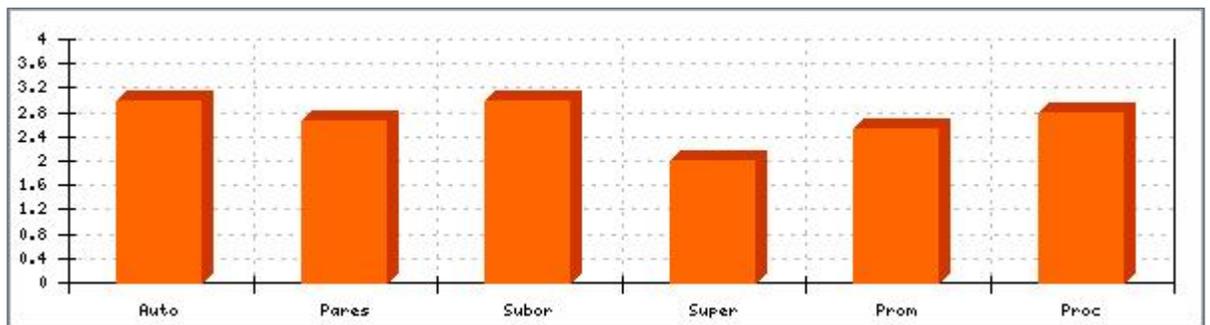
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.22)

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



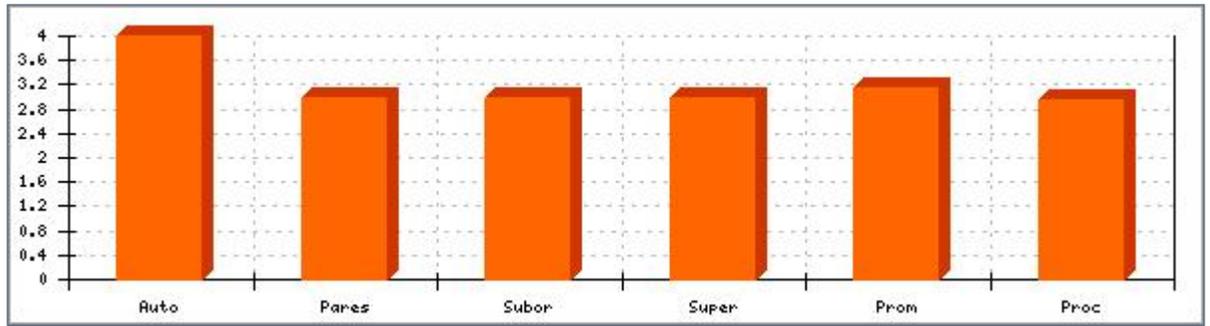
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.79



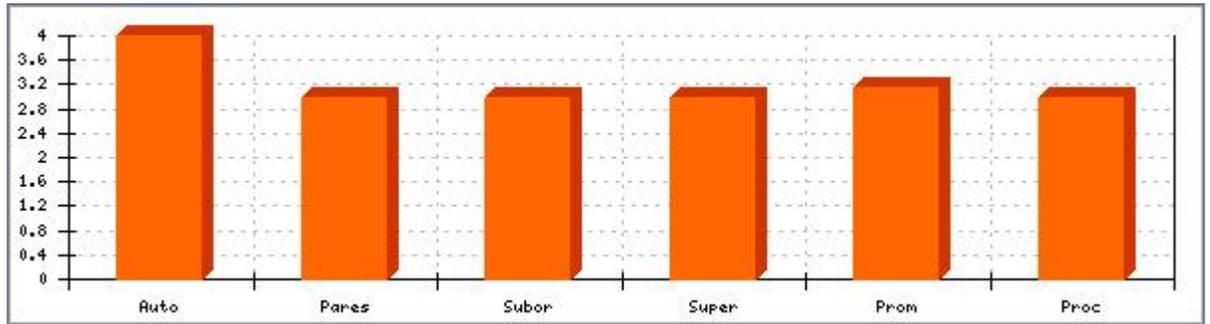
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.94



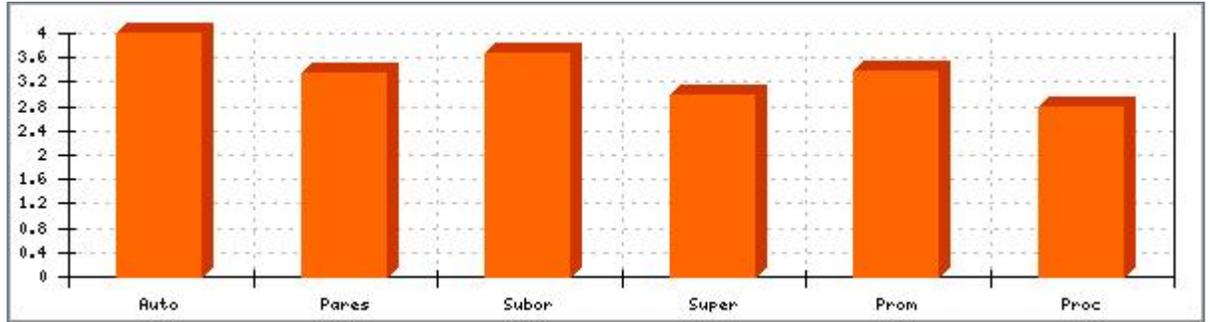
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.99



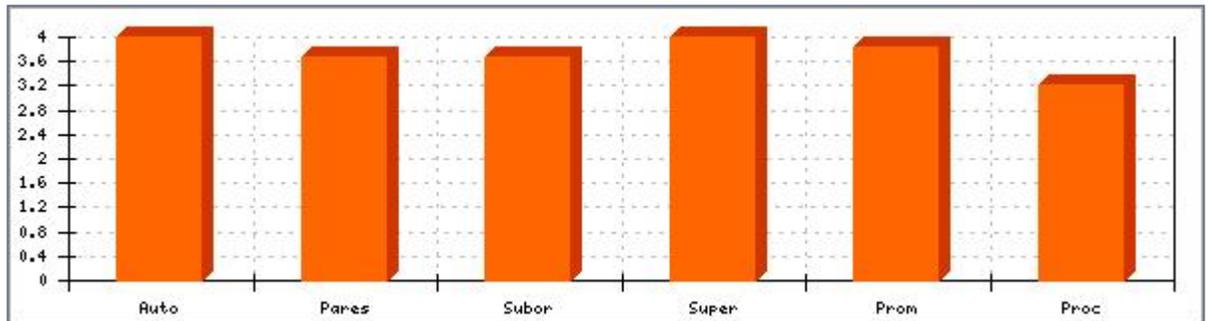
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.78



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.85)

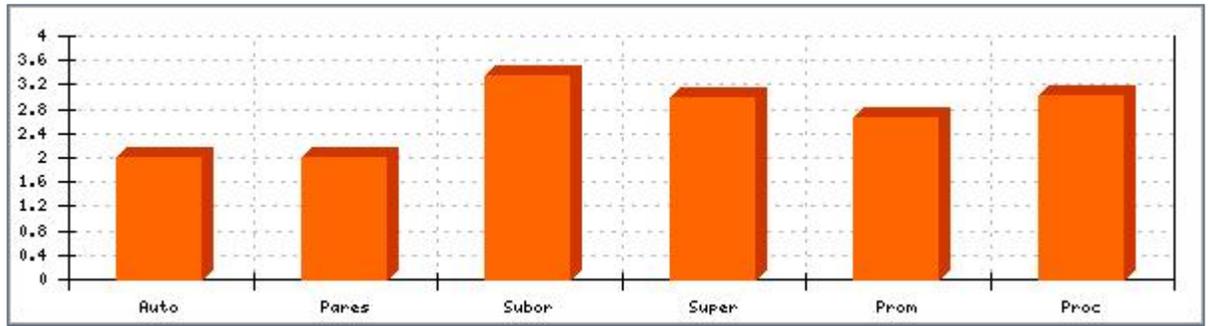
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

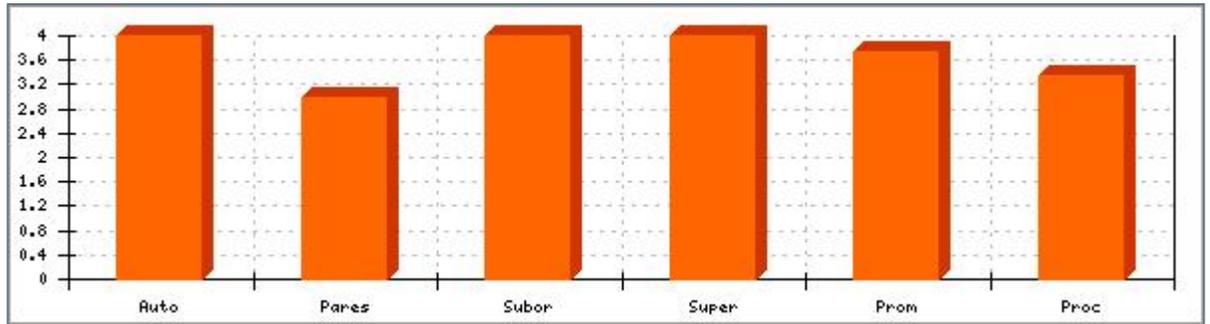
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	3.02



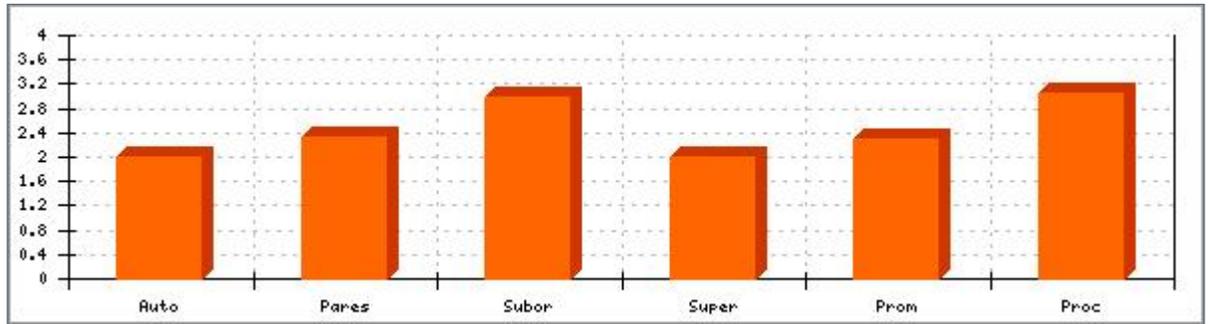
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.75
Promedio Proceso	3.36



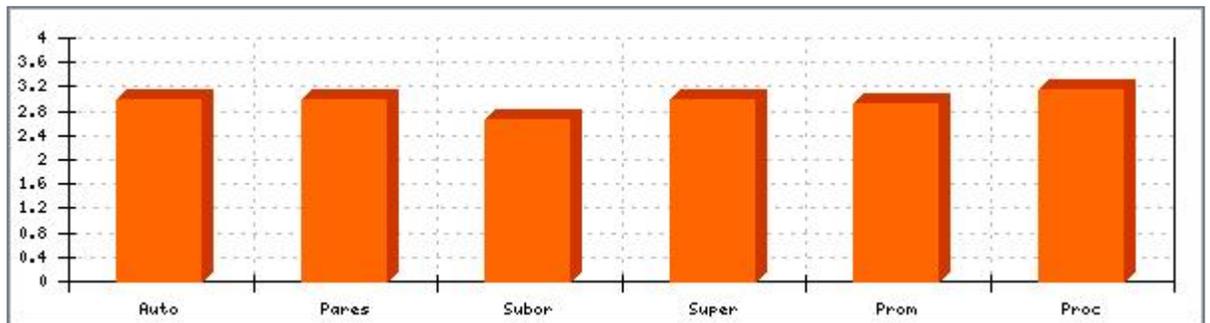
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.33
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	3.04



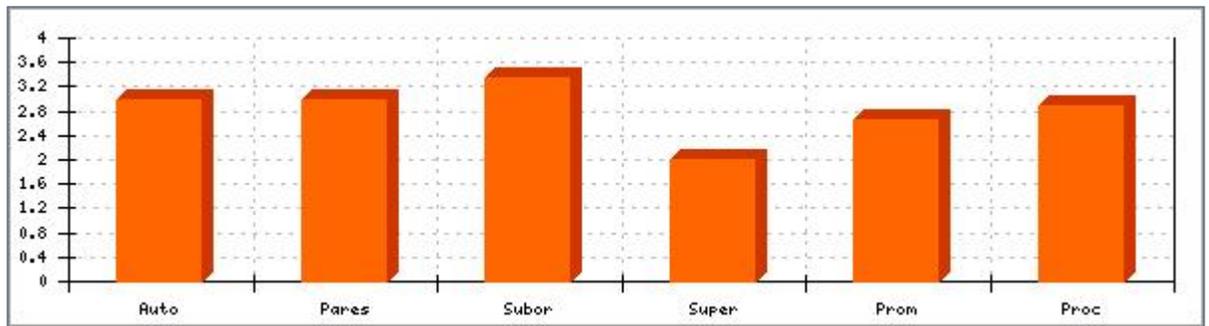
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.15



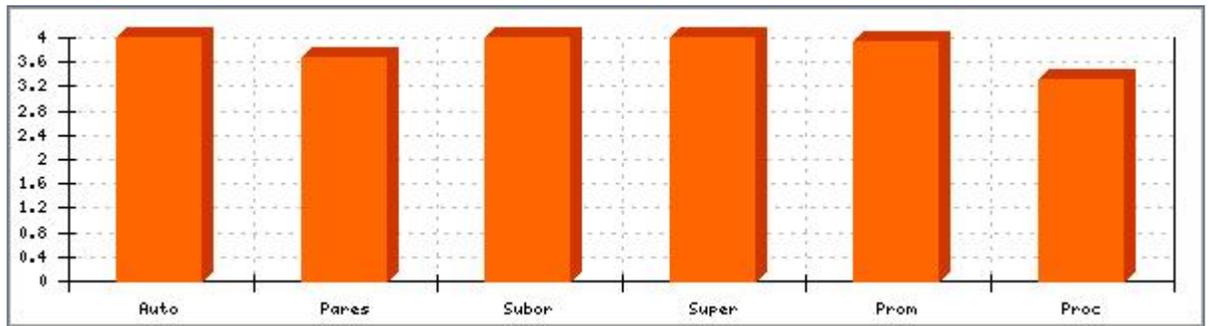
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.89



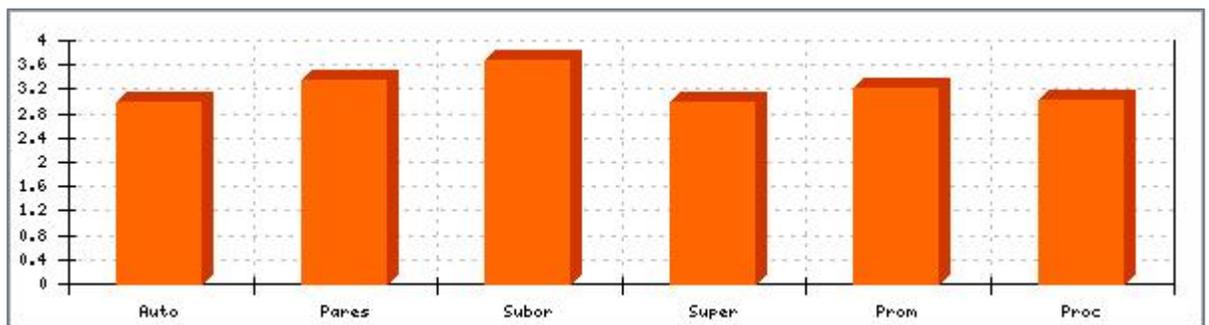
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.32



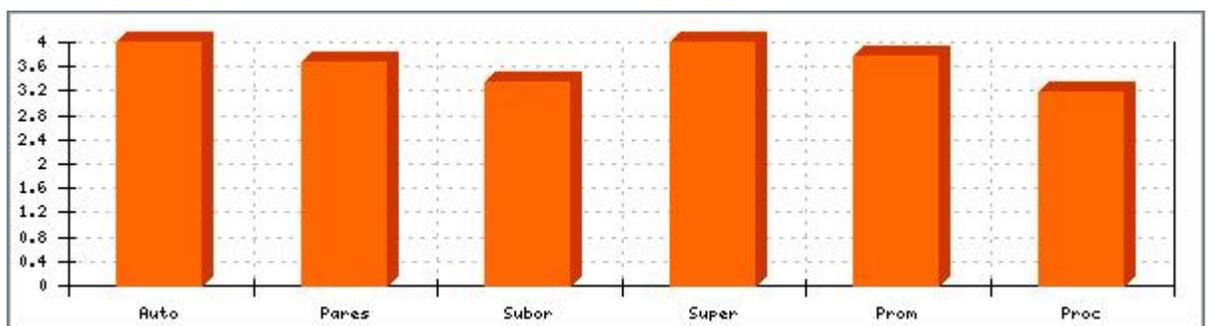
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.02



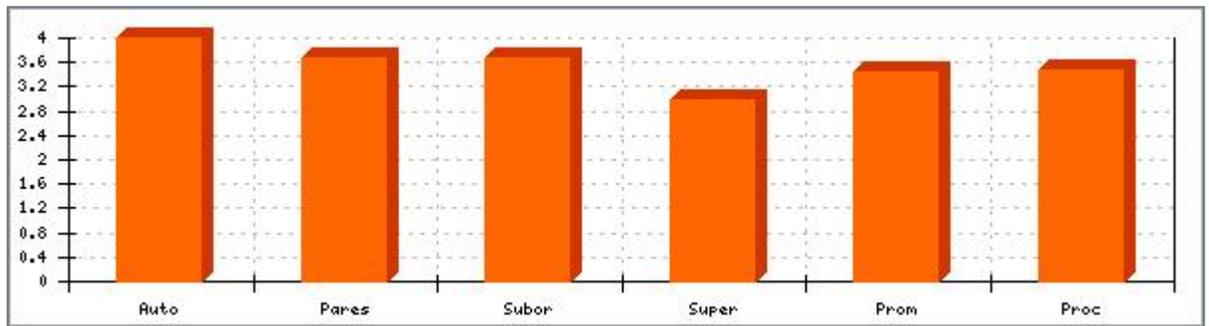
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.19



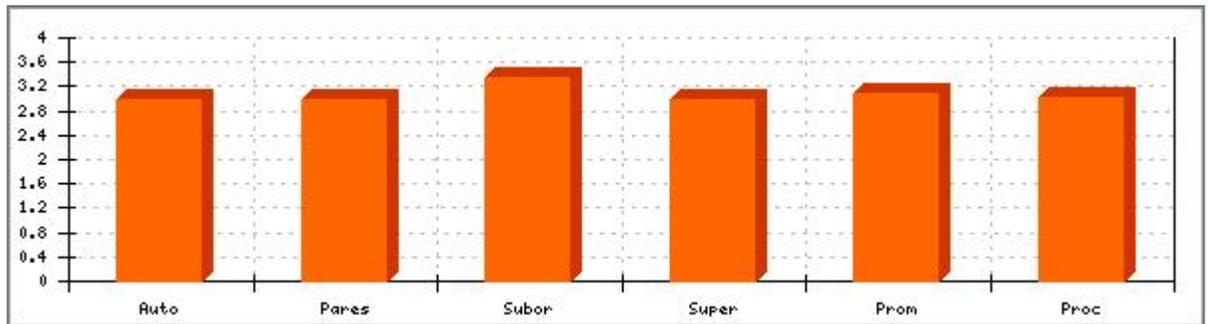
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.46



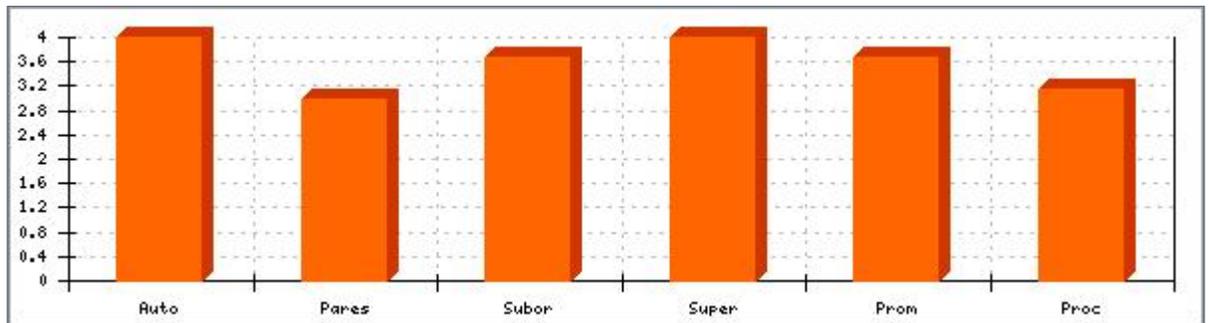
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.03



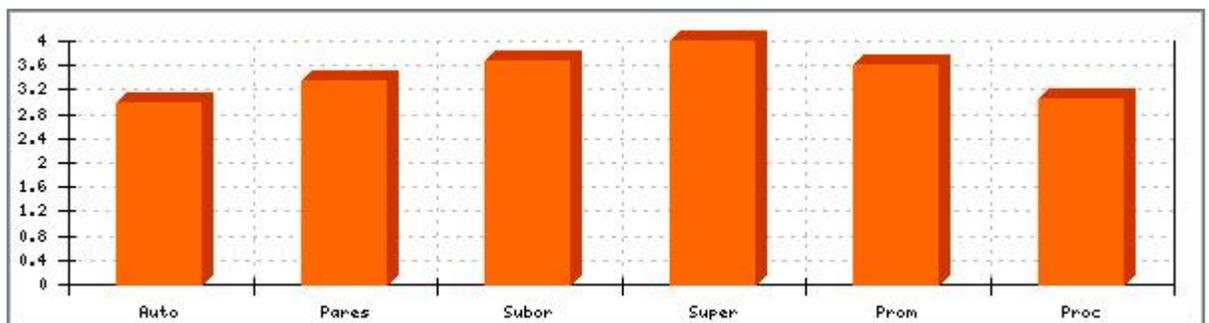
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.68
Promedio Proceso	3.16



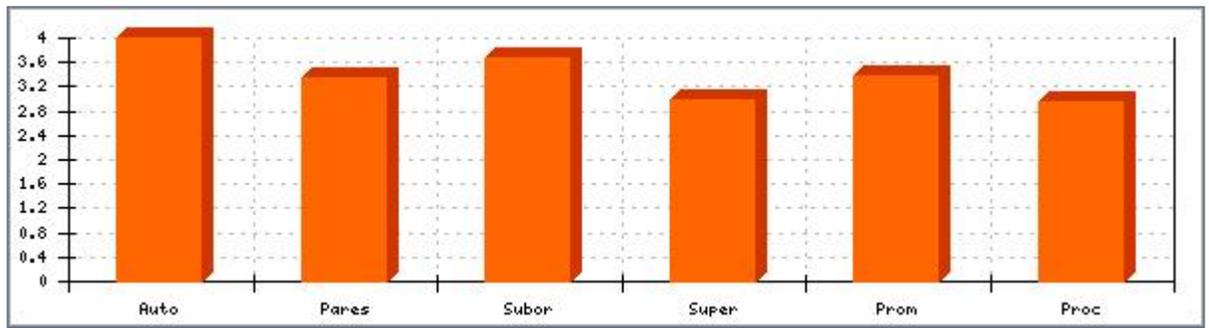
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
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. (3.37)

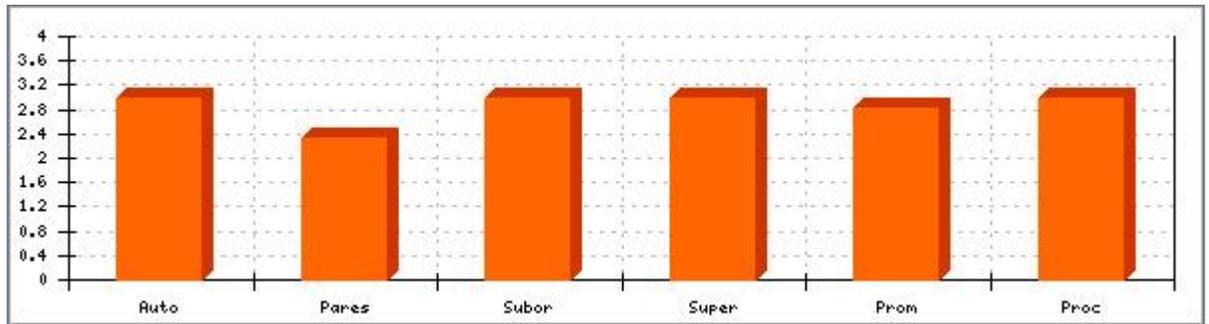
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

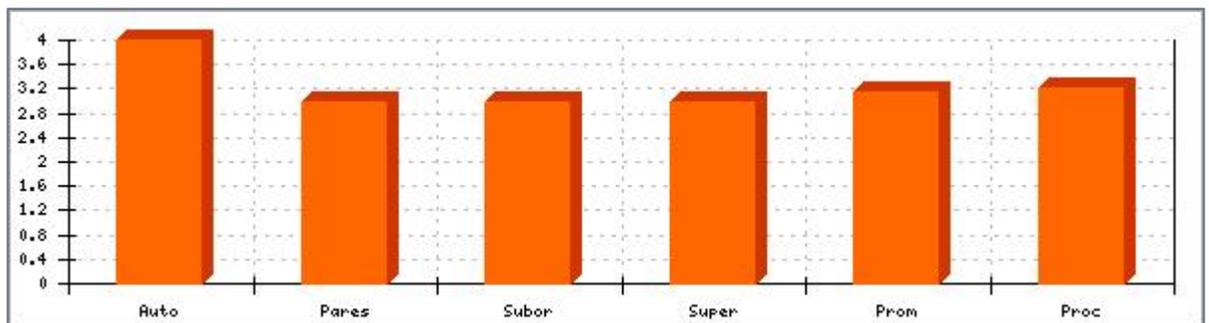
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.99



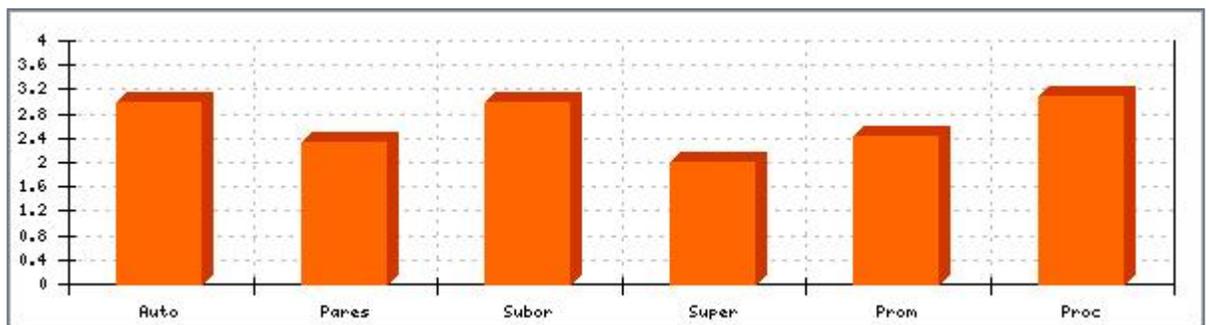
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.22



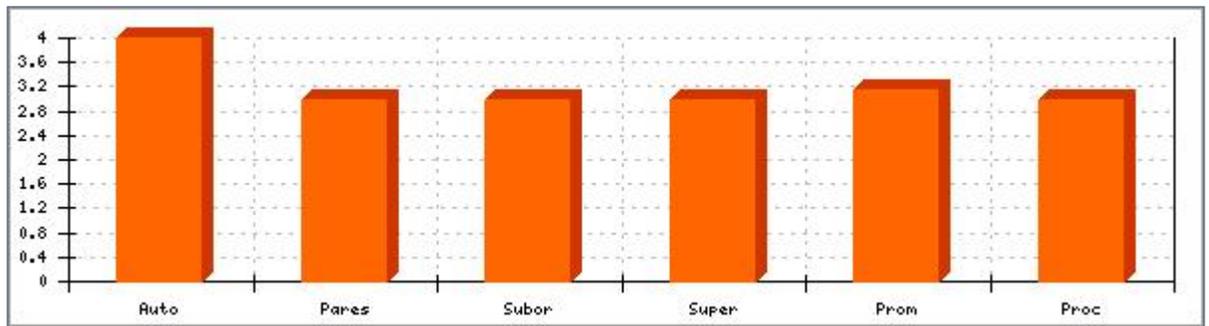
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	3.08



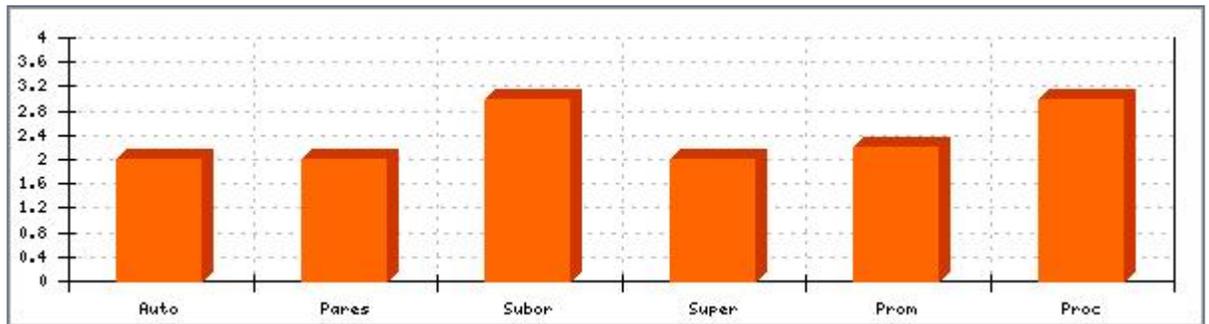
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.97



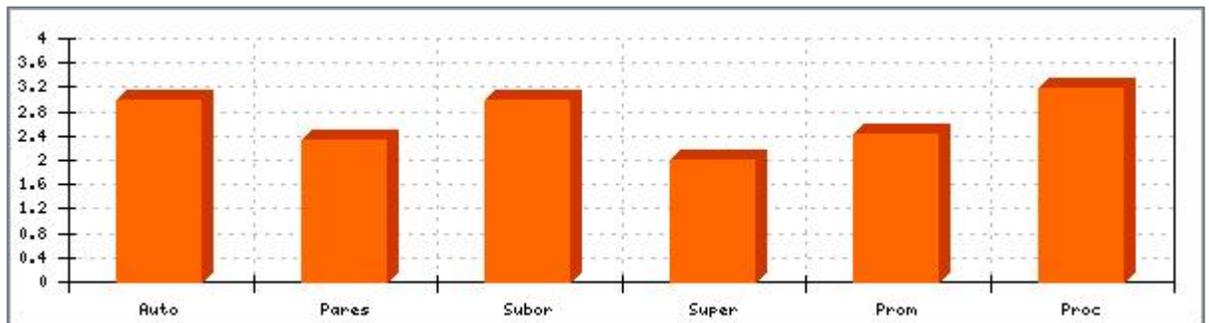
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.20
Promedio Proceso	2.98



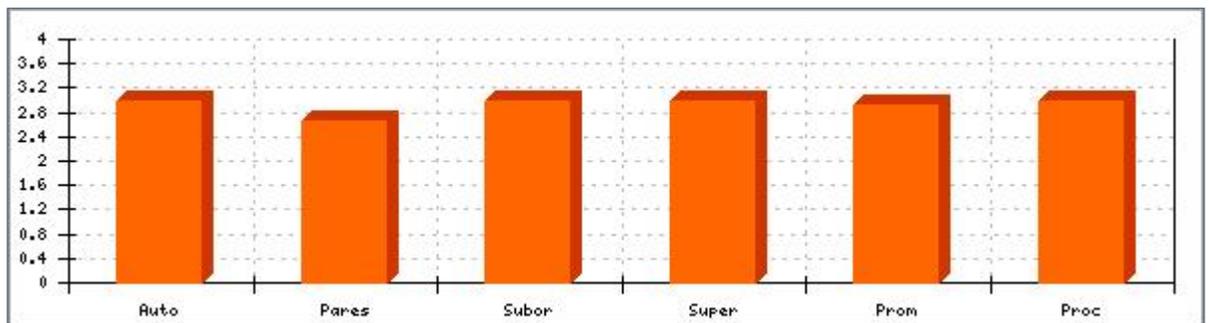
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (2.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	3.18



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.92)

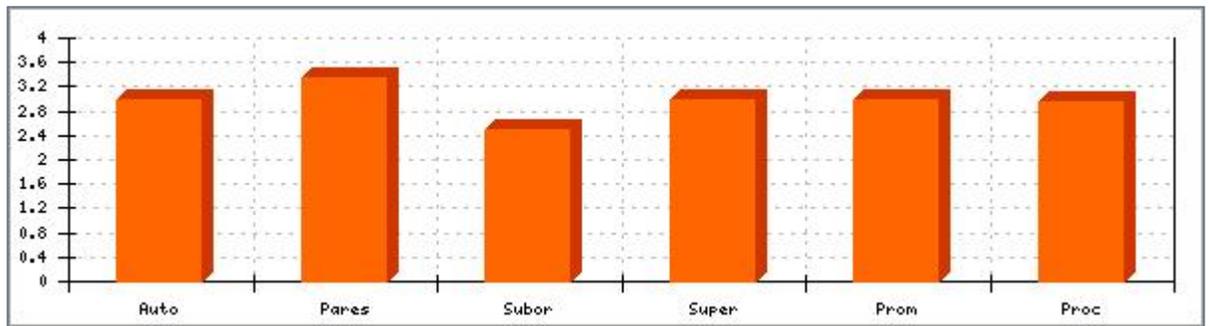
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

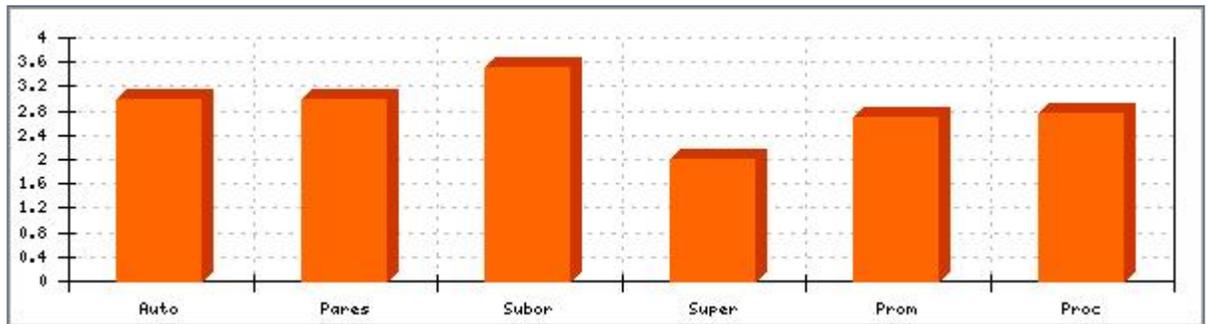
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.96



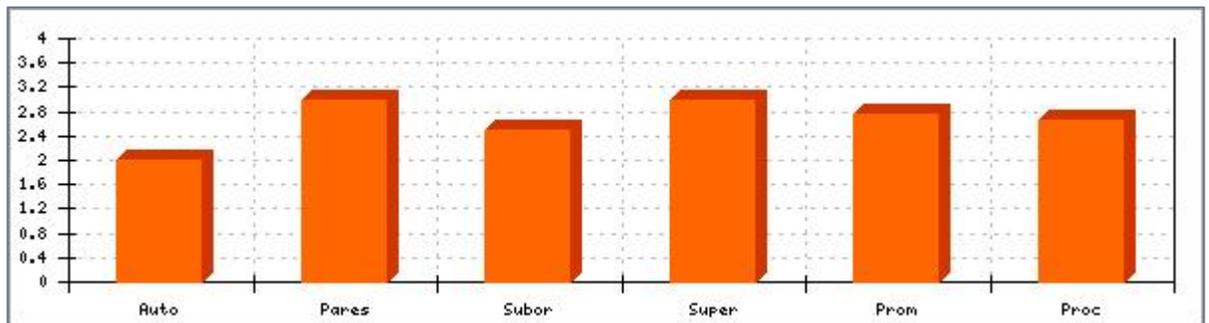
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.77



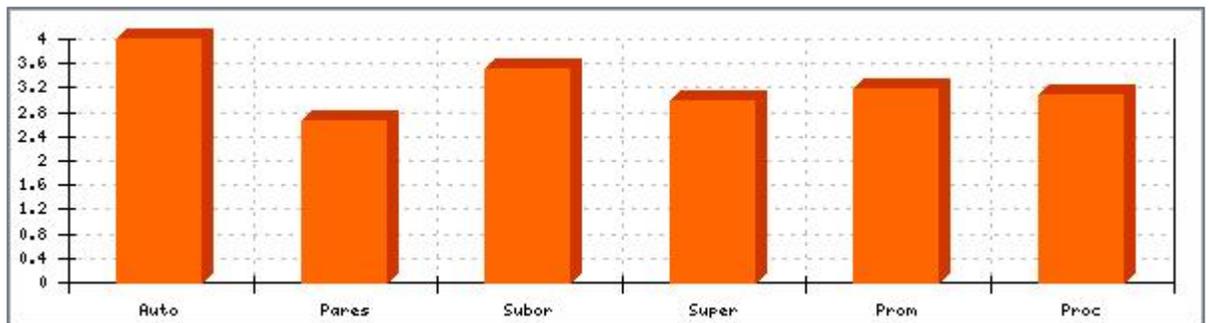
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	2.66



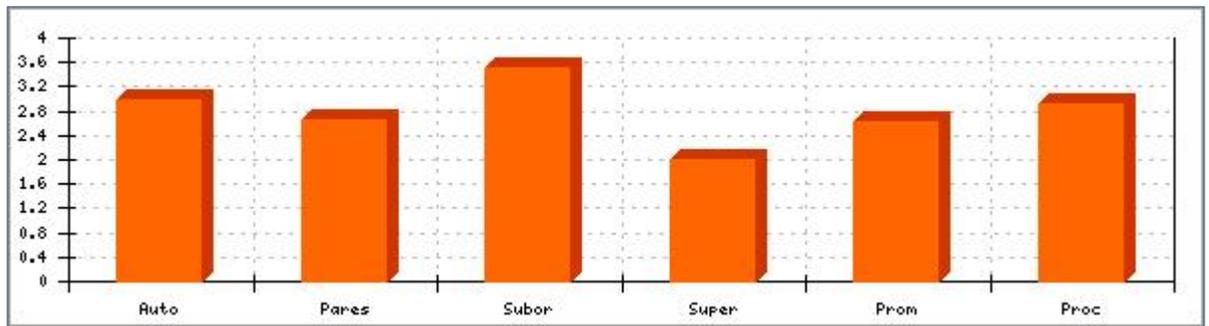
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.08



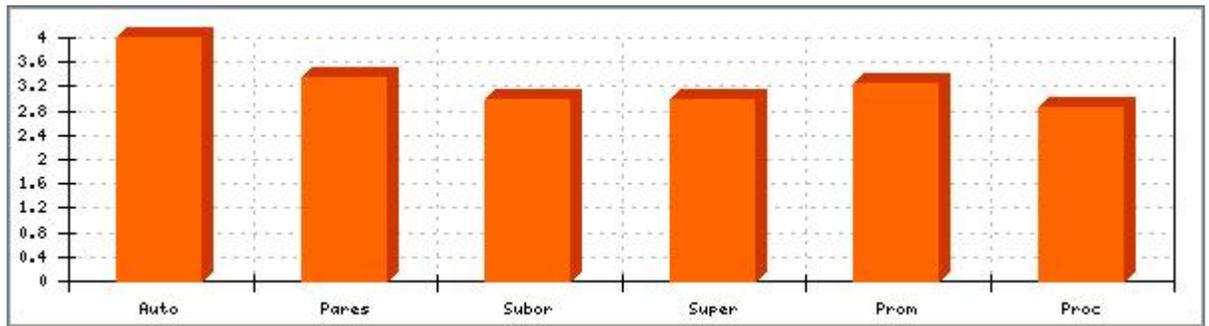
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.93



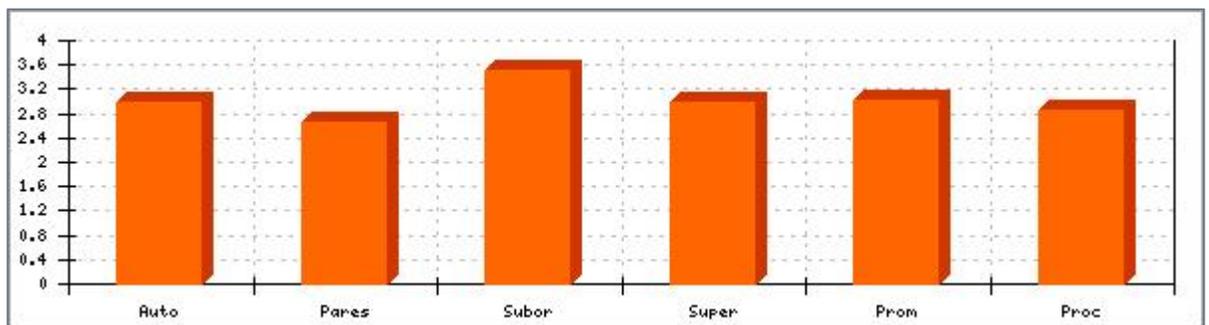
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	2.84



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (3.02)

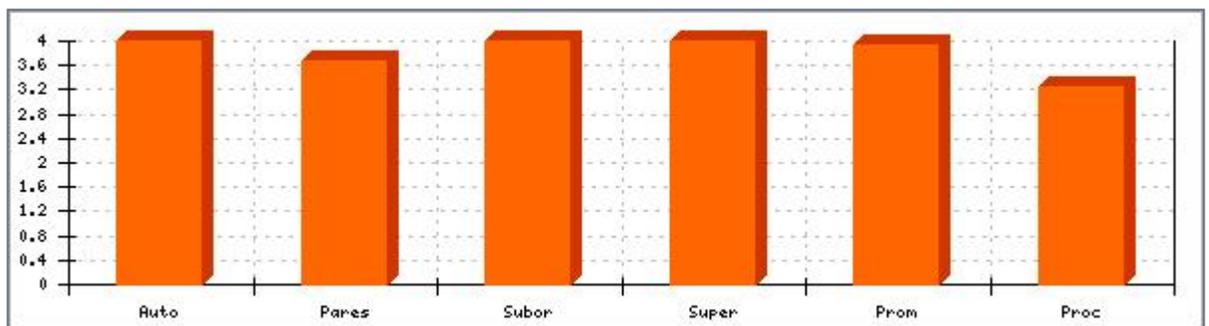
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

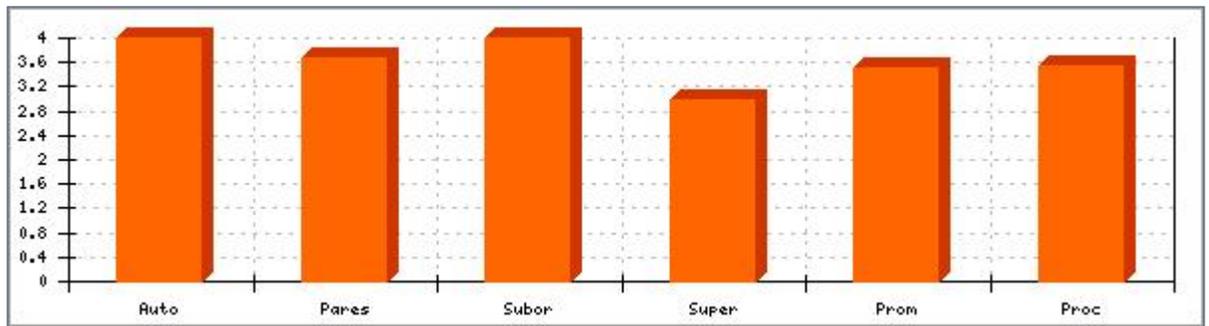
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.23



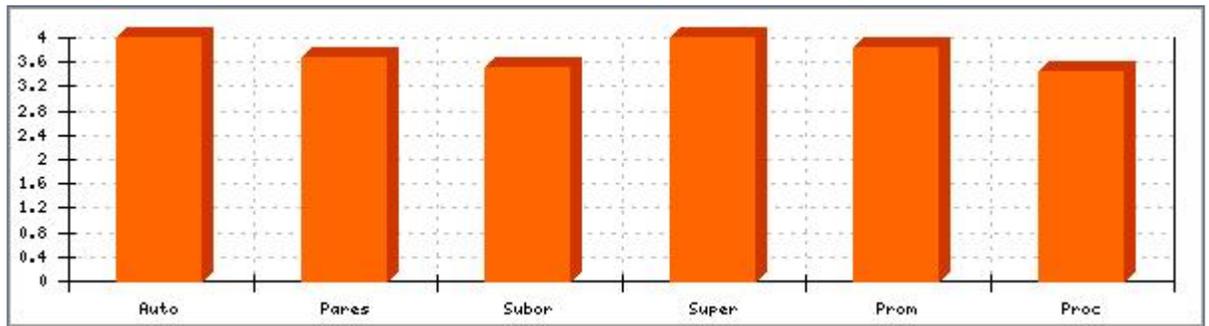
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.53



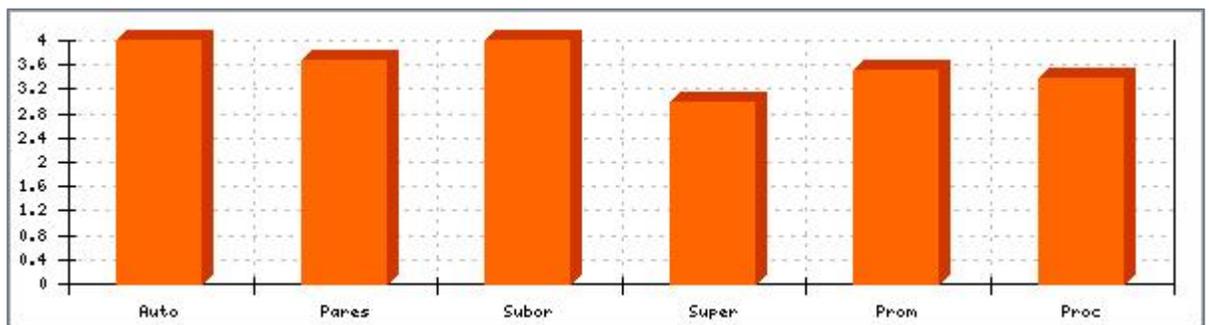
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.44



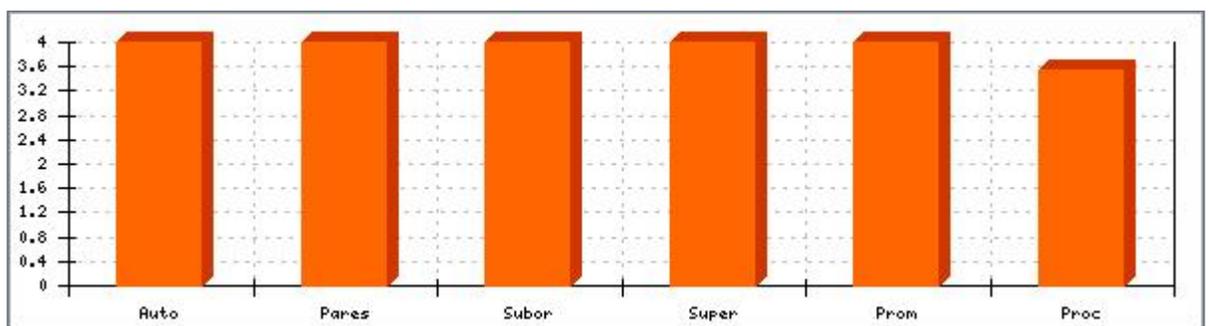
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.37



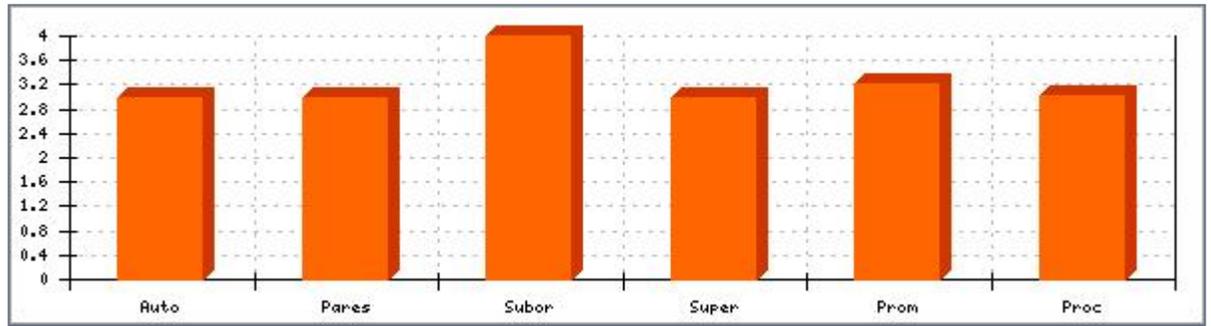
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (4.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	4.00
Promedio Proceso	3.53



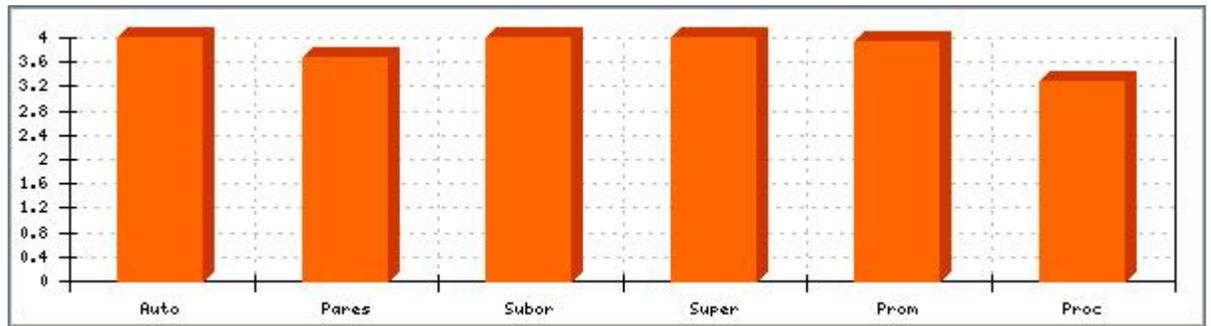
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.01



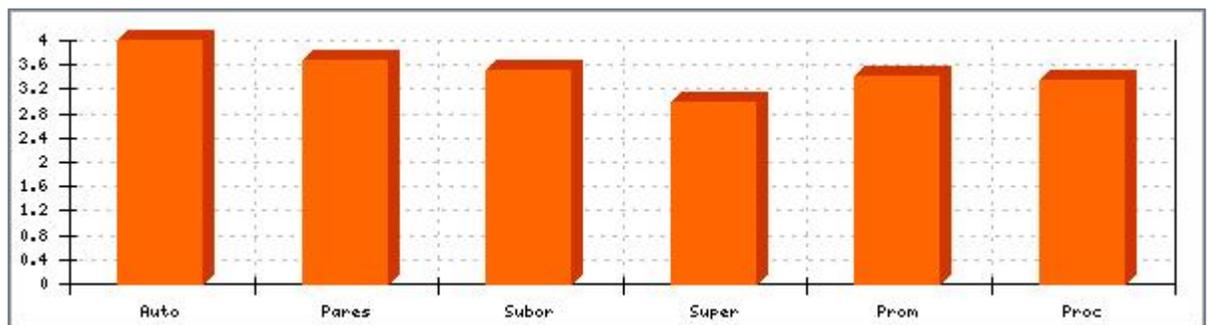
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.27



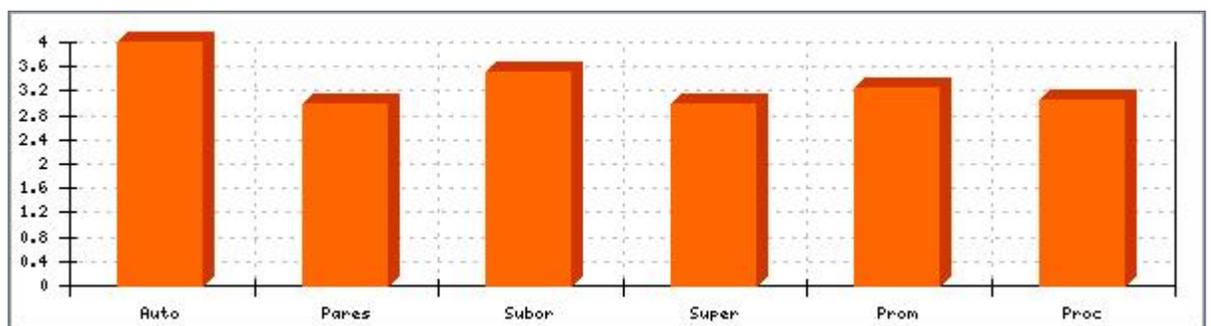
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.42
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.25)

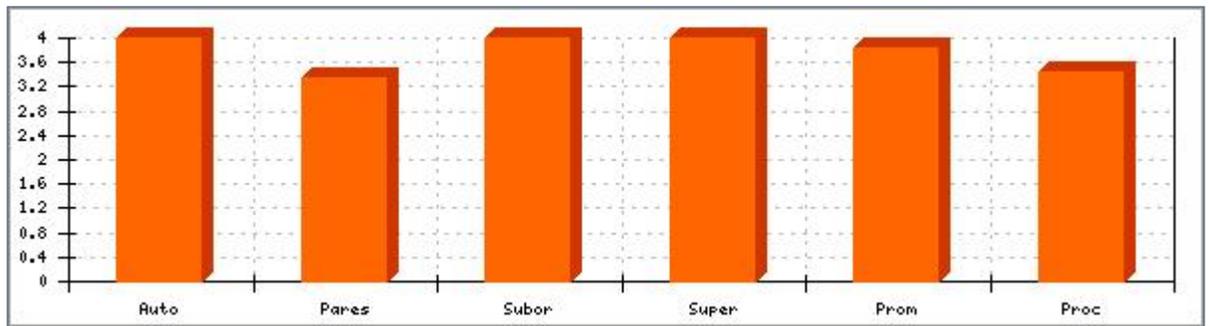
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

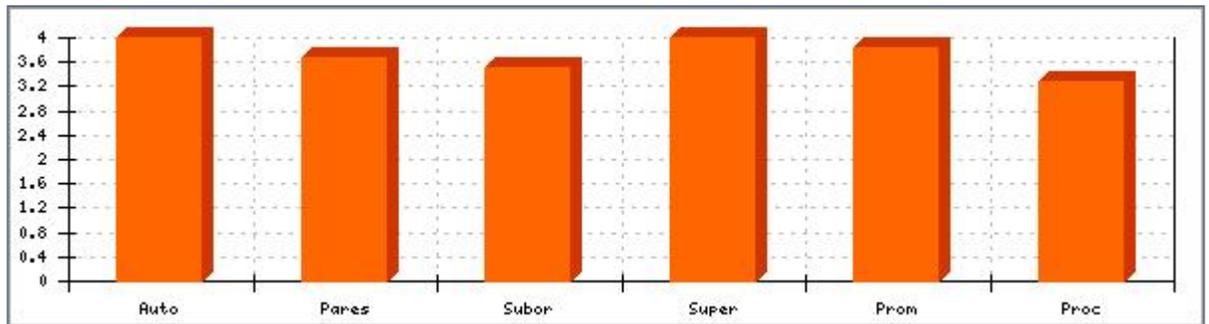
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.43



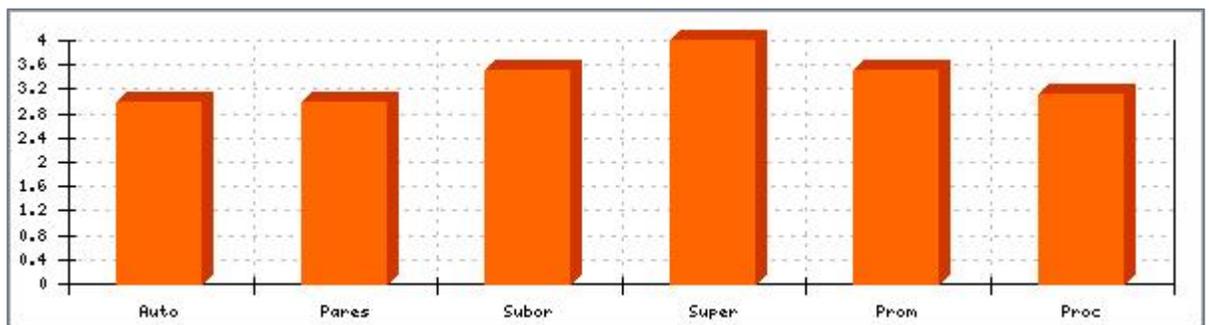
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.82
Promedio Proceso	3.29



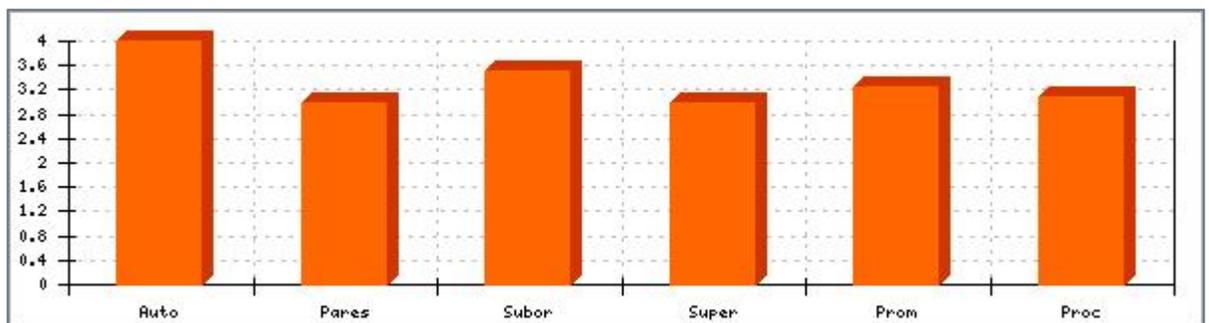
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	3.11



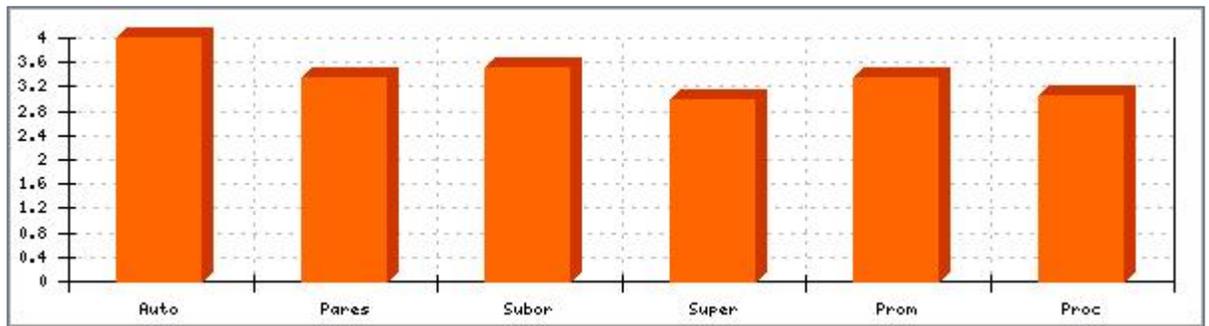
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.08



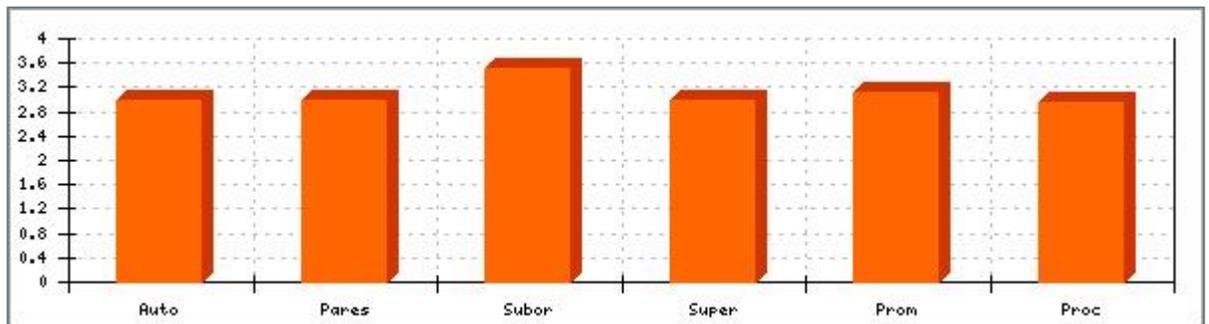
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.04



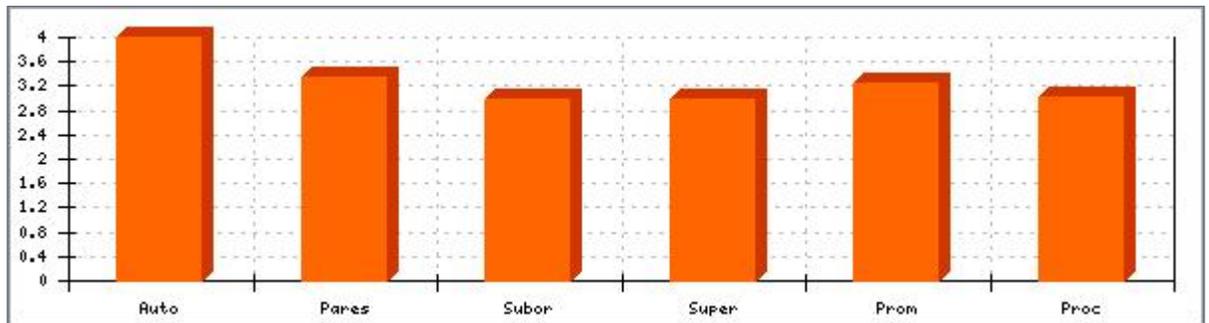
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	2.96



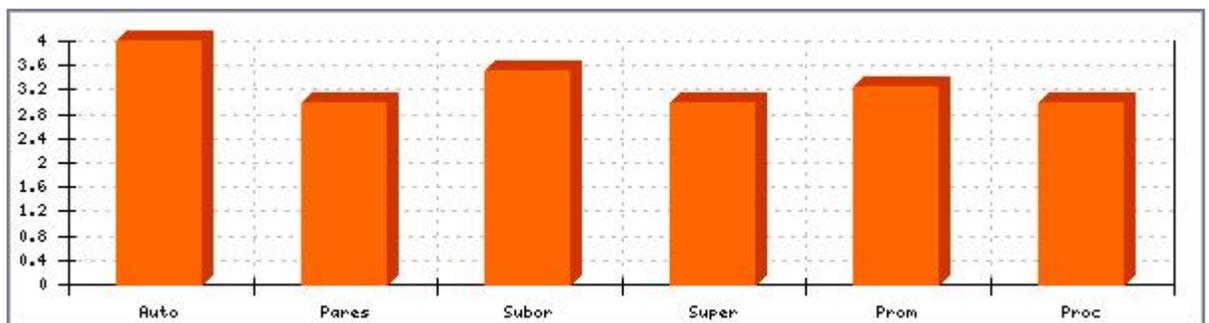
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.01



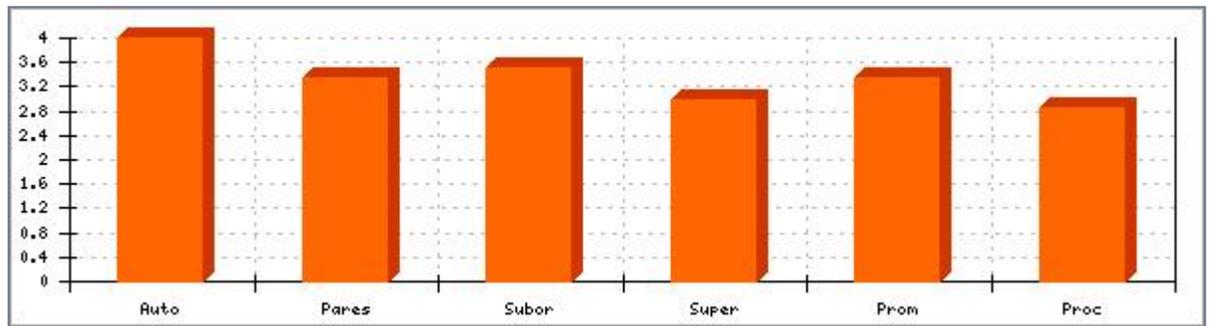
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
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 (3.33)

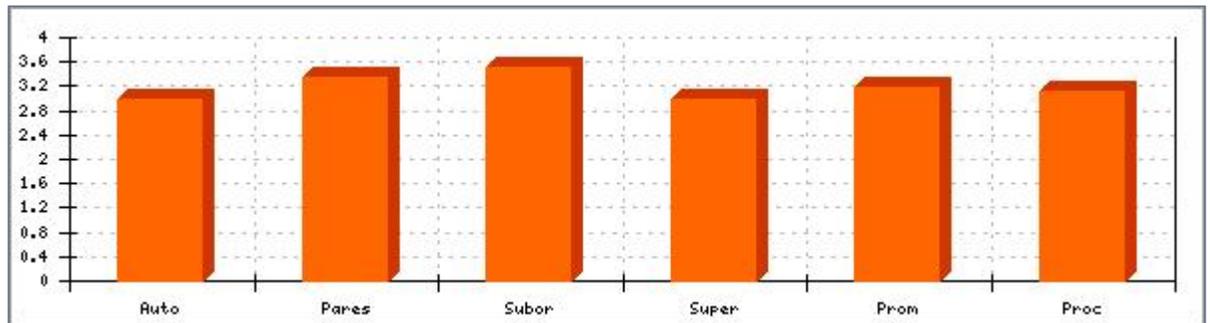
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

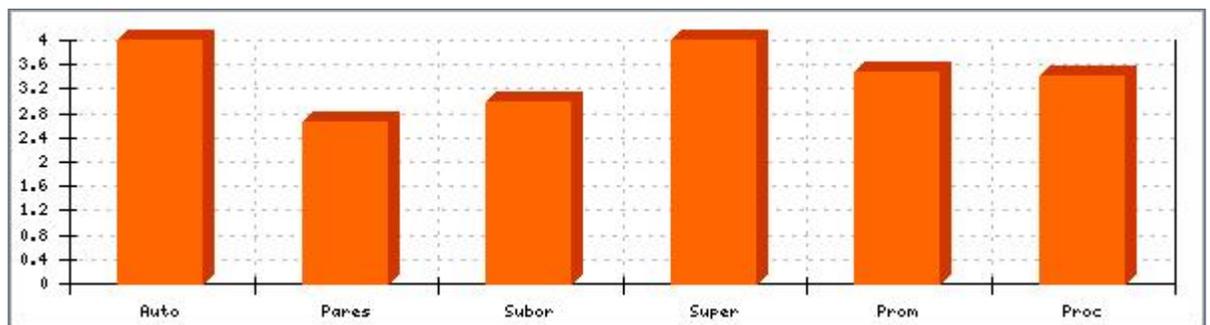
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	3.12



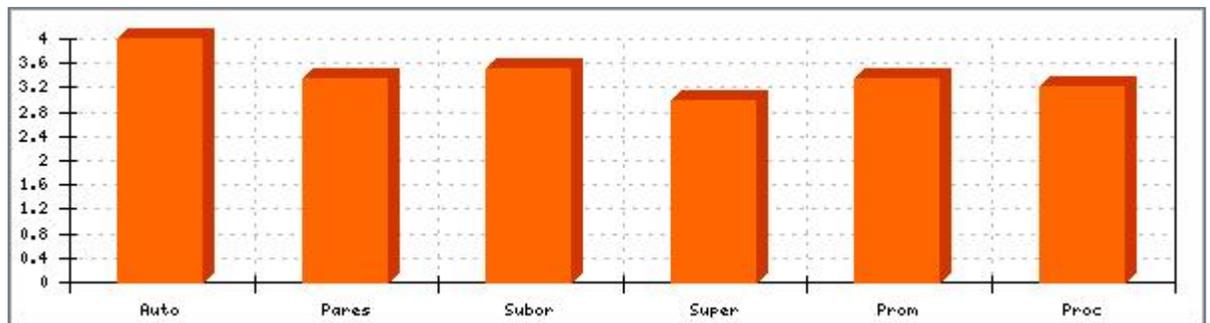
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	3.41



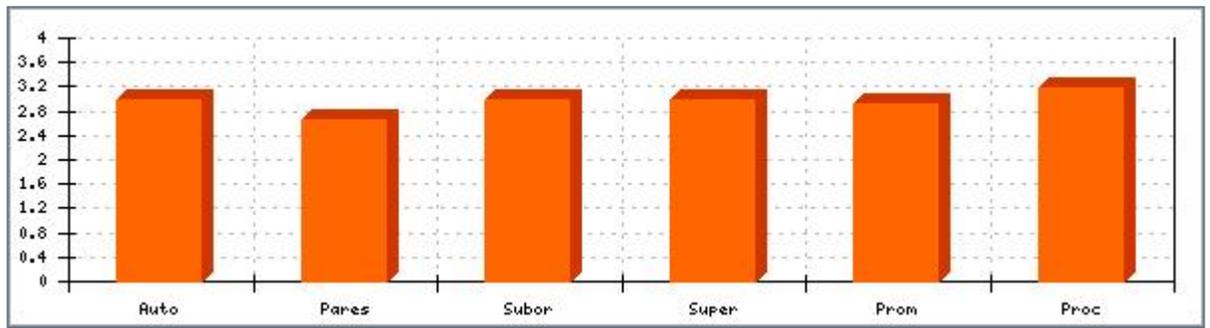
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.21



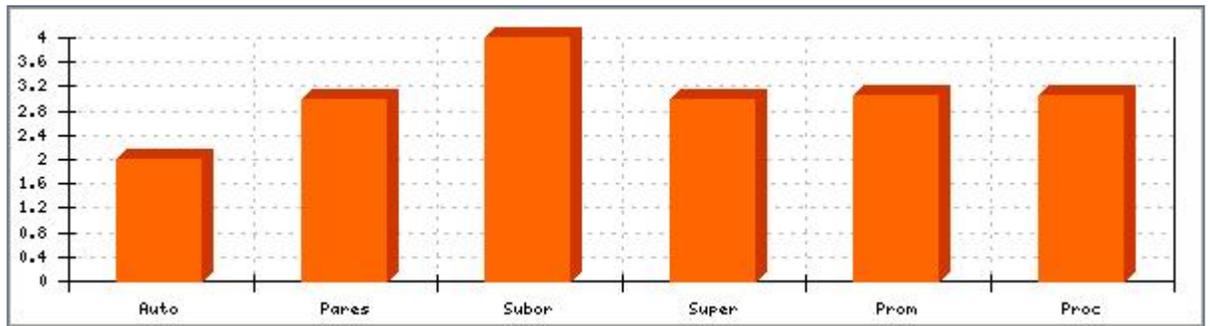
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	3.18



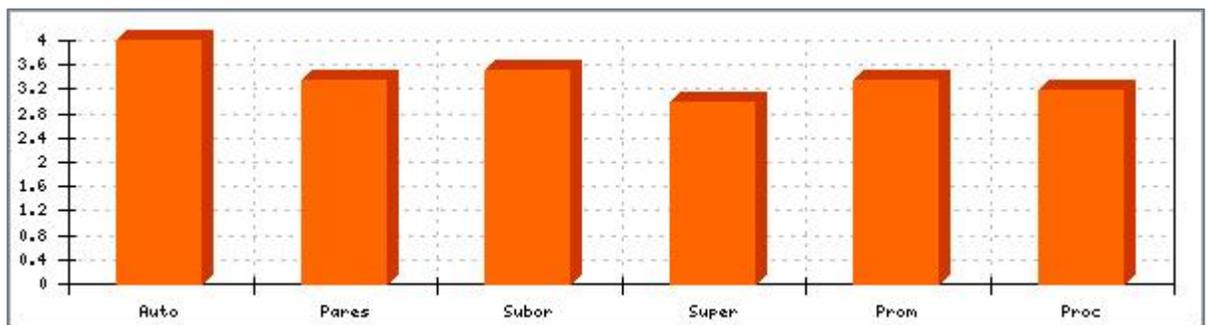
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.17



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

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Pares	2.85	-0.15
Subordinado	3.37	0.37
Supervisor	3.00	0.00

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.44	--
Pares	3.33	-0.11
Subordinado	3.37	-0.07
Supervisor	3.22	-0.22

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.56	--
Pares	2.91	-0.65
Subordinado	3.37	-0.19
Supervisor	3.00	-0.56

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.31	--
Pares	3.10	-0.21
Subordinado	3.49	0.18
Supervisor	3.23	-0.08

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	2.52	-0.62
Subordinado	3.00	-0.14
Supervisor	2.57	-0.57

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	2.95	-0.19
Subordinado	3.14	0.00
Supervisor	2.71	-0.43

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.89	--
Pares	3.56	-0.33
Subordinado	3.83	-0.06
Supervisor	3.44	-0.45

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	3.22	-0.56
Subordinado	3.50	-0.28
Supervisor	3.33	-0.45

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	3.06	-0.27
Subordinado	3.42	0.09
Supervisor	3.17	-0.16

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

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	100.00%
(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	97.22%
(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	97.22%
(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	97.22%
(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	95.00%
(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	95.00%
(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	94.44%
(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	94.44%
(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	93.89%
(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	93.89%
(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	92.78%
(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	91.67%
(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	90.00%
(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.	89.44%
(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	87.22%
(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	87.22%
(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	83.89%
(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	83.89%
(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	83.33%
(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	82.22%
(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	81.67%
(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	80.56%
(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	79.44%
(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	78.89%
(EMPODERAMIENTO) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	78.89%
(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	78.89%
(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	77.78%
(RESPONSABILIDAD) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	77.78%
(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.	77.78%
(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	77.78%
(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	77.22%

(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	75.00%
(RESPONSABILIDAD) 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.	75.00%
(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	75.00%
(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	74.44%
(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	74.44%
(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	74.44%
(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	73.89%
(EMPODERAMIENTO) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	73.89%
(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	73.89%
(INTEGRIDAD) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	73.33%
(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	72.78%
(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	72.22%
(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	71.67%
(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	71.67%
(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	71.67%
(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	71.67%
(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	71.67%
(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	71.11%
(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	71.11%
(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	70.00%
(EFICIENCIA) Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización	68.89%
(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	68.89%
(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	68.33%
(INNOVACIÓN) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	67.22%
(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	66.11%
(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	66.11%
(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	66.11%
(LIDERAZGO) 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%
(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	63.89%
(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	63.89%
(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	63.89%
(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.	63.33%
(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	62.78%
(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	61.11%
(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.	61.11%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

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

PARES

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

- Mayor apertura a ideas / sugerencias de otras Áreas de la Compañía.

Estar mas abierta a las diferentes perspectivas que existen desde las otras áreas para abordar problemas o situaciones, procurando verlas como igual de objetivas / validas que las de la misma área.

Mejorar los mecanismos para comunicar

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

- Si bien su función es de Control, es necesaria mayor sintonía con las realidades / necesidades de las otras Áreas de la Compañía.

Ser muy rígido en posiciones y/o criterios

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

- Mayor apertura y diálogo.

Ver las nuevas situaciones como oportunidades, no como problemas. Toda nueva situación puede generarnos incomodidad; sin embargo, verlas como generadoras de problema (y no como oportunidad) nos puede predisponer o limitar para encontrar la mejor alternativa de actuación.

Mejorar procesos de comunicación

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

- Muy analítica, prolija, y con gran conocimiento de la organización en su conjunto. - Muy enfocada en los resultados.

Excelencia en la prestación del servicio, rigurosidad en el análisis y oportunidad

Transparencia y eficacia

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

- Mayor apertura. Escucha activa.

Estar mas abierta a escuchar y comprender las diferentes perspectivas de las diferentes áreas, asumiendo como premisa que todas buscan el mejor resultado para la compañía

Mejorar conocimiento en estrategias de negociación

SUBORDINADO

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

Le recomiendo que primero escuche un poco más a su entorno para luego comentar o emitir una opinion al respecto de cualquier tema.

Escuche mas y reconozca mas a su equipo

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

Que sea mas positiva

No intente imponer siempre su criterio para resolver problemas

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

mas incluyente con su equipo de trabajo

Delegue más

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

conocimiento, franqueza, sinceridad, apoyo, respaldo, seguridad, determinacion, don de gentes

Alto conocimiento de sus funciones, responsabilidad, preocupación por el grupo

Honesta, tiene un pensamiento analítico muy bueno, puntual, capaz técnicamente

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

escucha activa, inclusion,

Ser más paciente, escuchar más, abrir la mente a soluciones alternativas

SUPERVISOR

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

Adaptarse un poco mas a la situación de la empresa y escuchar mas a sus pares

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

Transmitir que todo ya se ha intentando y/o realizado, debe ser mas optimista y menos pesimista

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

Ser mas flexible y apoyar las iniciativas de sus pares, integrarse con los pares, mejorar el networking que va mas allá de su área.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Fuerte liderazgo, gran conocimiento de su área, responsabilidad, alto compromiso con la empresa

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Mejor actitud con sus compañeros.

EVALUADO

EVALUADOR

