



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 05:51:34** hasta el **2016-08-16 10:43:23**



Datos Personales



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

No. Identificación :	1704872017
Nombres :	FERNANDO LORENZ
Apellidos :	HIDALGO GARCES
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	SEGURIDAD CORPORATIVA
Cargo :	JEFE SEGURIDAD FISICA
Nivel Jerárquico :	JEFATURA
Jefe Inmediato :	RAMIRO OSWALDO PAEZ RIVERA
Área de Estudio :	ING. COMERCIAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1958-02-25

Peso de las Evaluaciones:

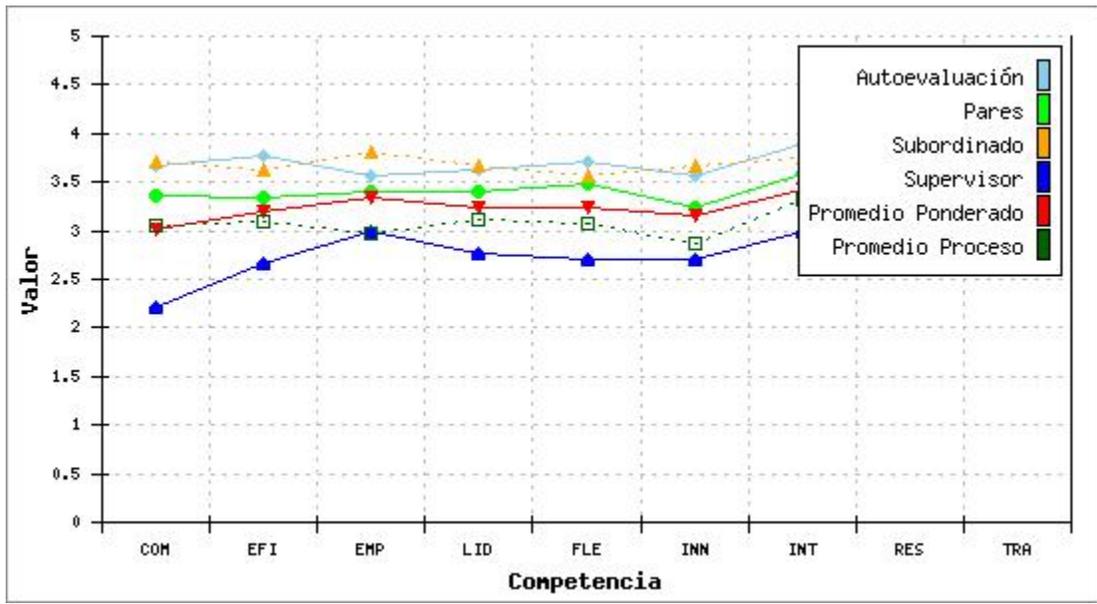
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.72
Pares	3.42
Subordinado	3.70
Supervisor	2.75
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	3.09



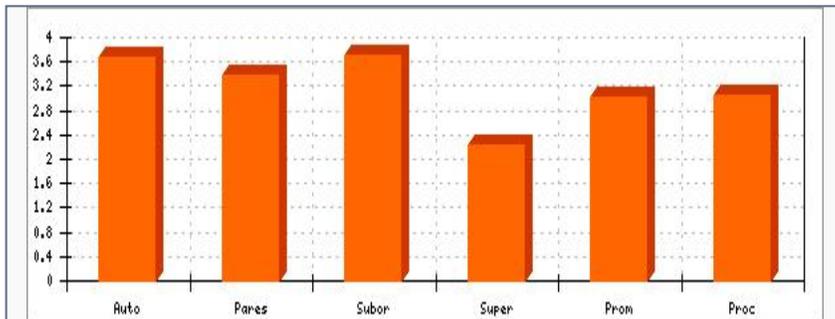
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	3.67	3.37	3.70	2.22	3.02	3.05
2 EFICIENCIA	3.78	3.33	3.63	2.67	3.19	3.10
3 EMPODERAMIENTO	3.56	3.41	3.81	3.00	3.35	2.98
4 LIDERAZGO	3.62	3.41	3.67	2.77	3.24	3.12
5 FLEXIBILIDAD	3.71	3.48	3.57	2.71	3.23	3.07
6 INNOVACIÓN	3.57	3.24	3.67	2.71	3.16	2.87
7 INTEGRIDAD	3.89	3.59	3.74	3.00	3.43	3.31
8 RESPONSABILIDAD	3.89	3.48	3.67	3.00	3.39	3.08
9 TRANSPARENCIA	3.83	3.44	3.83	2.67	3.27	3.19



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

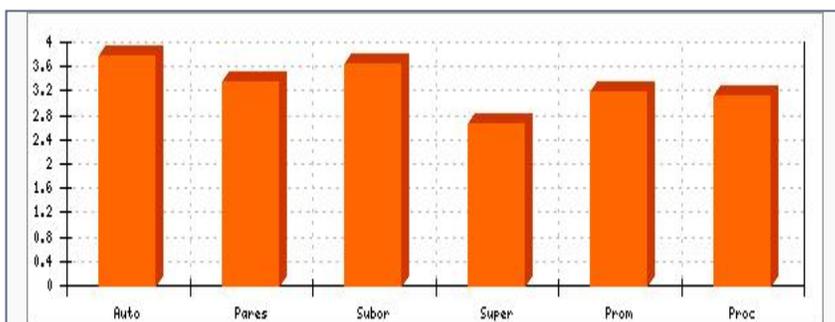
COMUNICACIÓN (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Pares	3.37
Subordinado	3.70
Supervisor	2.22
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	3.05



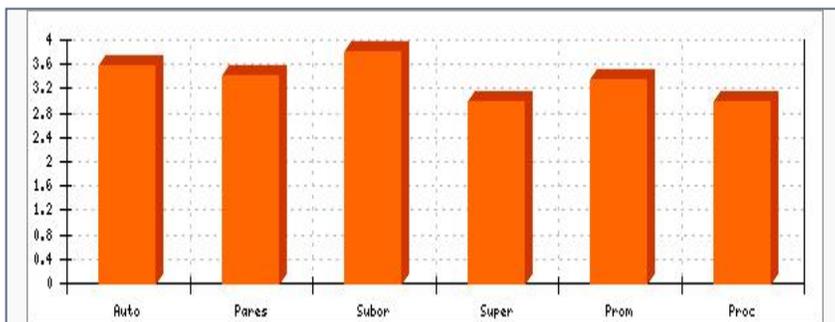
EFICIENCIA (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	3.33
Subordinado	3.63
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.10



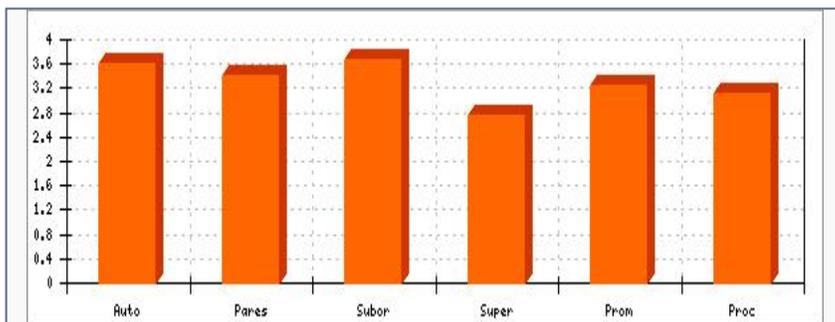
EMPODERAMIENTO (3.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.56
Pares	3.41
Subordinado	3.81
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.35
Promedio Proceso	2.98



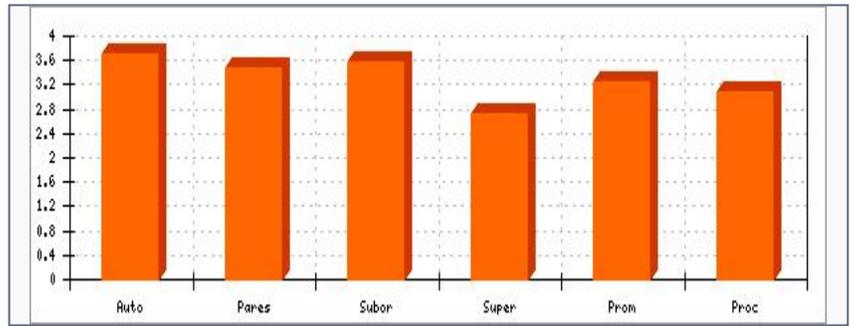
LIDERAZGO (3.24)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.62
Pares	3.41
Subordinado	3.67
Supervisor	2.77
Promedio Ponderado	3.24
Promedio Proceso	3.12



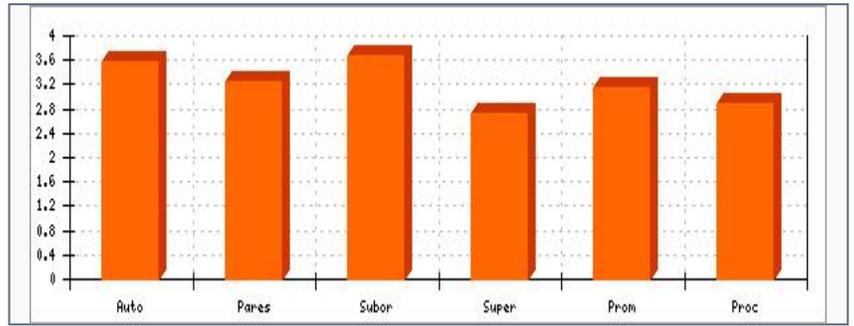
FLEXIBILIDAD (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.71
Pares	3.48
Subordinado	3.57
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.07



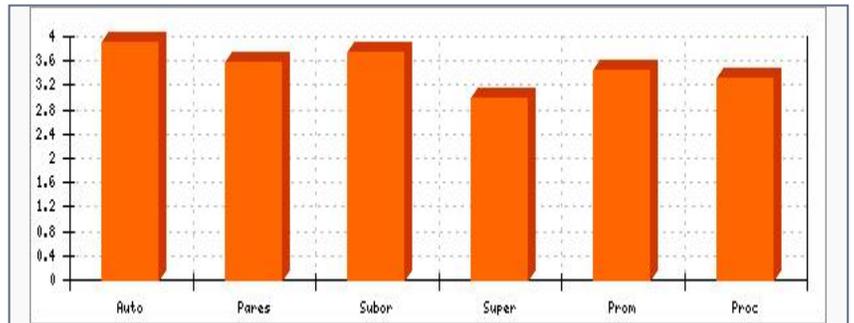
INNOVACIÓN (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.57
Pares	3.24
Subordinado	3.67
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	2.87



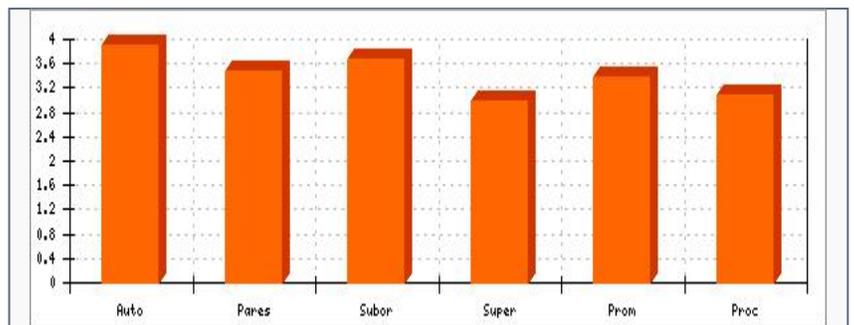
INTEGRIDAD (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.89
Pares	3.59
Subordinado	3.74
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.31



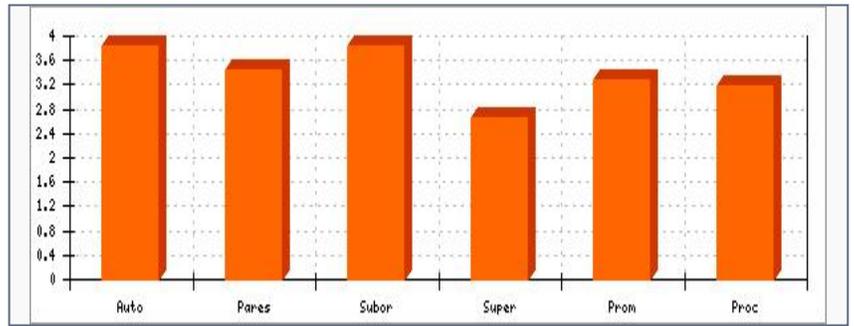
RESPONSABILIDAD (3.39)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.89
Pares	3.48
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.39
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.27)

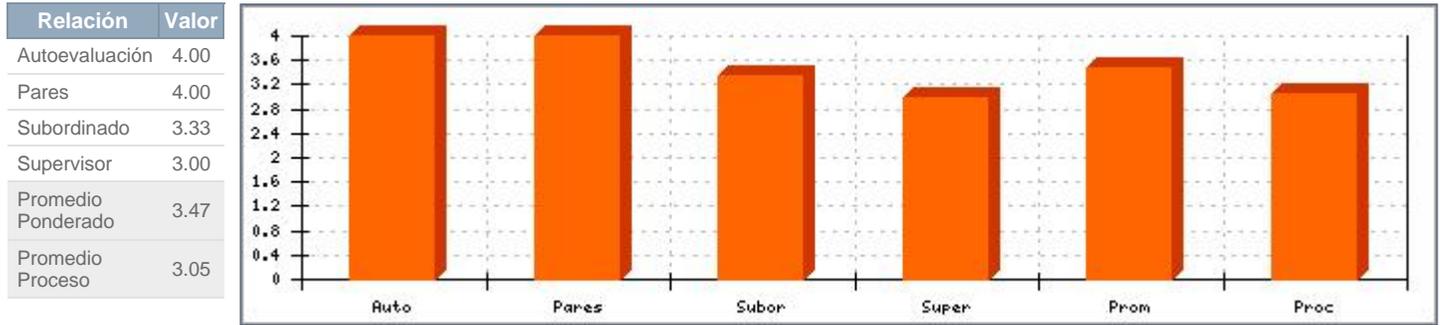
Relación	Valor
Autoevaluación	3.83
Pares	3.44
Subordinado	3.83
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	3.27
Promedio Proceso	3.19



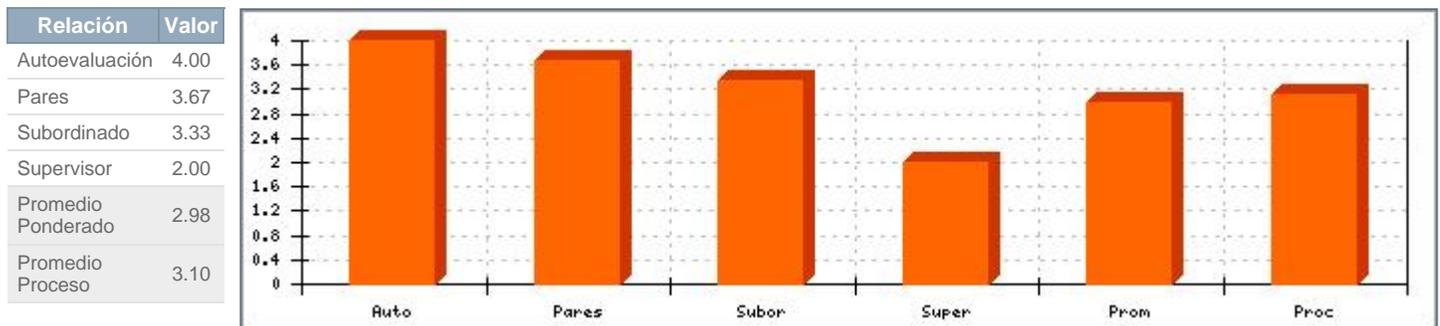
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

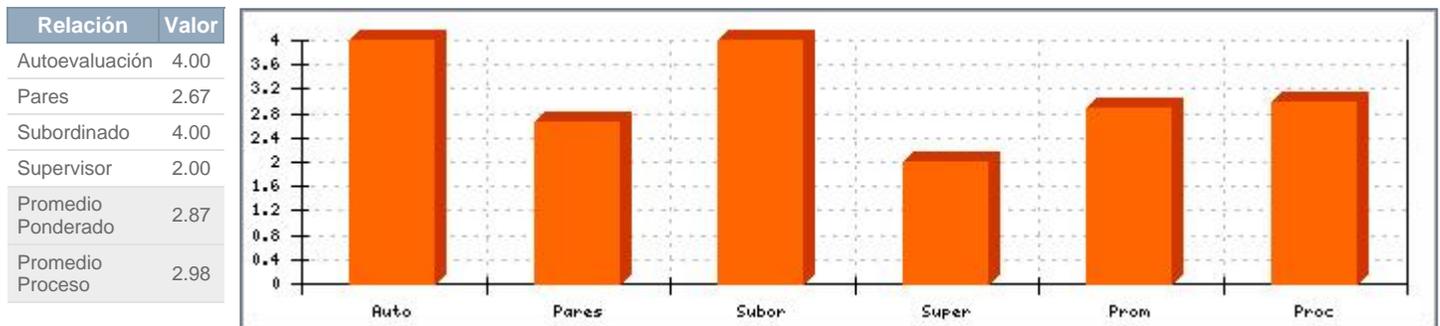
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.47)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (2.98)

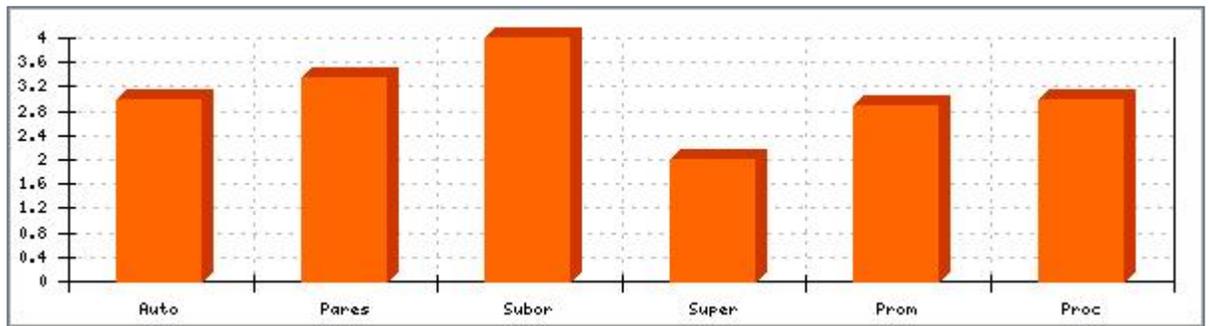


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.87)



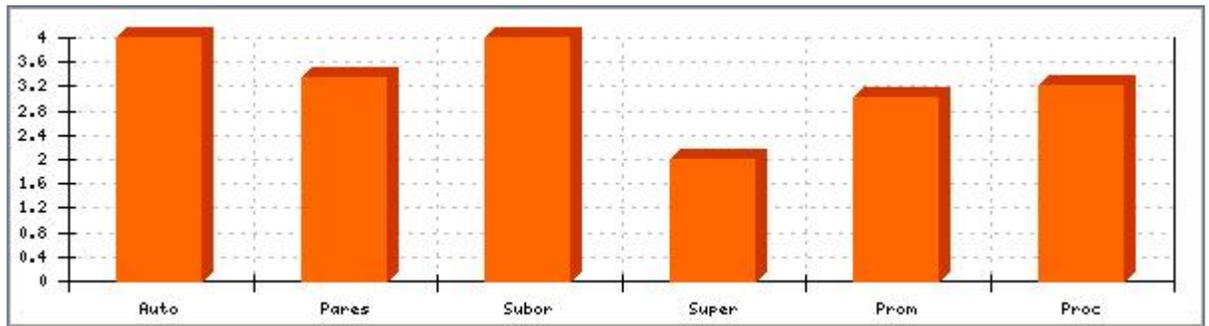
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.98



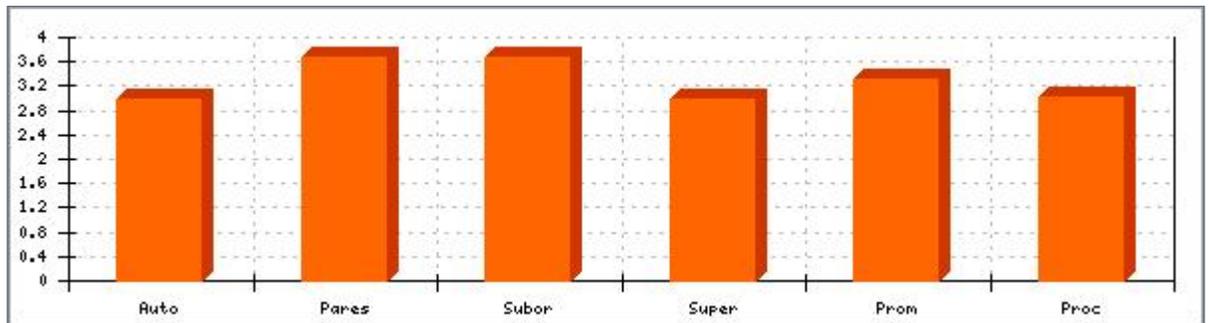
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.21



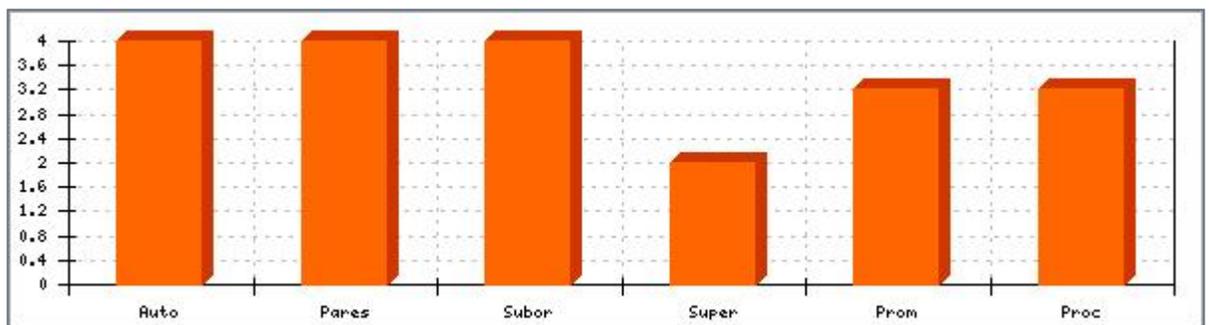
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.02



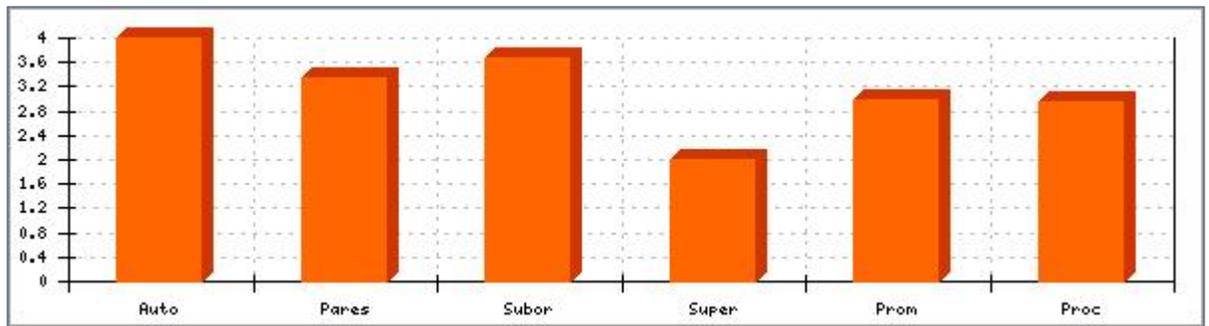
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.21



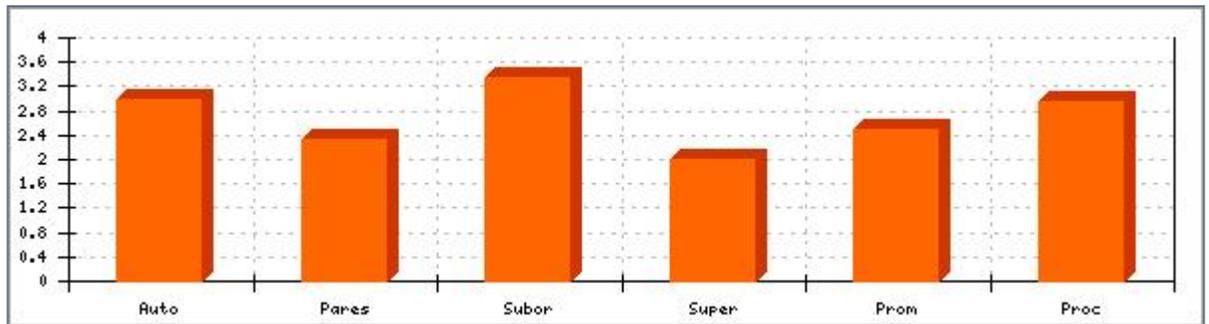
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (2.97)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.97
Promedio Proceso	2.96



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.50)

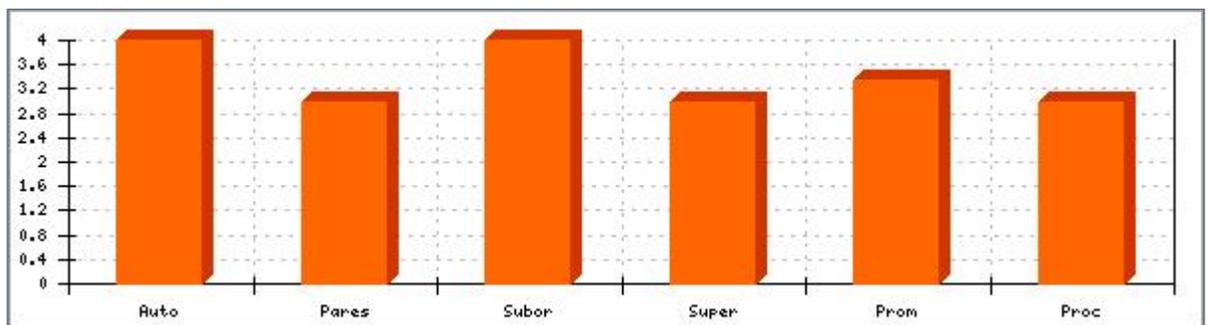
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.33
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

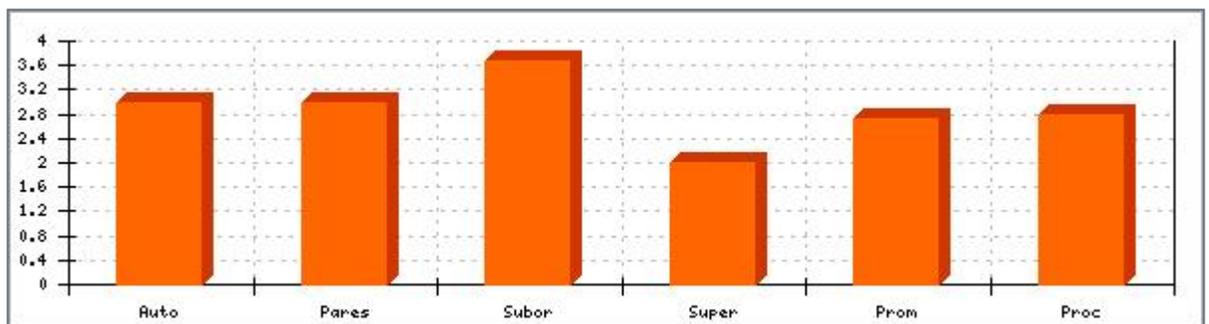
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.35
Promedio Proceso	2.98



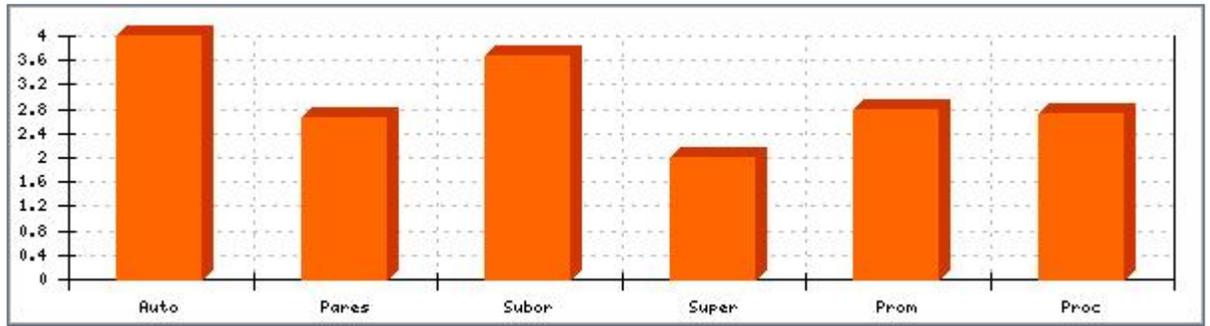
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	2.79



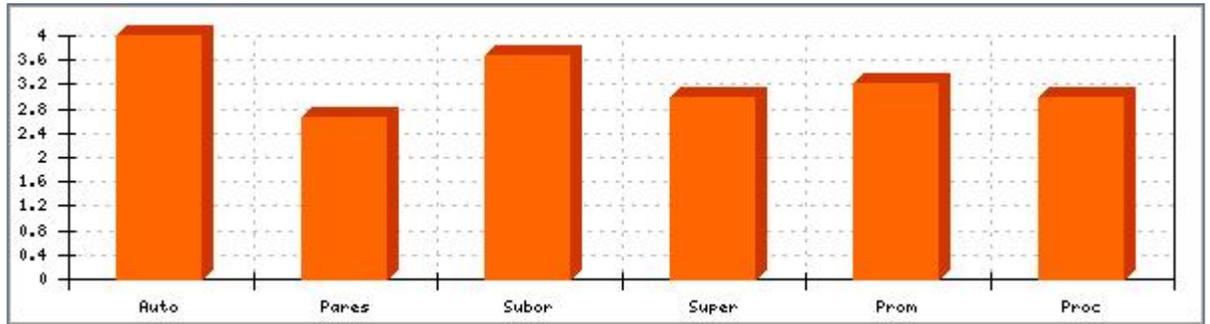
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.71



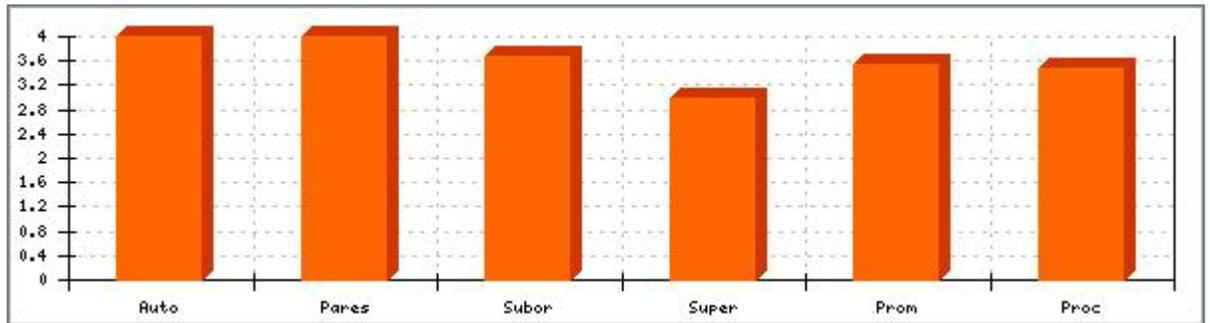
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	2.98



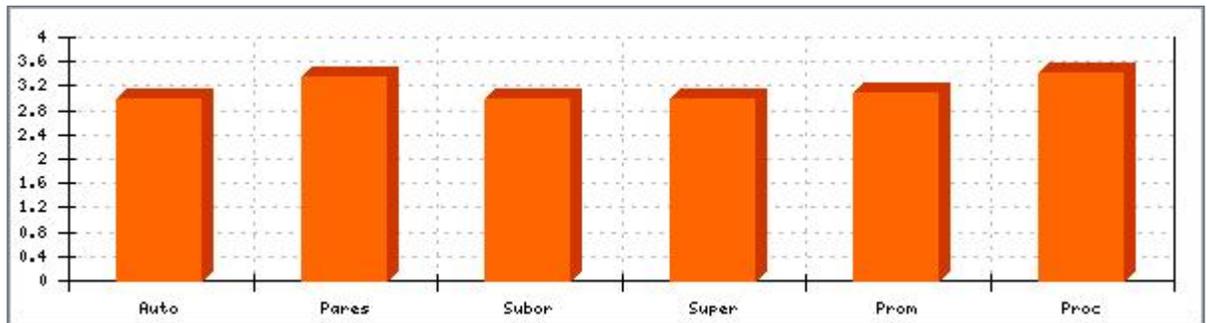
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	3.49



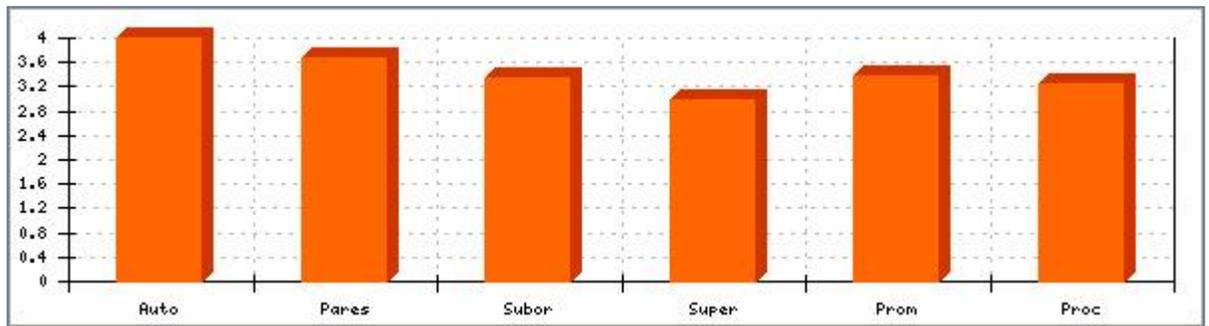
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.40



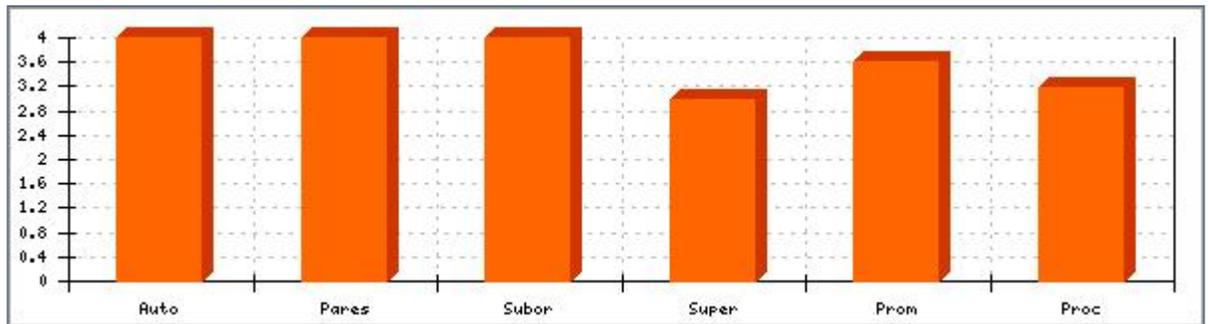
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.23



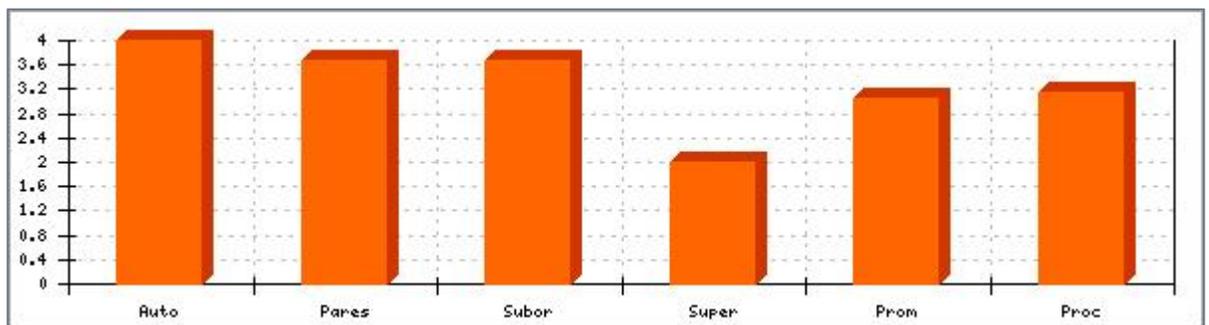
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.05)

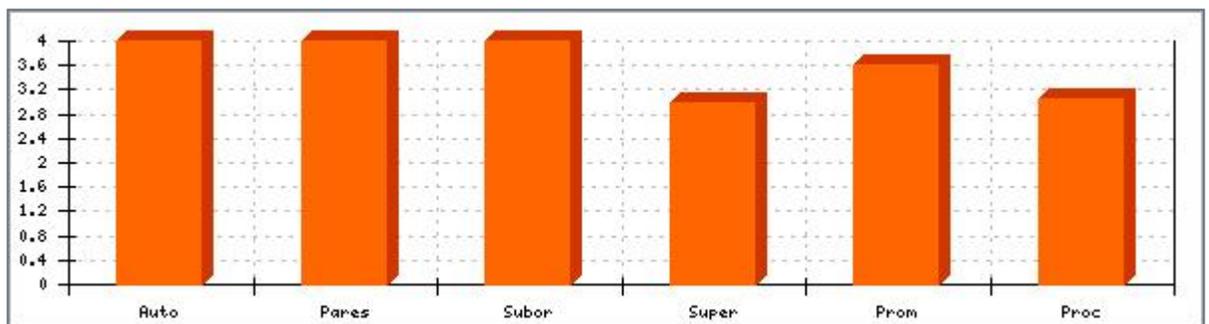
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

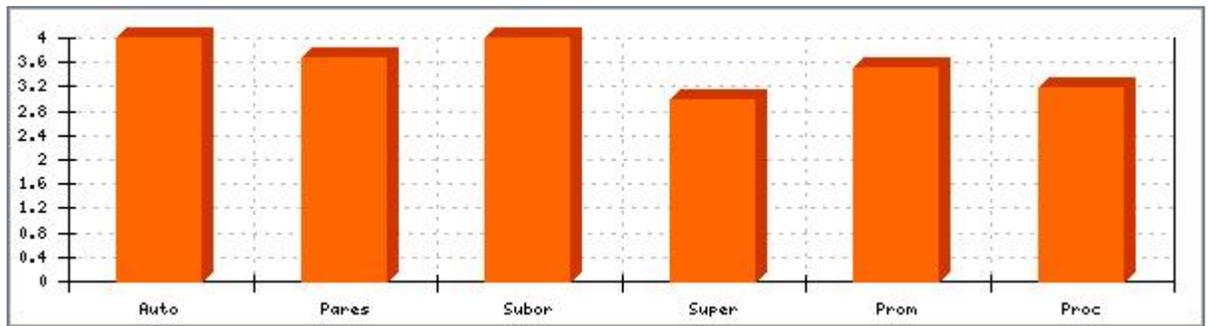
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.06



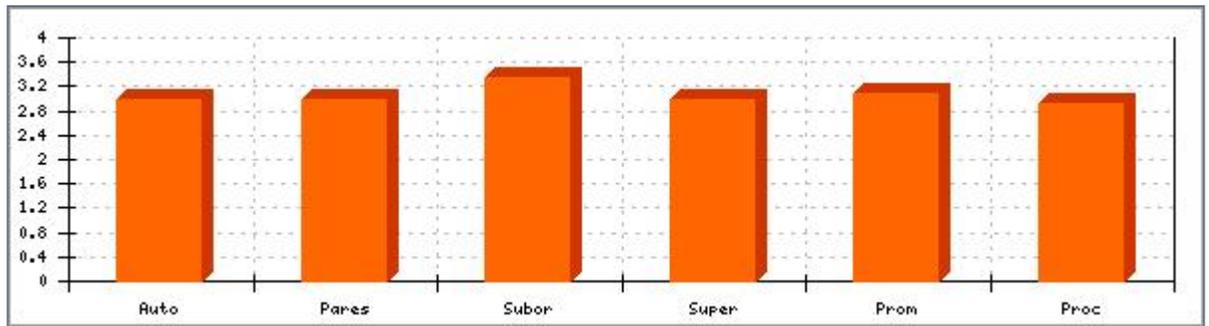
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.19



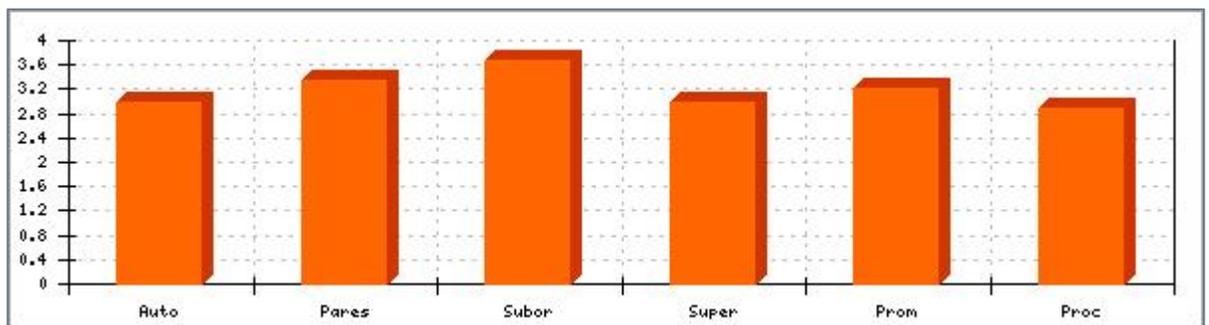
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.92



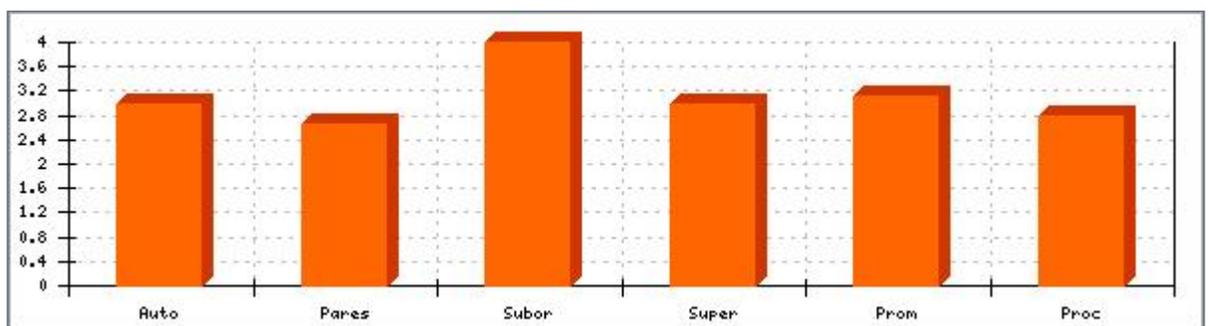
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.90



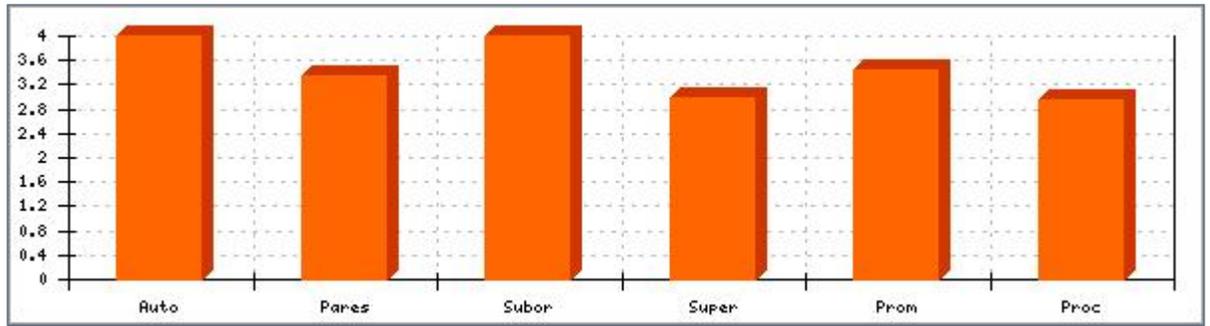
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (3.12)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.12
Promedio Proceso	2.79



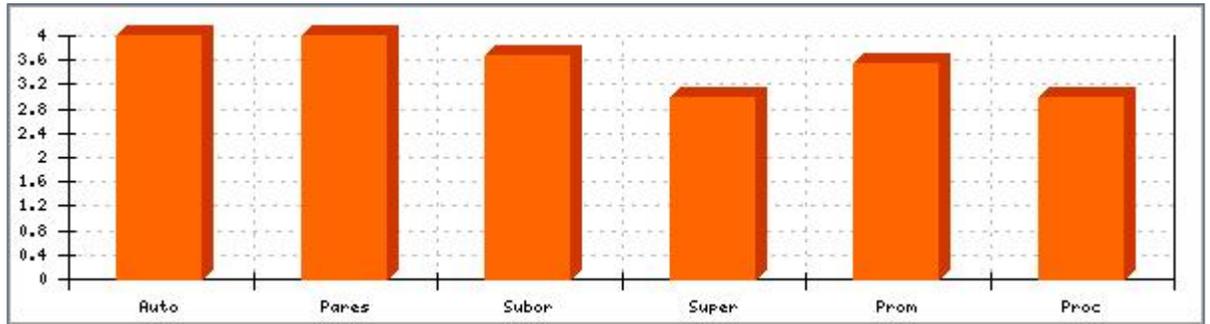
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	2.94



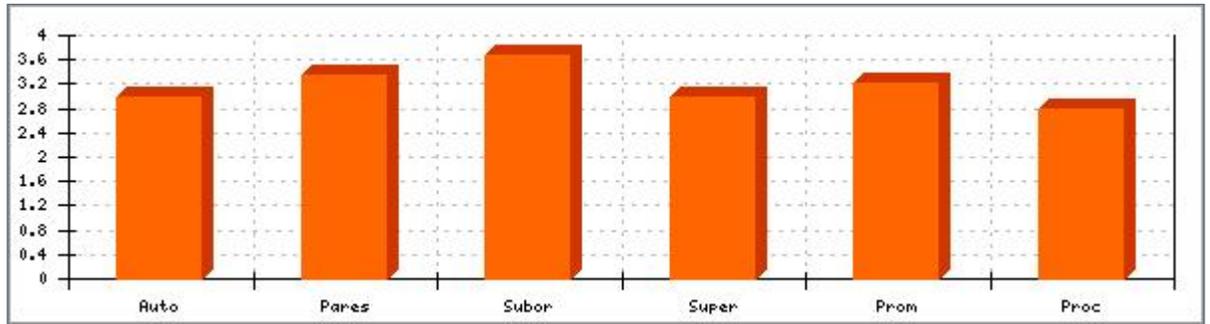
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.99



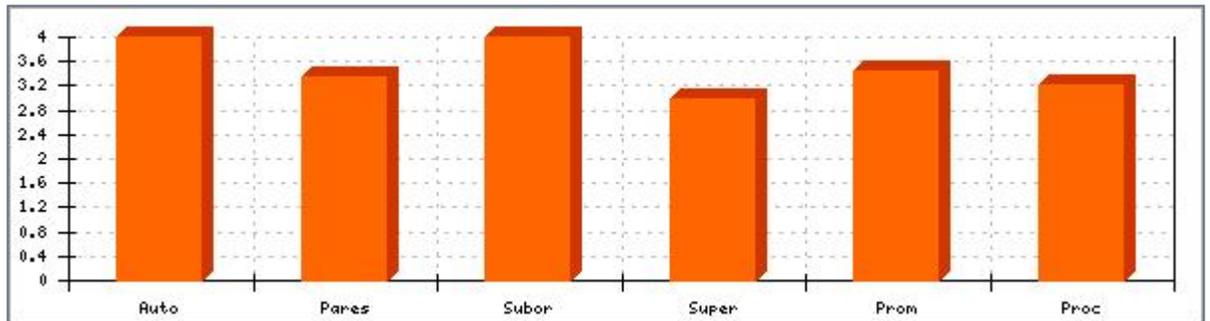
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
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 (3.43)

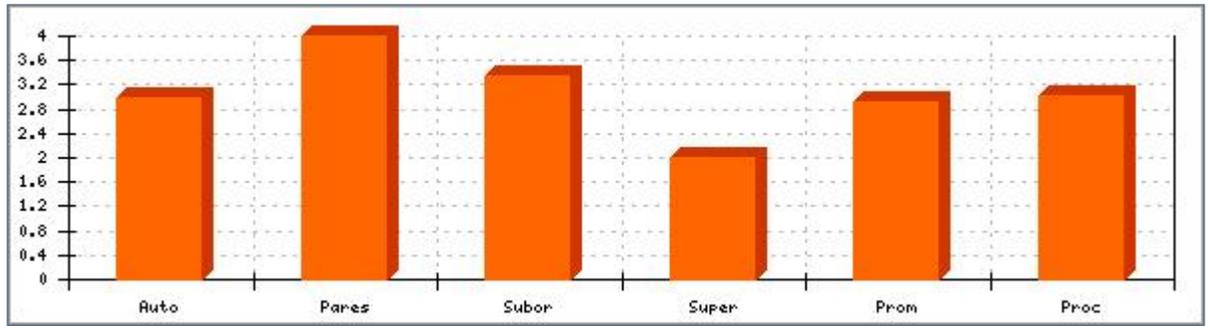
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

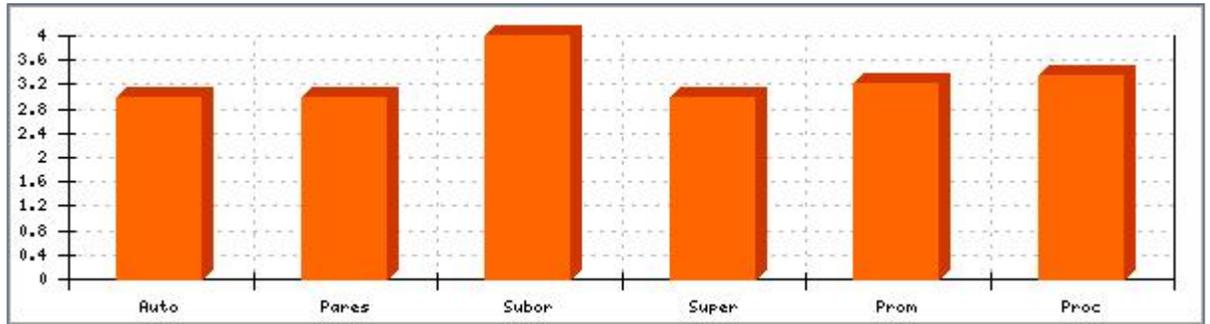
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	3.02



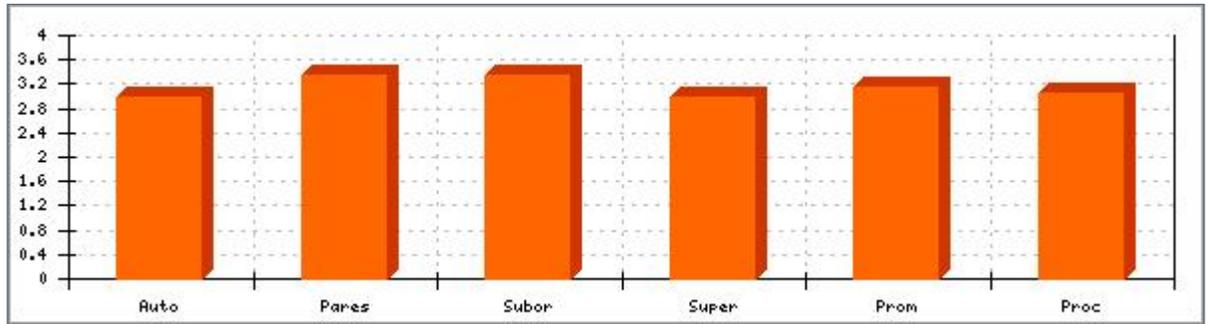
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.36



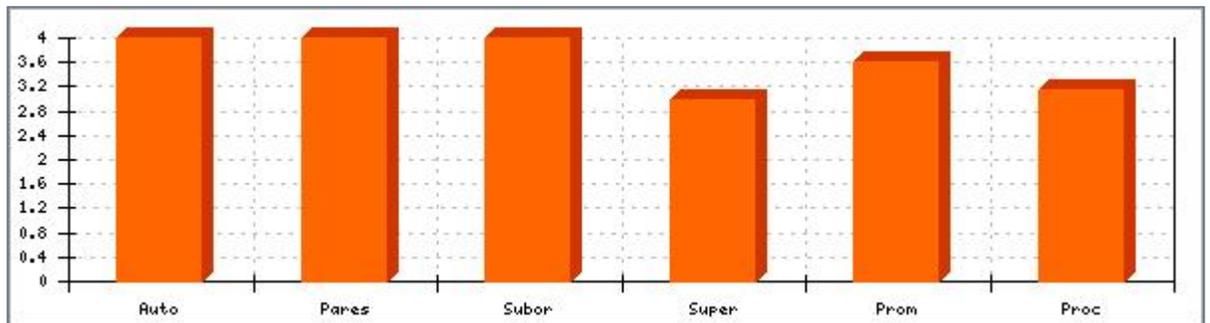
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.04



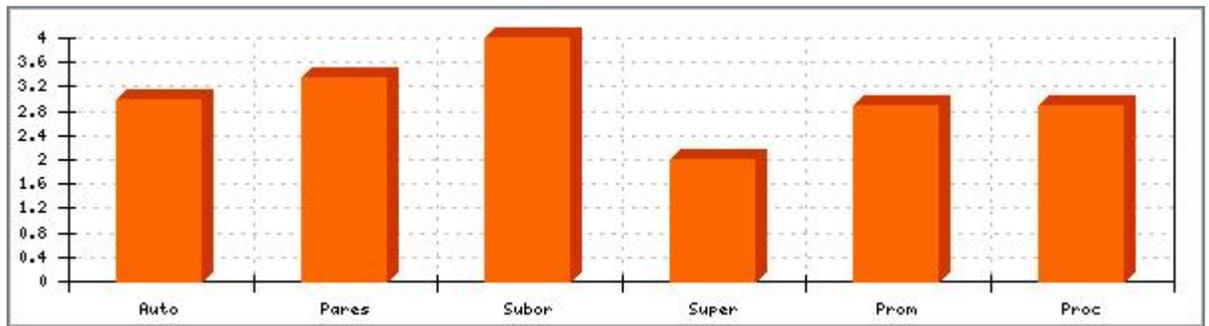
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.15



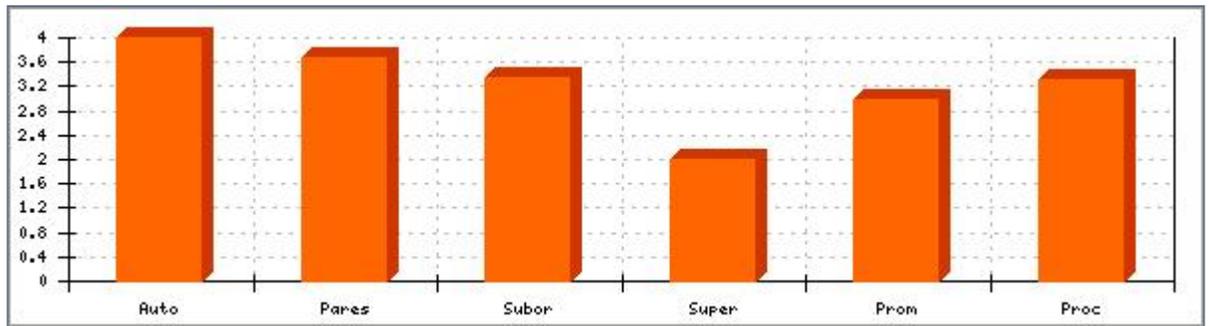
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.89



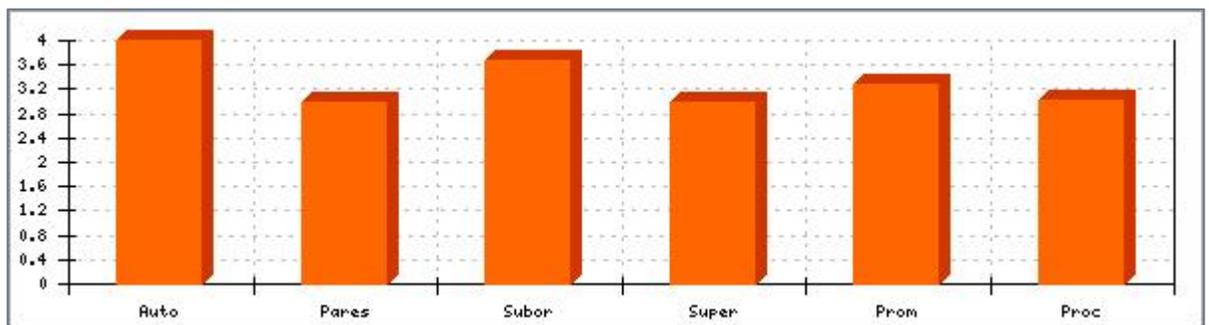
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	3.32



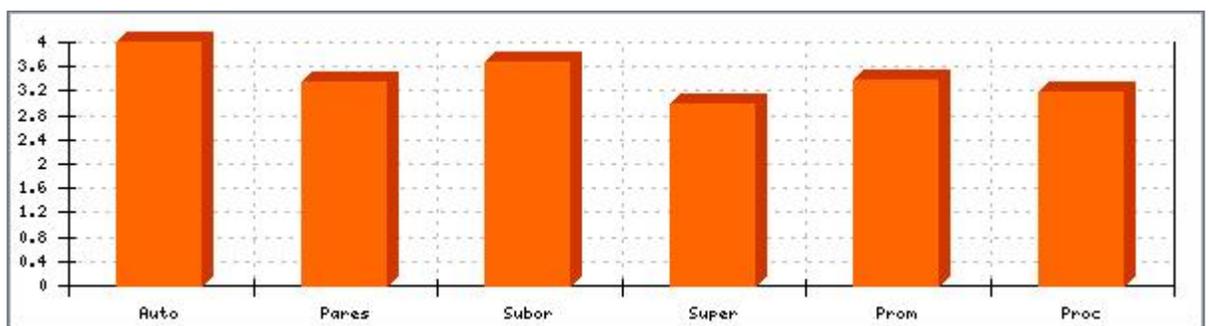
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.02



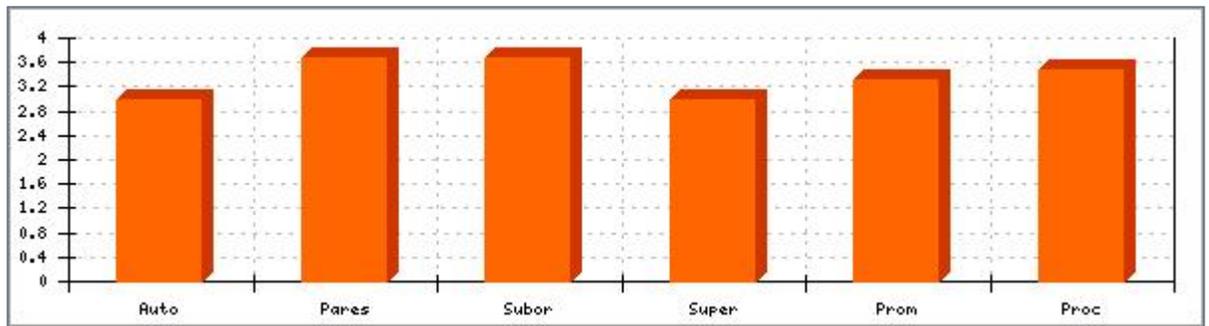
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.19



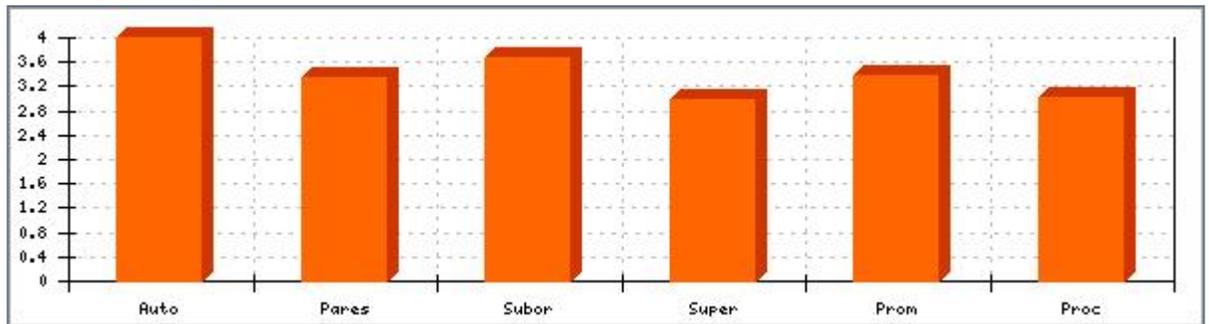
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.46



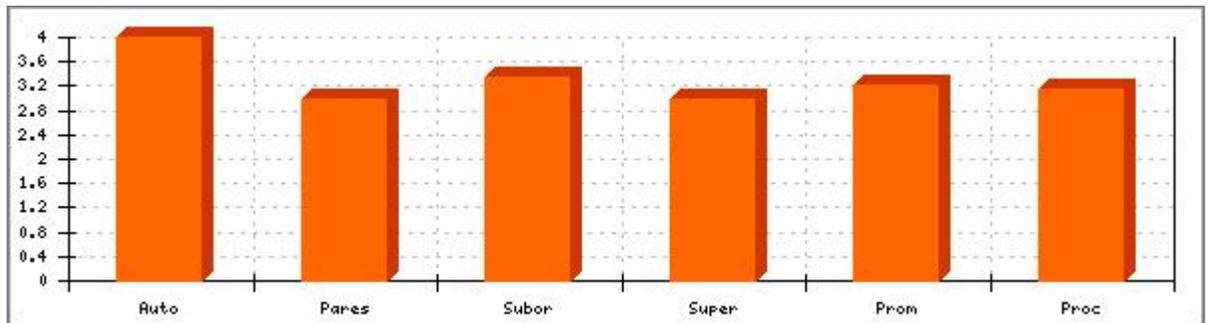
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.03



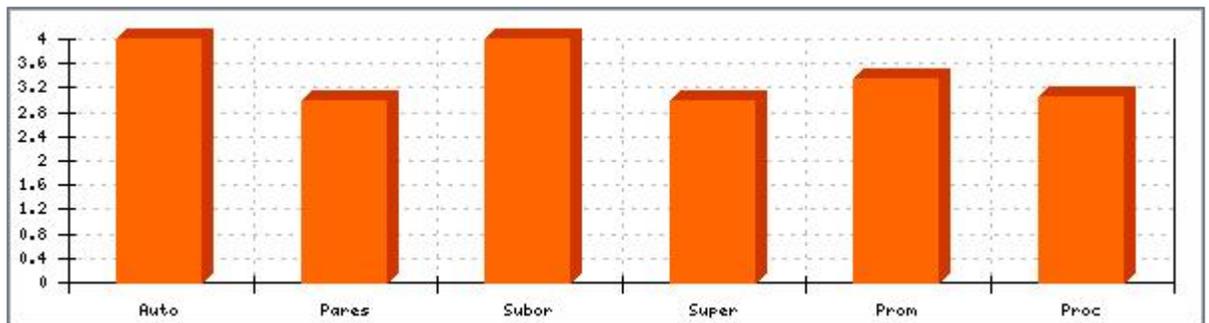
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.22)

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



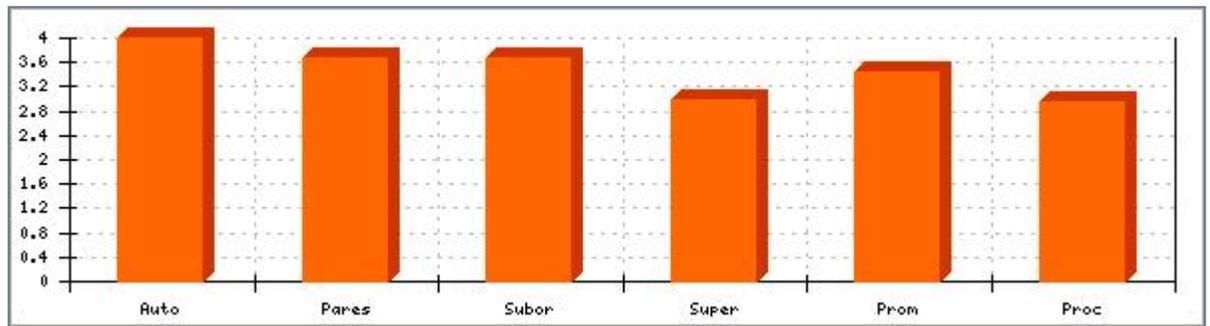
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.35
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. (3.45)

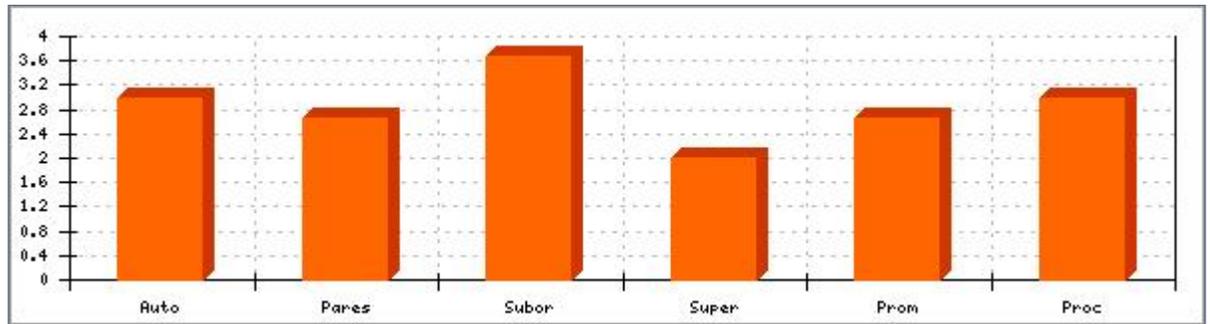
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

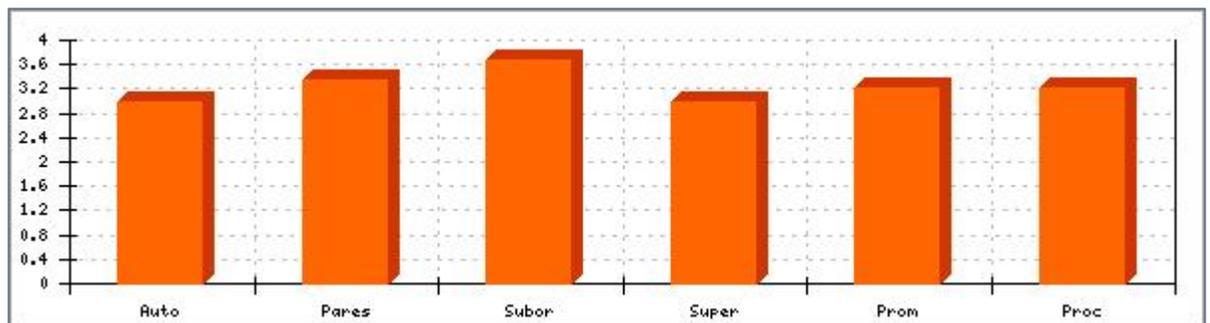
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.65)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.65
Promedio Proceso	2.99



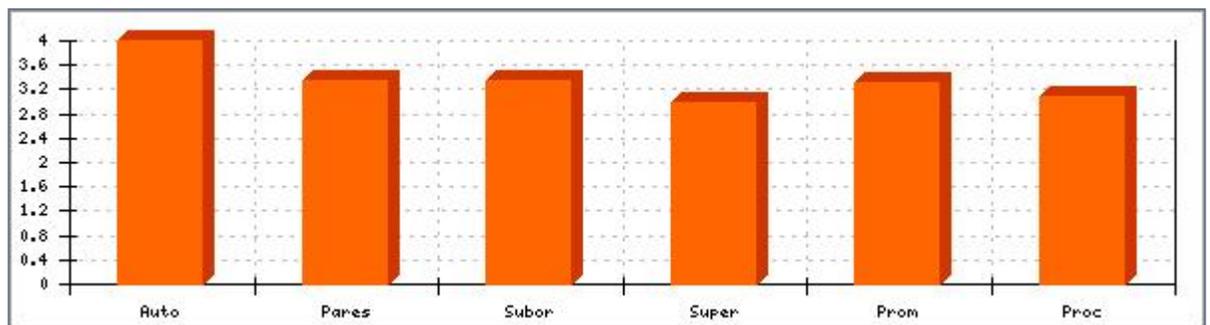
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.22)

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



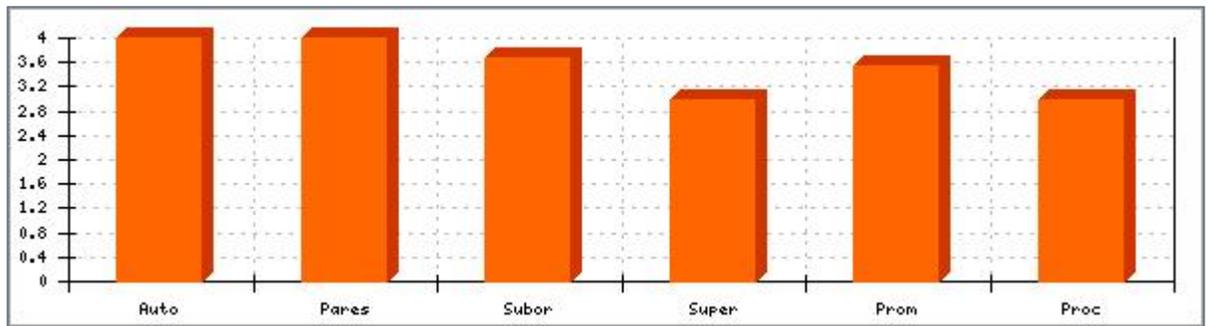
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.08



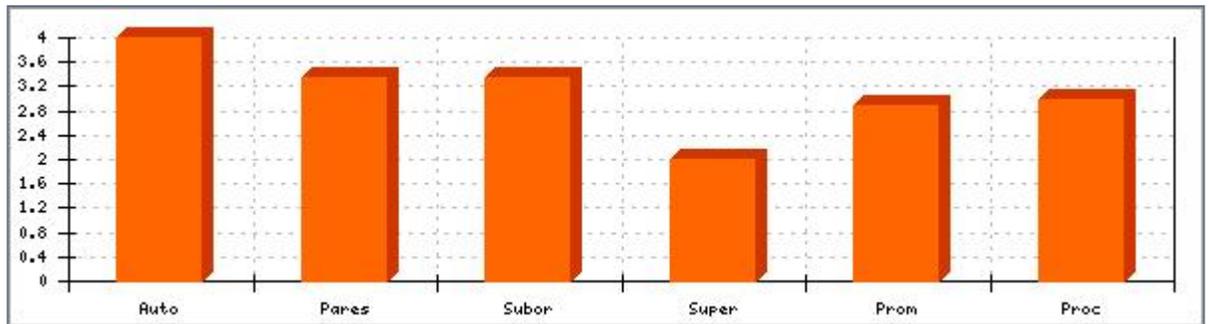
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.97



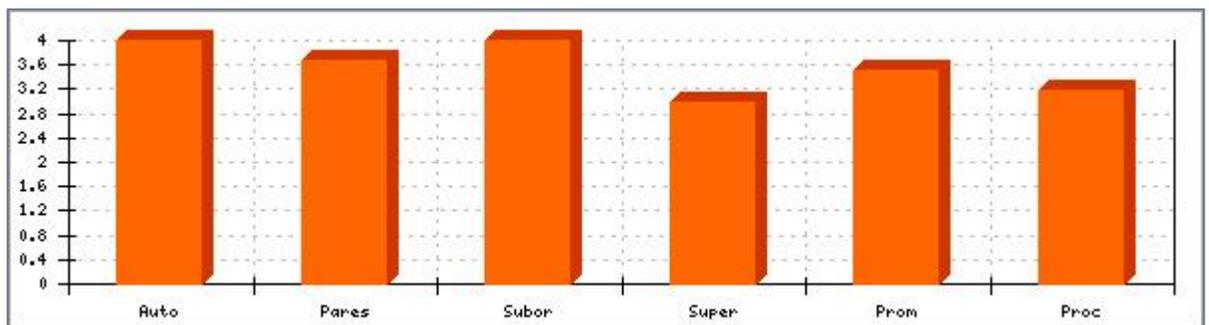
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.98



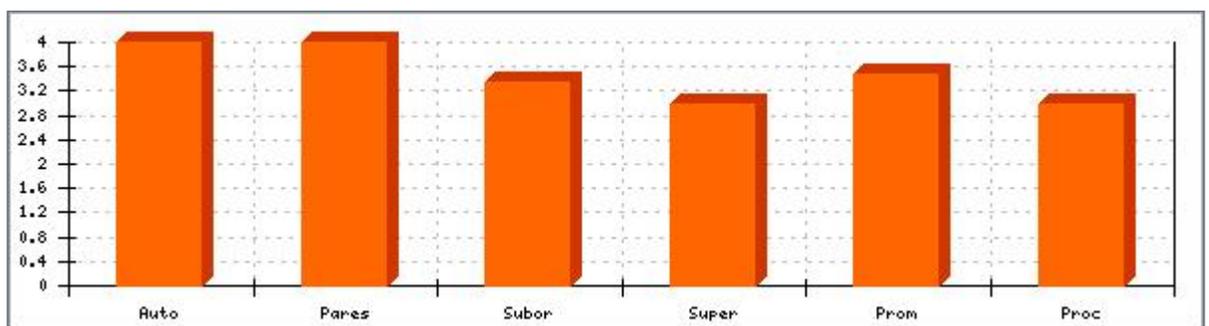
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.18



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.47)

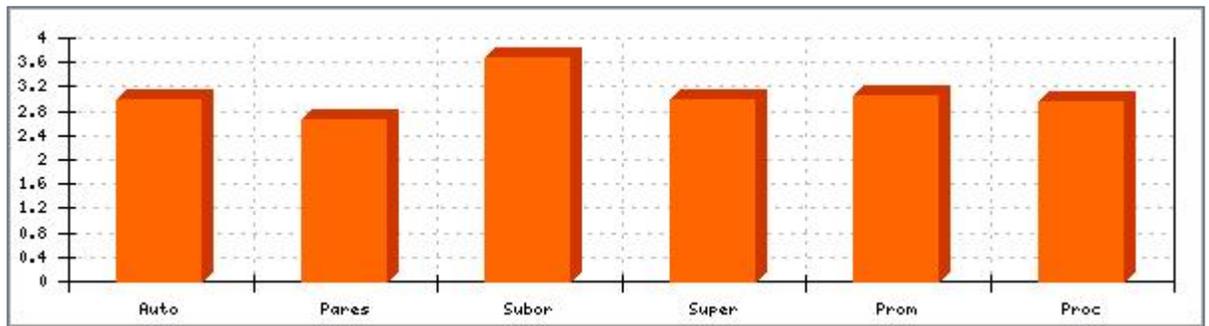
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

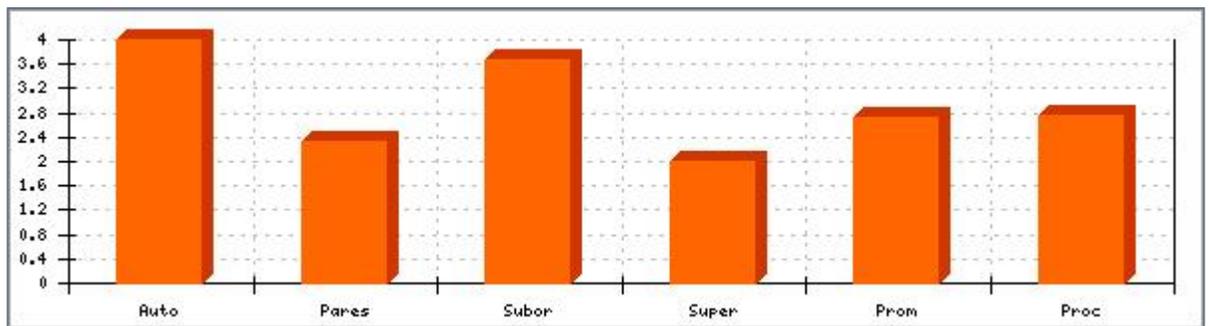
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	2.96



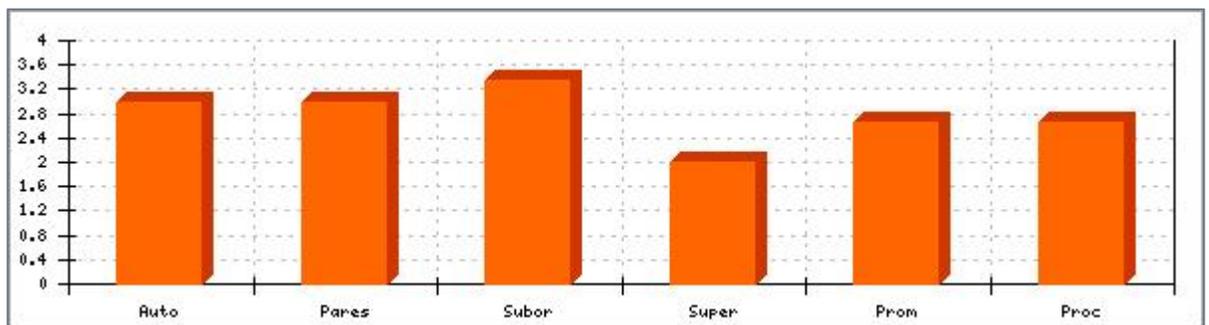
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.72)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.72
Promedio Proceso	2.77



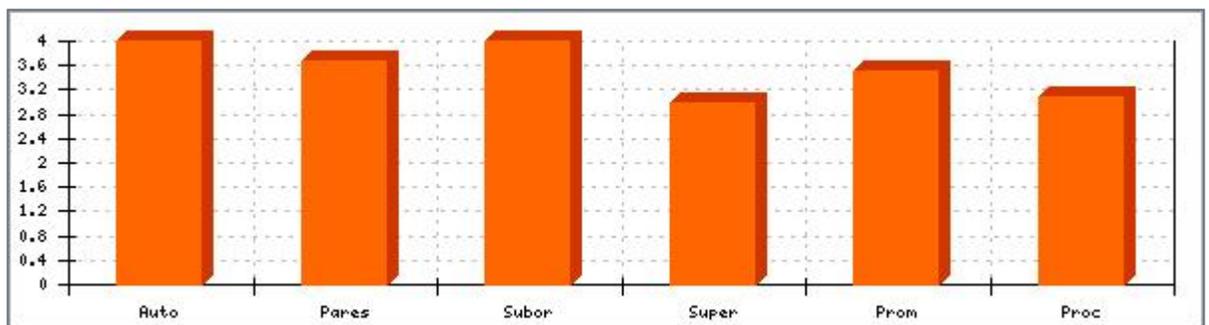
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.66



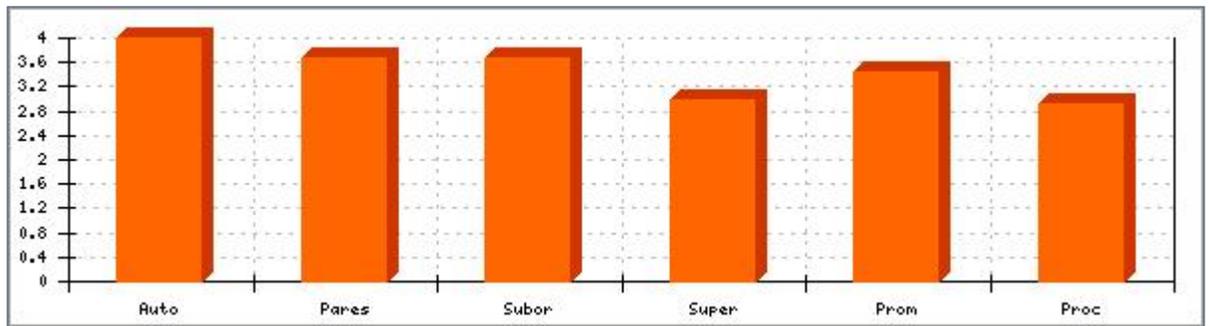
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.08



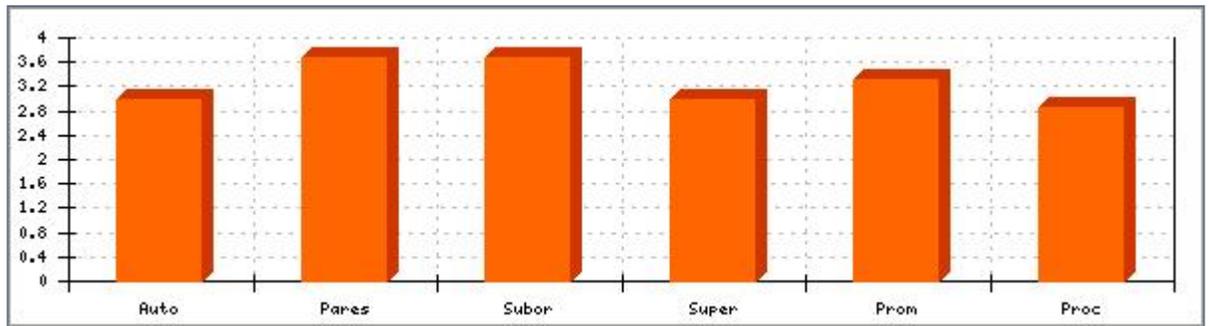
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	2.93



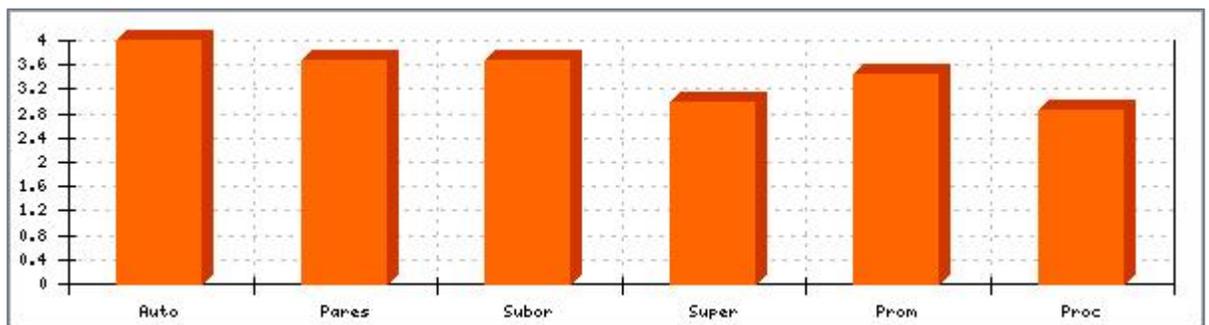
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.84



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (3.45)

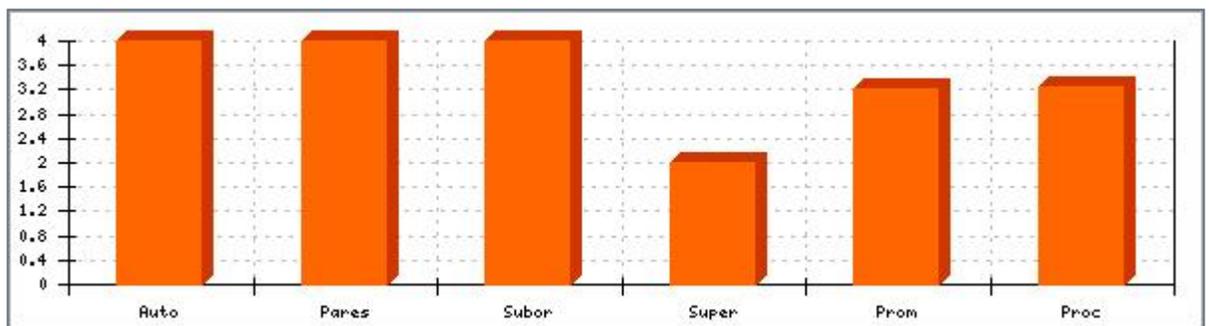
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

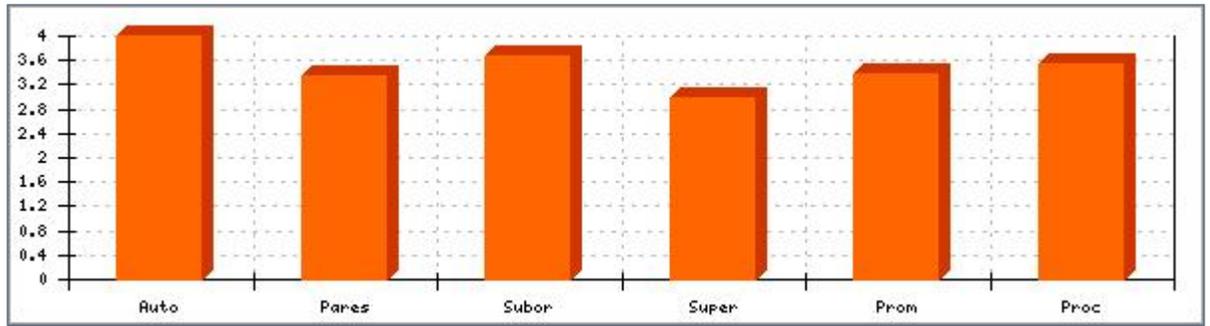
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.23



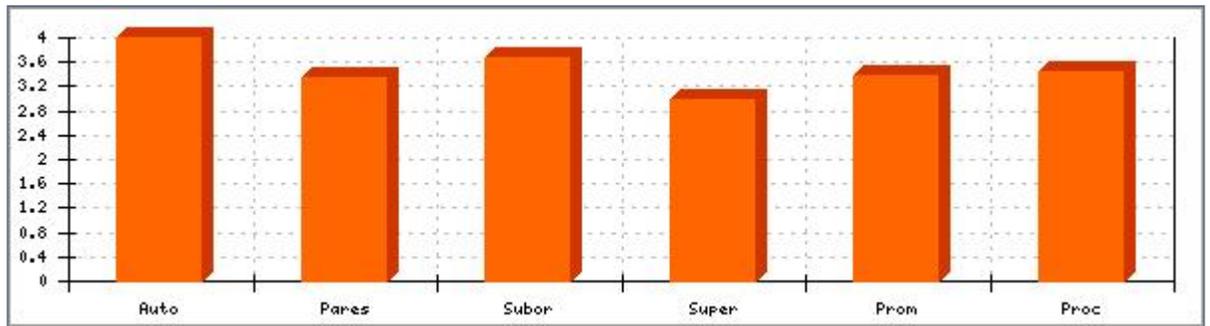
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.53



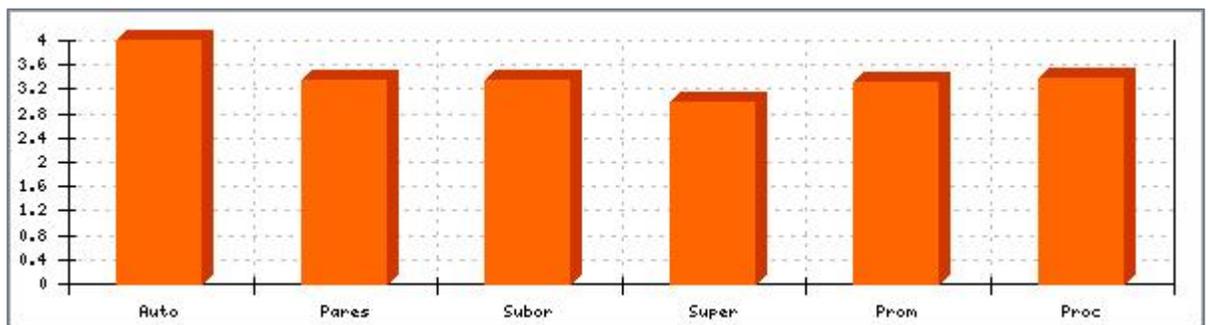
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.44



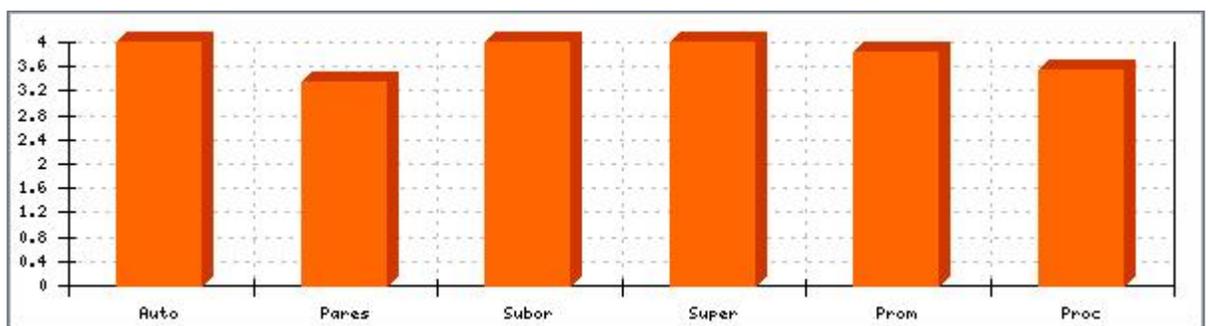
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.30)

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



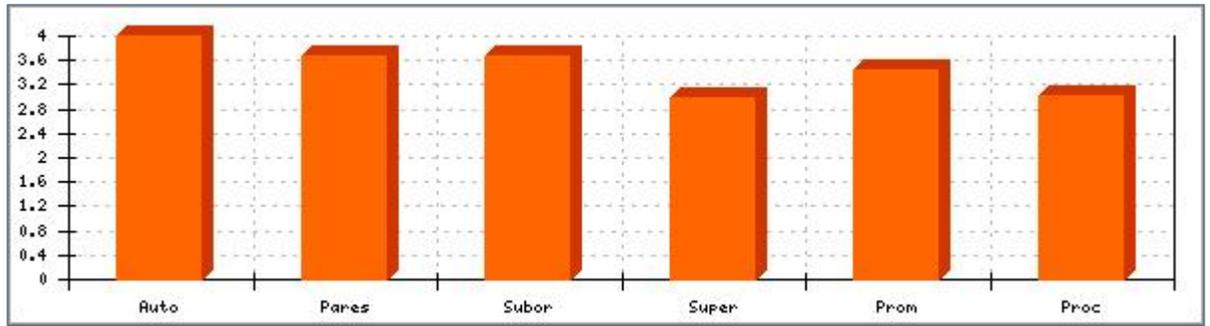
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.53



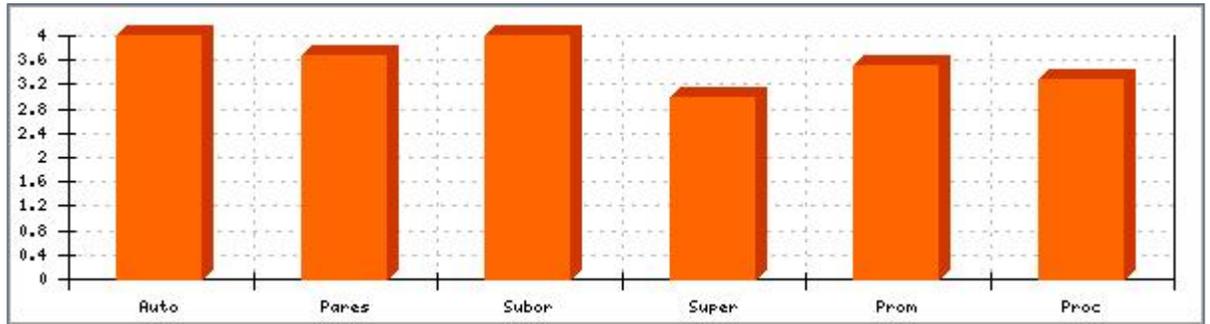
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.01



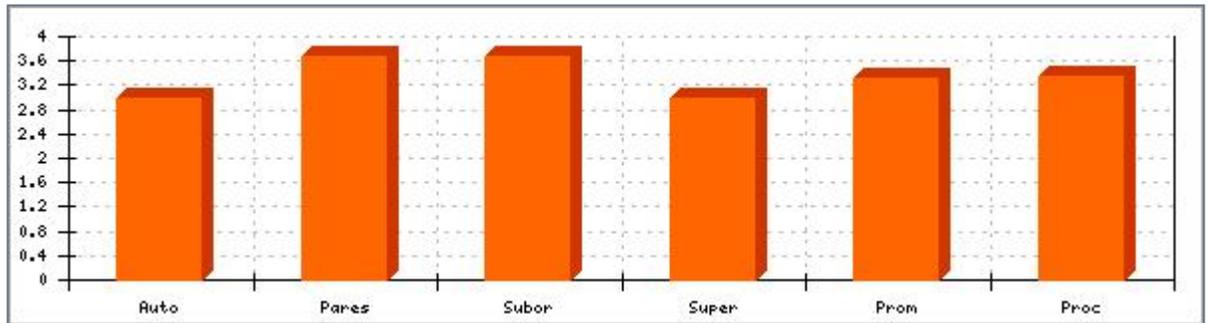
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.27



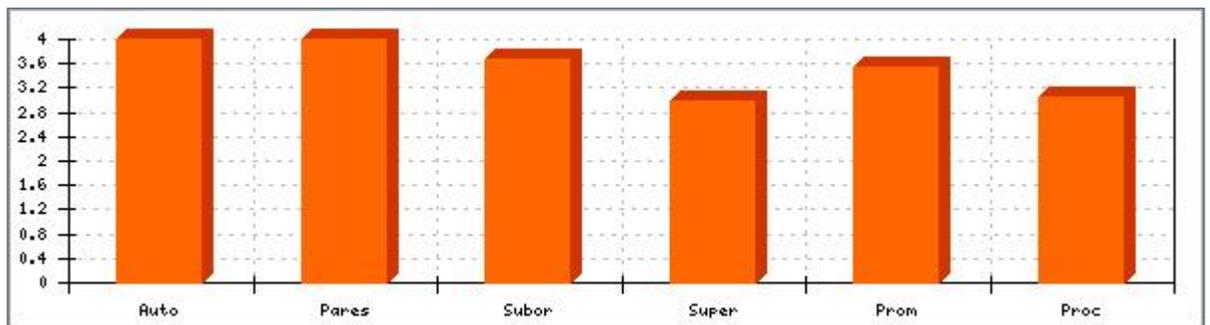
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.53)

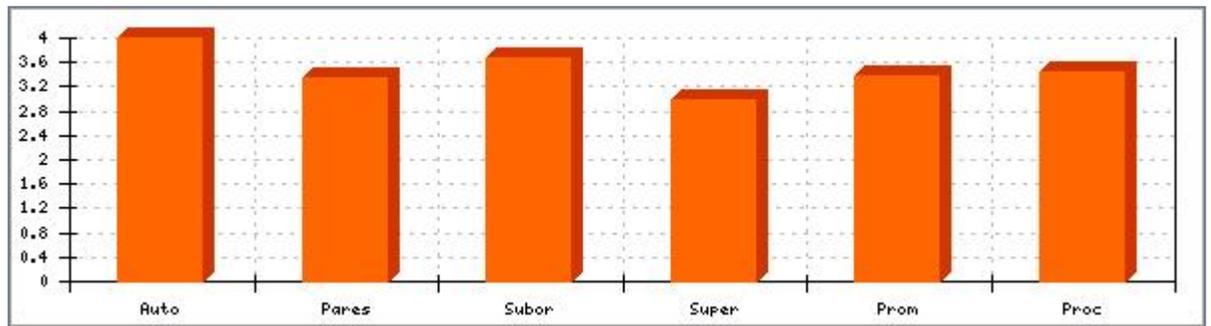
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

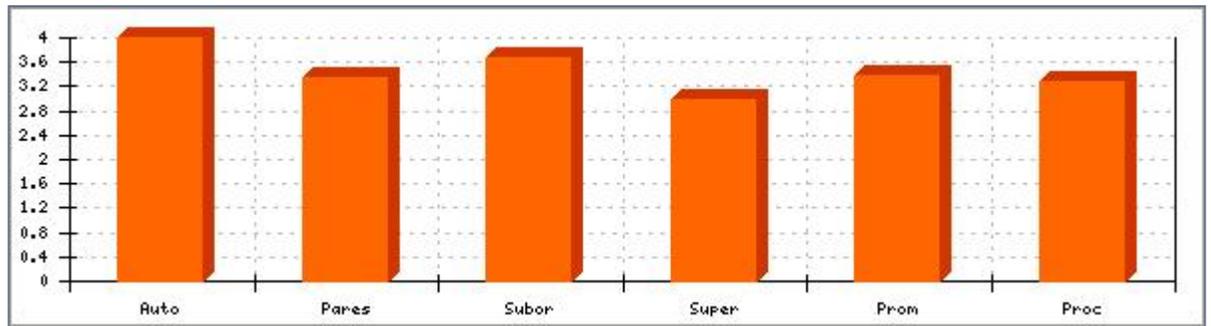
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.43



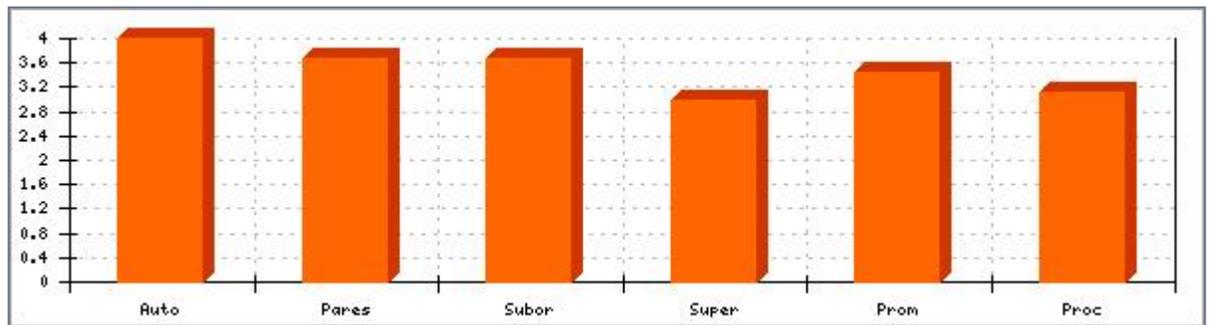
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.29



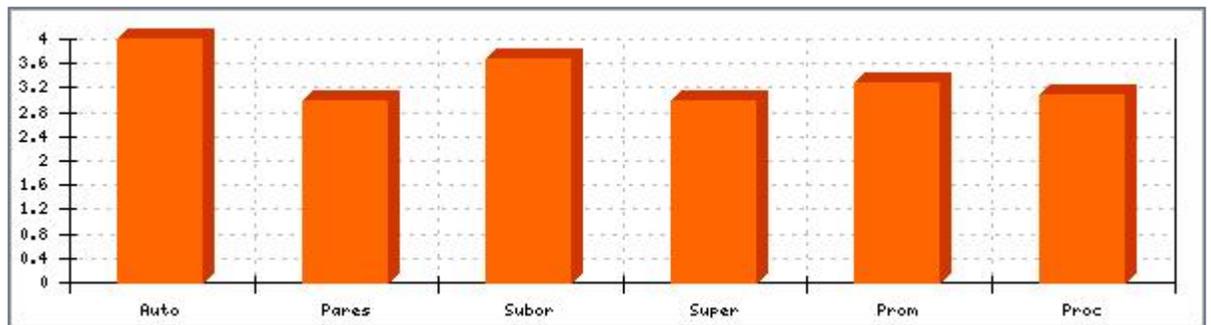
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.11



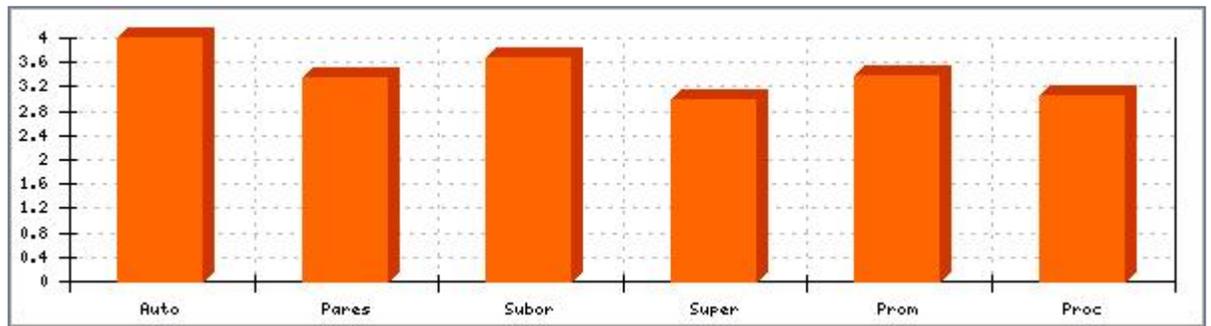
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.08



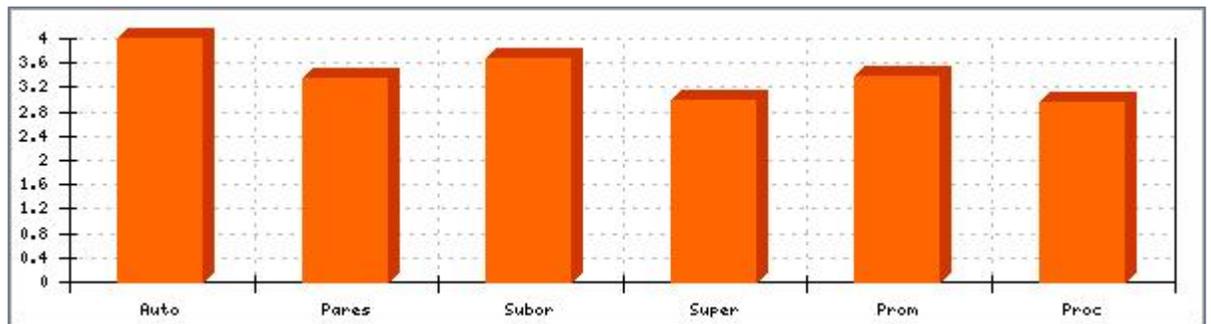
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.04



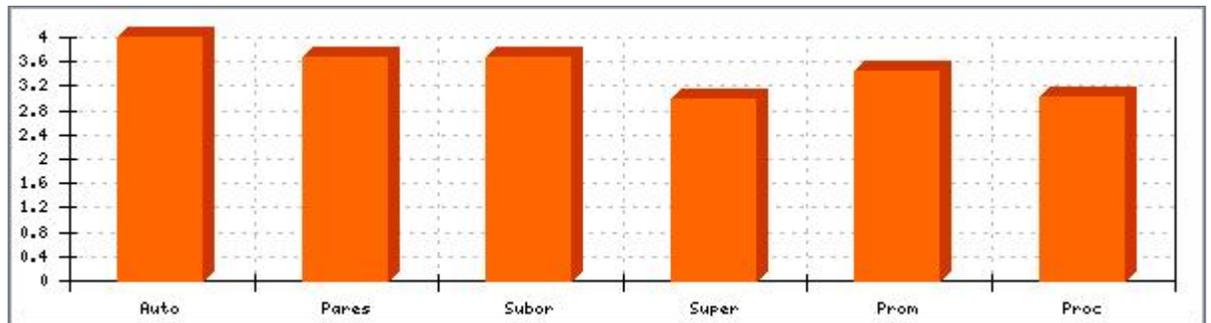
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.96



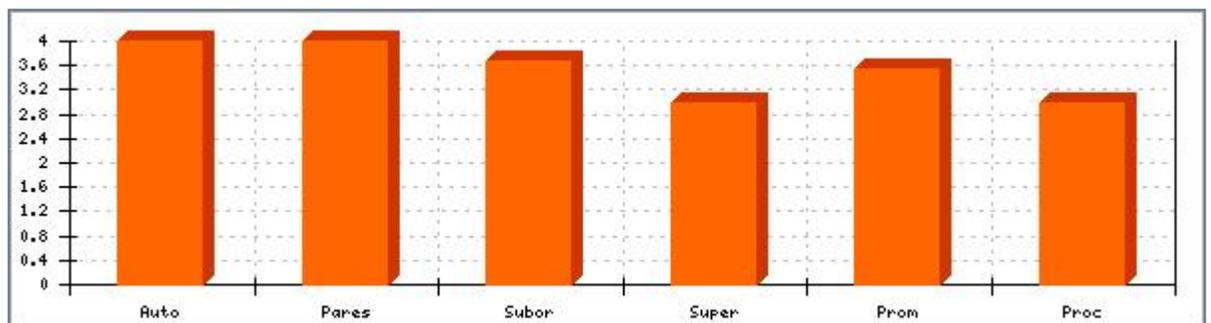
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.01



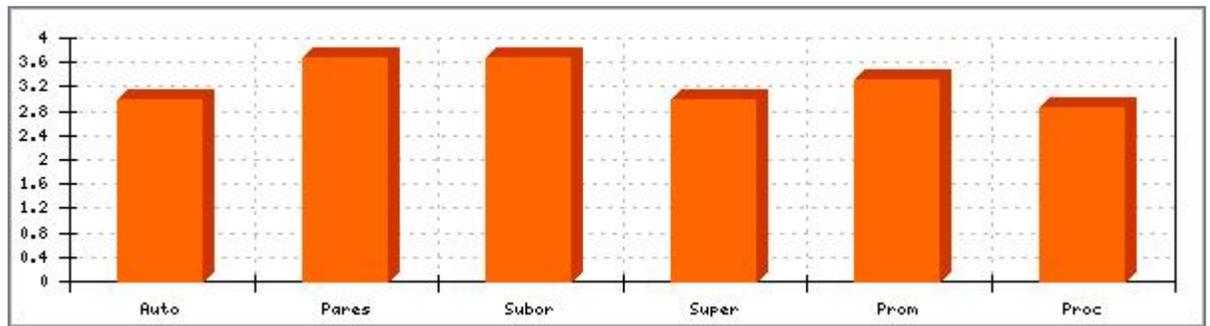
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
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 (3.30)

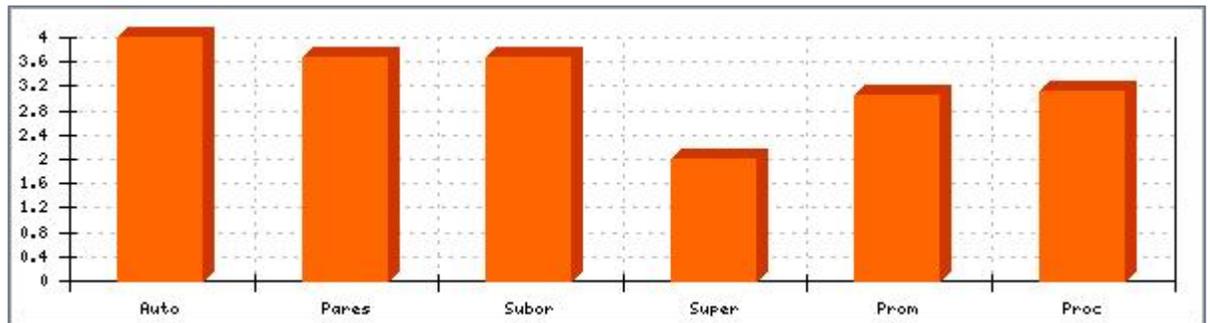
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

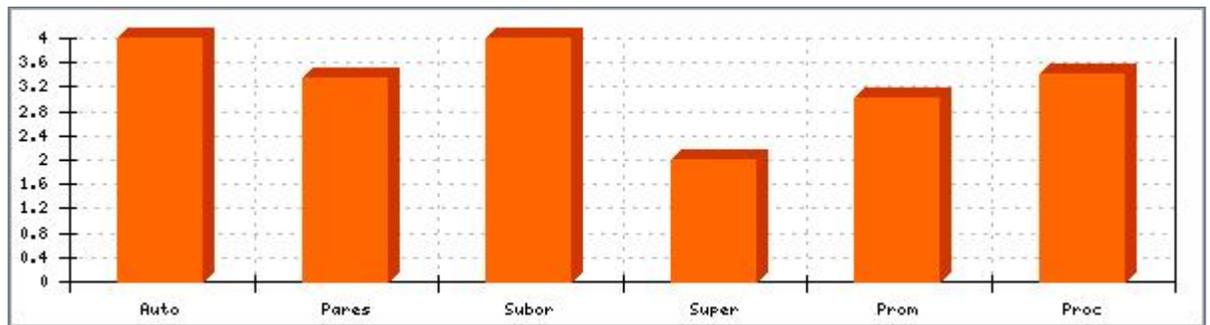
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.12



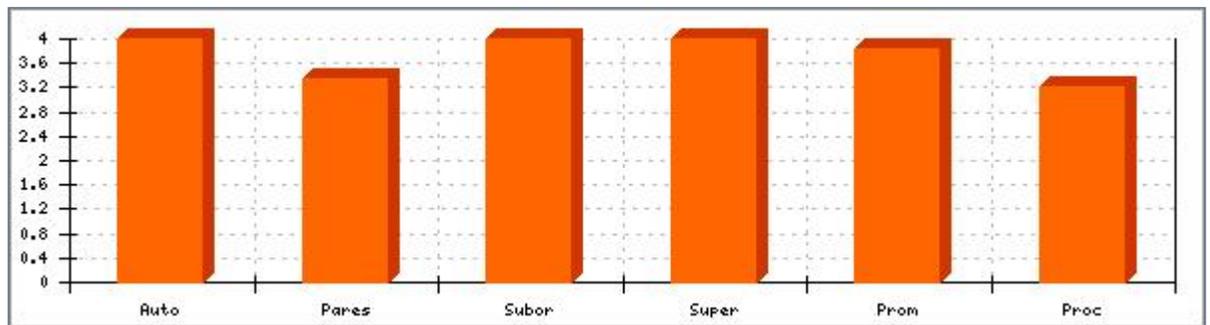
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.41



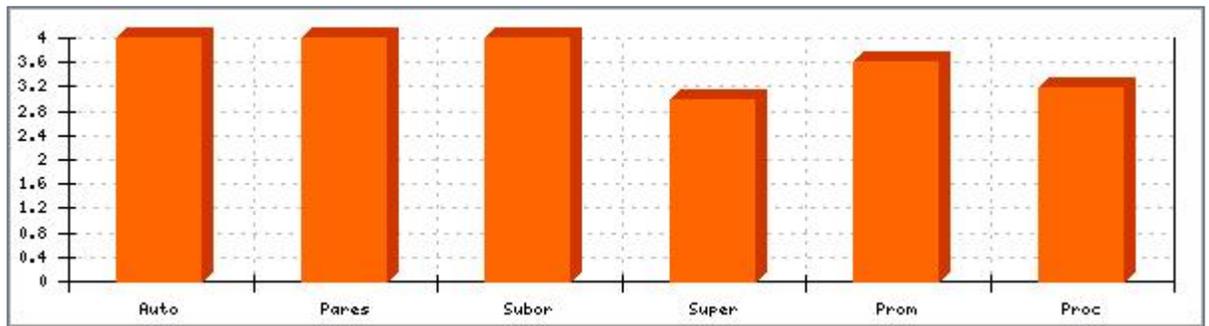
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.83
Promedio Proceso	3.21



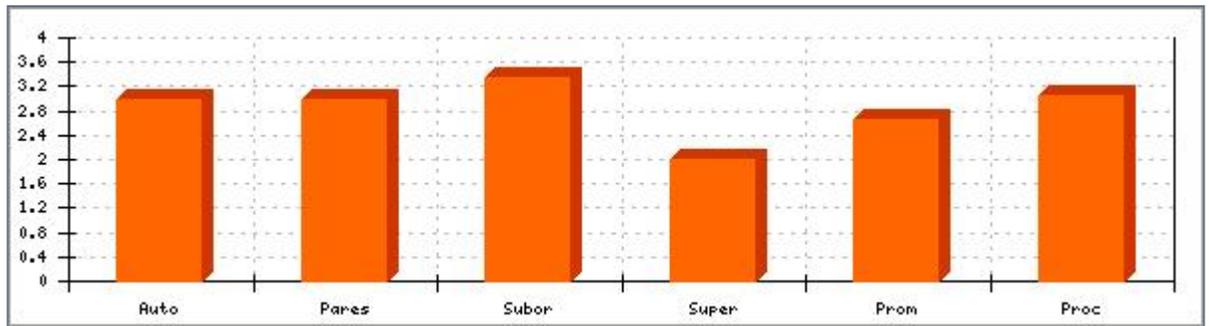
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.18



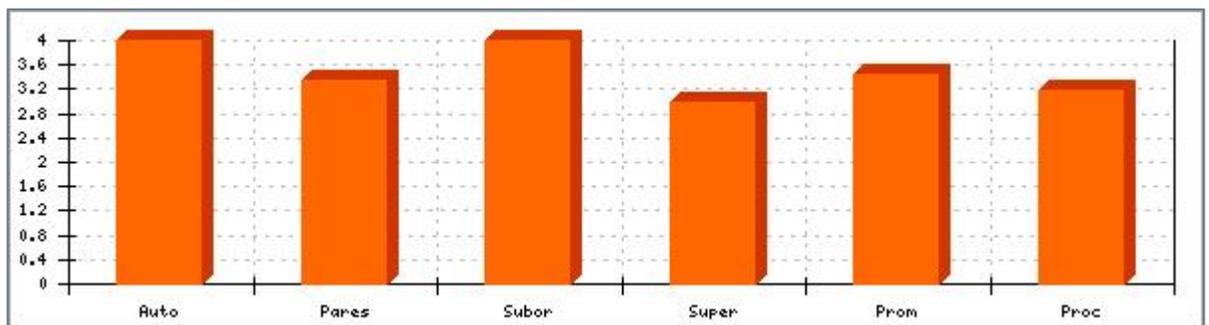
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.67)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.17



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

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Pares	3.37	-0.30
Subordinado	3.70	0.03
Supervisor	2.22	-1.45

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	3.33	-0.45
Subordinado	3.63	-0.15
Supervisor	2.67	-1.11

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.56	--
Pares	3.41	-0.15
Subordinado	3.81	0.25
Supervisor	3.00	-0.56

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.62	--
Pares	3.41	-0.21
Subordinado	3.67	0.05
Supervisor	2.77	-0.85

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.71	--
Pares	3.48	-0.23
Subordinado	3.57	-0.14
Supervisor	2.71	-1.00

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.57	--
Pares	3.24	-0.33
Subordinado	3.67	0.10
Supervisor	2.71	-0.86

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.89	--
Pares	3.59	-0.30
Subordinado	3.74	-0.15
Supervisor	3.00	-0.89

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.89	--
Pares	3.48	-0.41
Subordinado	3.67	-0.22
Supervisor	3.00	-0.89

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.83	--
Pares	3.44	-0.39
Subordinado	3.83	0.00
Supervisor	2.67	-1.16

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.	94.44%
•(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.	94.44%
•(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	86.67%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	86.67%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	86.67%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	86.67%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	84.44%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	84.44%
•(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	84.44%
•(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	84.44%
•(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	84.44%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	83.89%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	83.89%
•(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	83.89%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	83.89%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	82.22%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	82.22%
•(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	81.67%
•(INNOVACIÓN) 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.	81.67%
•(INNOVACIÓN) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	81.67%
•(INTEGRIDAD) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	81.67%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	81.67%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	81.67%
•(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	81.11%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	81.11%
•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	81.11%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	79.44%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	78.89%
•(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	78.89%
•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	78.89%

•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	78.89%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	78.89%
•(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	78.89%
•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	78.89%
•(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	78.89%
•(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	78.33%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	78.33%
•(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.	76.67%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	76.67%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	76.67%
•(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	76.67%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	76.67%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	76.67%
•(RESPONSABILIDAD) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	76.67%
•(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	76.11%
•(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.	76.11%
•(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) 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%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	73.89%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	73.33%
•(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	73.33%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	73.33%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	73.33%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	71.67%
•(EMPODERAMIENTO) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	70.56%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	69.44%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	68.89%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	68.33%
•(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	68.33%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	68.33%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	67.78%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	67.78%
•(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	66.11%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	66.11%
•(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	65.56%
•(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.	63.89%

(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	63.33%
(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	62.78%
(LIDERAZGO) 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.	62.78%
(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	62.22%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

AUTOEVALUACIÓN

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

Difundir las funciones del área en la compañía, para que se entienda mejor sus responsabilidades.

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

Centrarse en su area

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

Mejorar la gestión y justificación de recursos

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Principios y valores

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

comunicación

PARES

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

Mantener esos buenos canales de comunicación con todas las áreas.

Integrarse más con el negocio y no manejarse aisladamente por su Dirección Corporativa.

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

De pare de quejarse por la falta de personal y recursos

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

Tener una mayor injerencia y relevancia en la toma de decisiones gerenciales

Que se enfoque en dar resultados para el negocio y no ser simplemente apoyo que nadie realmente conoce que hacen como área

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Participación activa, Colaboración con los miembros del equipo de trabajo, Transparencia.

Honestidad y transparencia

Una persona con instrucción formal y criterio desarrollado

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Trabajar en la parte de la comunicación de actividades para que se entienda claramente las tareas realizadas.

Involucrarse más en todos los procesos de la empresa y no manejarse aisladamente

SUBORDINADO

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

TRATE DE MEJORAR LAS RELACIONES LABORALES CON OTRAS GERENCIAS Y JEFATURAS

A mis colaboradores siempre les pido que hagan sus funciones mas que cumplir con las mismas

[Que le pedirías a la persona en referencia que pare de hacer o haga menos](#)

TOMAR LAS COSAS DE FORMA PERSONAL

QUE LAS REUNIONES DEL DPTO SEAN MAS EFICASES. MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO

Que pare inmediatamente cuando las condiciones son inseguras

[Que sugerencia daría a la persona en referencia para mejorar su desempeño de su rol laboral](#)

RELACIONARSE MAS

INVOLUCRARSE MAS EN TEMAS DE SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Que primero sus actividades sean seguras, que las realice con calma y concentración absoluta. Cuando las condiciones son externas que aplique las 5 "a" de Seguridad.

[Que fortalezas identificas en la persona en referencia](#)

VALORES ESPECIALMENTE TRANSPARENCIA, APOYO A SU EQUIPO INCONDICIONAL, LIDER INGNATO, AMIGO CONFIABLE, PERSONA MUY FAMILIAR,

LIDERAZGO, HONESTIDAD, DON DE GENTES, PROACTIVO, CAPACIDAD DE MANEJO DE EQUIPOS, CONOCIMIENTO EN TEMAS DE SECURITY.

Primero honestidad y sinceridad, estos principios y valores son claves en mi actividad y función

[Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia](#)

MEJORAR LAS RELACIONES INTERPERSONALES, NO TOMAR LAS COSAS TAN PERSONALES

MANEJO ADECUADO DEL TIEMPO, VISITAR CON MAYOR FRECUENCIA AL AREA DE OPERACIONES DEL BLOQUE 16

De acuerdo a sus aptitudes y actitudes orientar a su mejor desempeño para así fomentar su desarrollo personal y profesional

SUPERVISOR

[Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más](#)

Interactuar con sus pares de mejor manera

[Que le pedirías a la persona en referencia que pare de hacer o haga menos](#)

No aislarse, trabajar con las demás áreas.

[Que sugerencia daría a la persona en referencia para mejorar su desempeño de su rol laboral](#)

Entusiasmar con su trabajo, dar charlas de su área al resto de los empleados

[Que fortalezas identificas en la persona en referencia](#)

Responsable, con mucha experiencia en su área.

[Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia](#)

mejorar la comunicación con los demás gerentes y transmitir su conocimiento / reportes, etc.

EVALUADO

EVALUADOR

