



Introducción



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2016-08-02 06:37:21** hasta el **2016-08-24 09:07:10**

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

No. Identificación :	1705269999
Nombres :	CESAR ANIBAL
Apellidos :	REINOSO CERDA
Dirección :	VIA INTERVALLES KM 1
Teléfono :	4522018
Celular :	0984253267
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	ACTIVO
Cargo :	GERENTE OPERACIONES BLOQUE 16
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	CARLOS ERNESTO GUERRERO BORJA
Área de Estudio :	ING. ELECTRÓNICA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1958-02-01

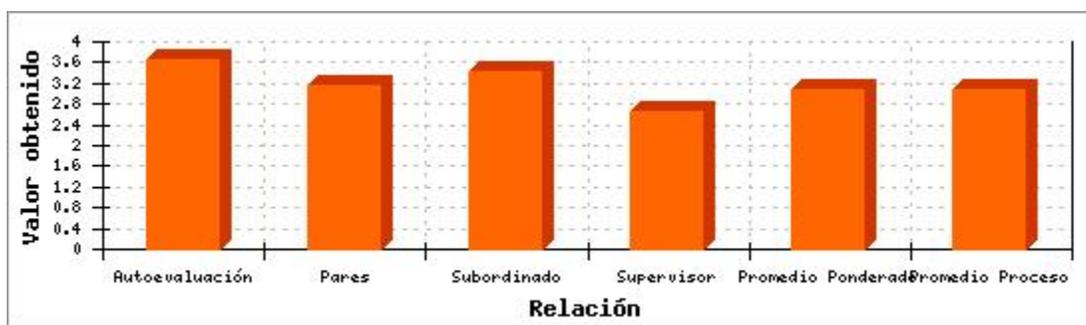
Peso de las Evaluaciones:

Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	2	2
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

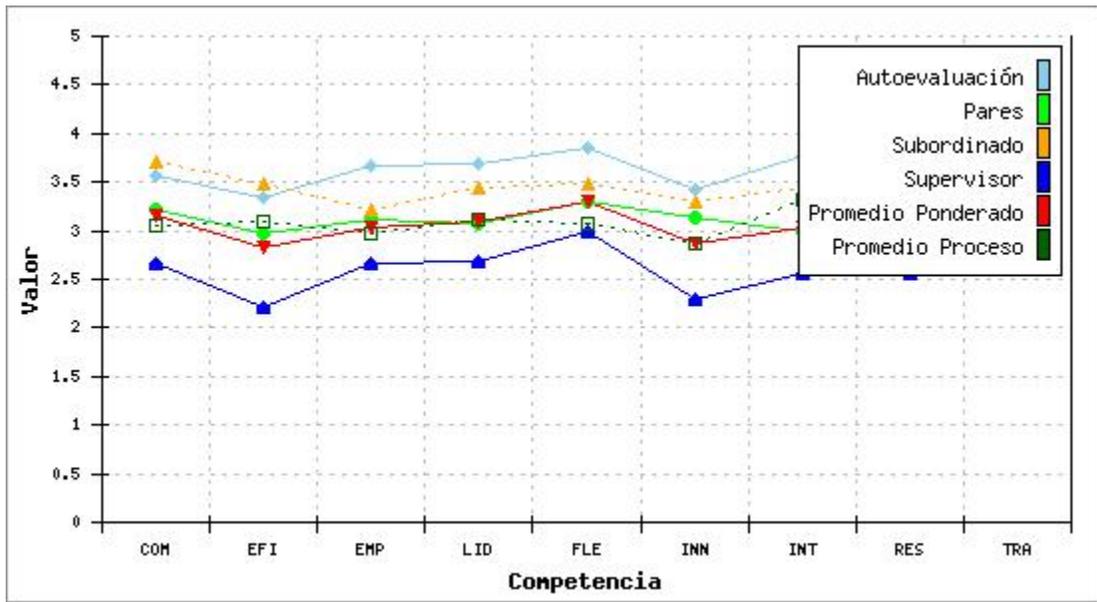
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.65
Pares	3.17
Subordinado	3.43
Supervisor	2.65
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.09



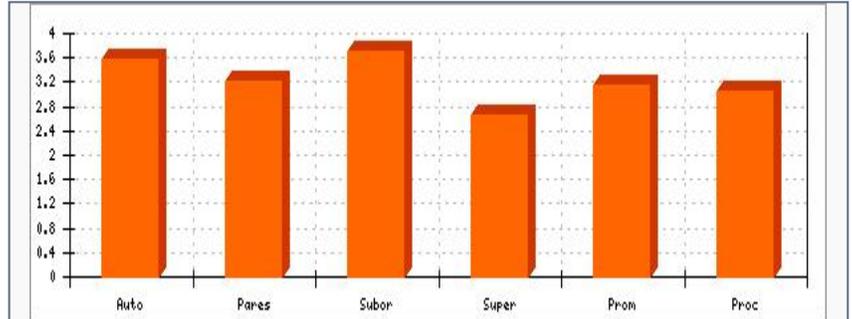
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	3.56	3.22	3.70	2.67	3.15	3.05
2 EFICIENCIA	3.33	2.97	3.48	2.22	2.83	3.10
3 EMPODERAMIENTO	3.67	3.11	3.22	2.67	3.04	2.98
4 LIDERAZGO	3.69	3.08	3.44	2.69	3.09	3.12
5 FLEXIBILIDAD	3.86	3.29	3.48	3.00	3.30	3.07
6 INNOVACIÓN	3.43	3.14	3.29	2.29	2.87	2.87
7 INTEGRIDAD	3.78	3.00	3.44	2.56	3.03	3.31
8 RESPONSABILIDAD	3.67	3.25	3.41	2.56	3.07	3.08
9 TRANSPARENCIA	3.83	3.50	3.39	3.17	3.39	3.19



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

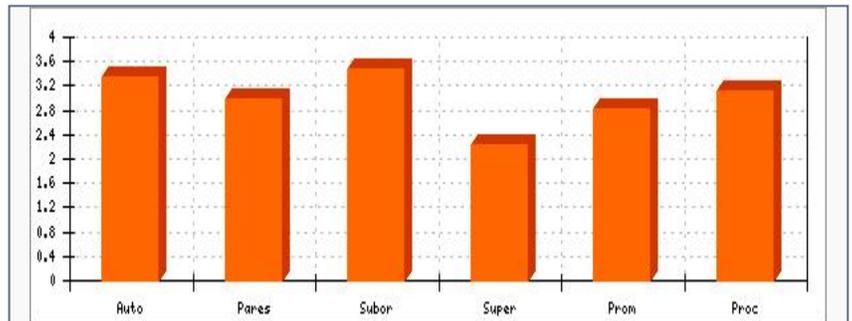
COMUNICACIÓN (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.56
Pares	3.22
Subordinado	3.70
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.05



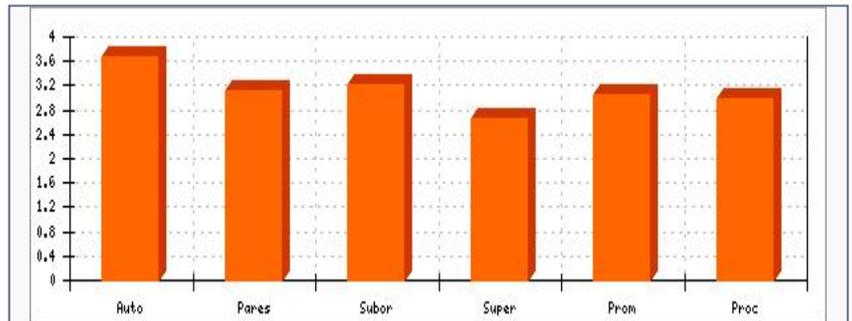
EFICIENCIA (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	2.97
Subordinado	3.48
Supervisor	2.22
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	3.10



EMPODERAMIENTO (3.04)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Pares	3.11
Subordinado	3.22
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	3.04
Promedio Proceso	2.98



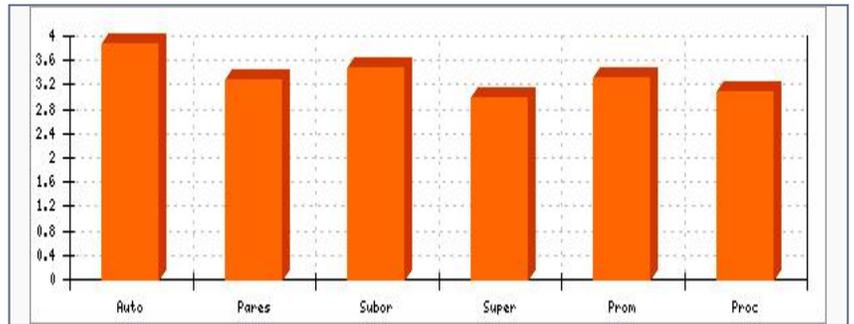
LIDERAZGO (3.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.69
Pares	3.08
Subordinado	3.44
Supervisor	2.69
Promedio Ponderado	3.09
Promedio Proceso	3.12



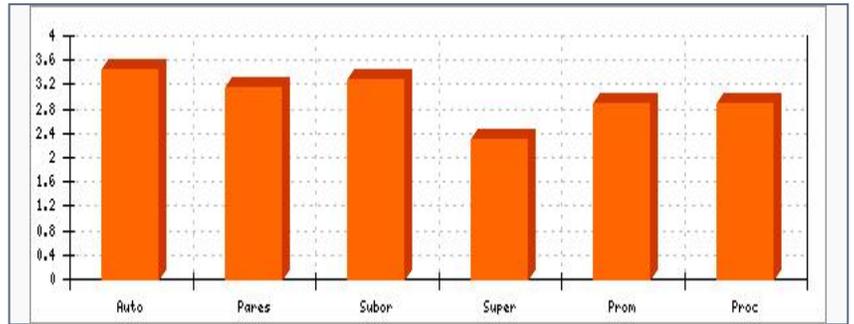
FLEXIBILIDAD (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.86
Pares	3.29
Subordinado	3.48
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.07



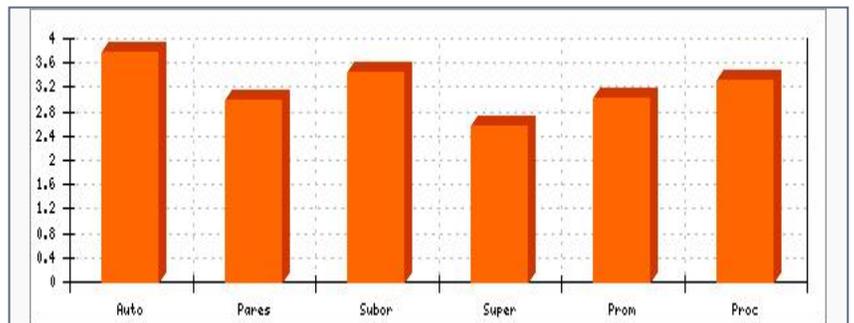
INNOVACIÓN (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.43
Pares	3.14
Subordinado	3.29
Supervisor	2.29
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	2.87



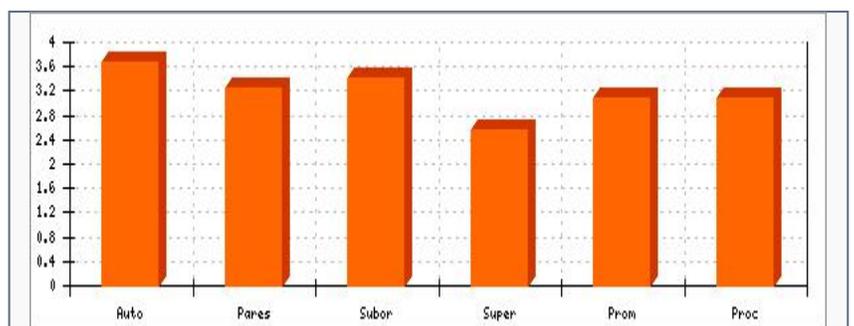
INTEGRIDAD (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.78
Pares	3.00
Subordinado	3.44
Supervisor	2.56
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.31



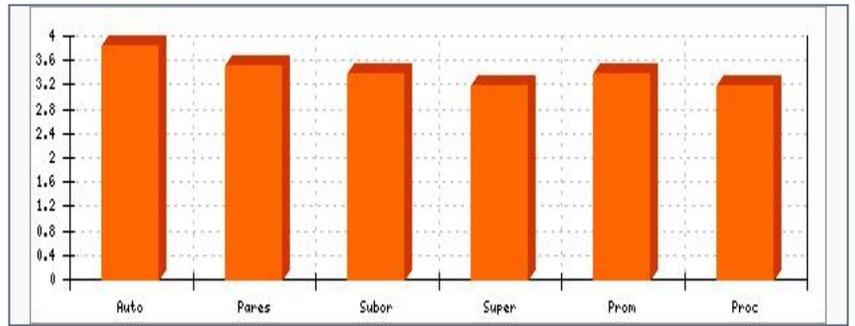
RESPONSABILIDAD (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.67
Pares	3.25
Subordinado	3.41
Supervisor	2.56
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.39)

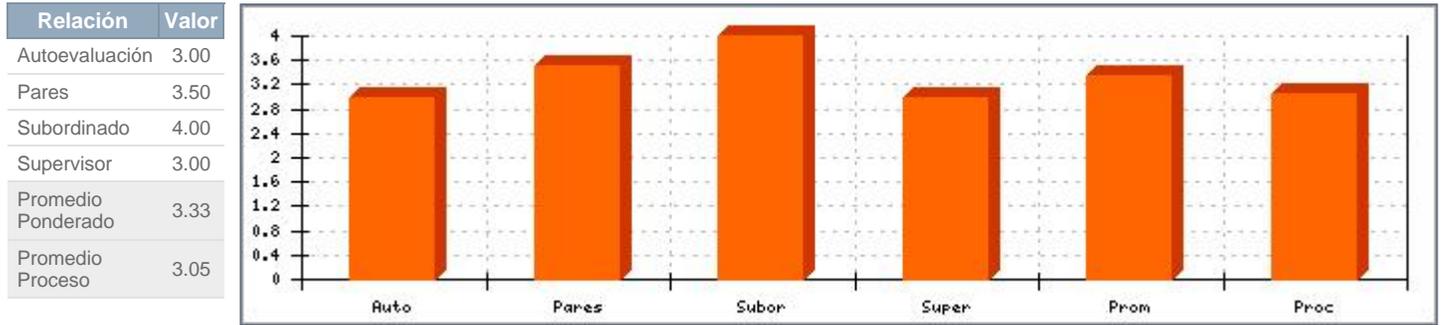
Relación	Valor
Autoevaluación	3.83
Pares	3.50
Subordinado	3.39
Supervisor	3.17
Promedio Ponderado	3.39
Promedio Proceso	3.19



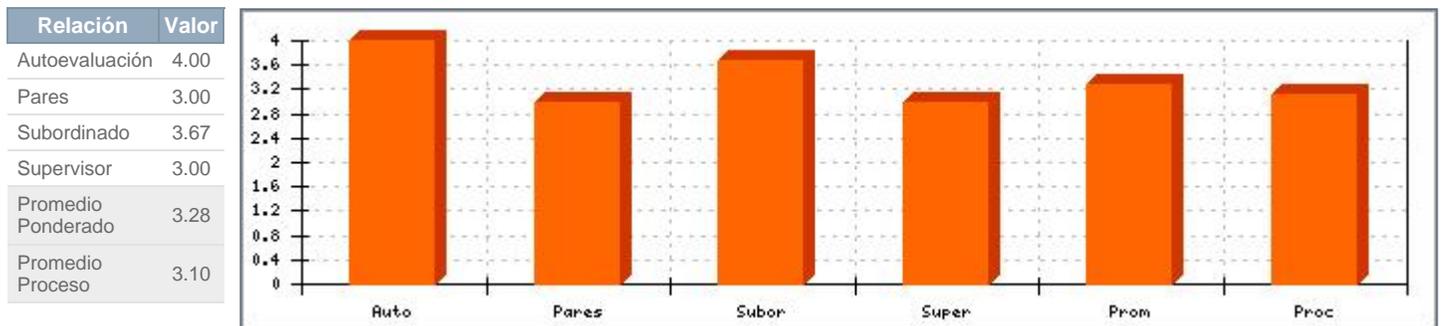
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

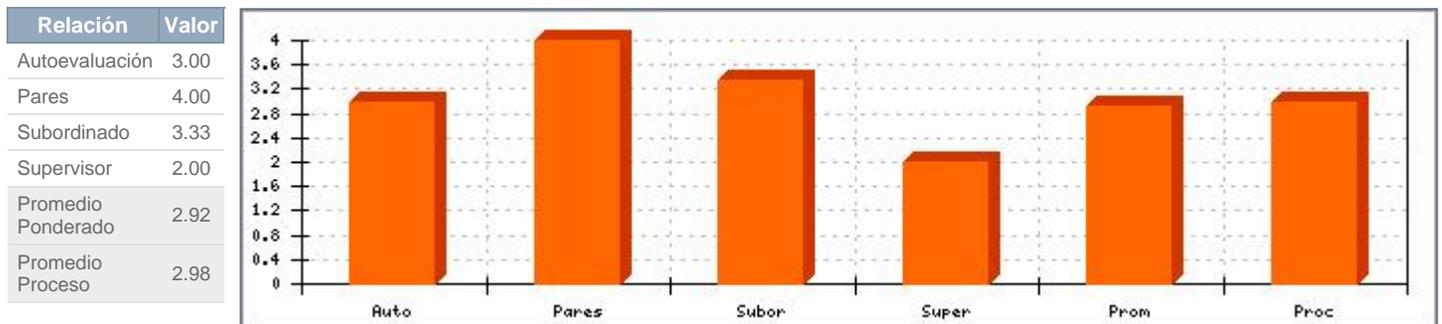
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.33)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (3.28)

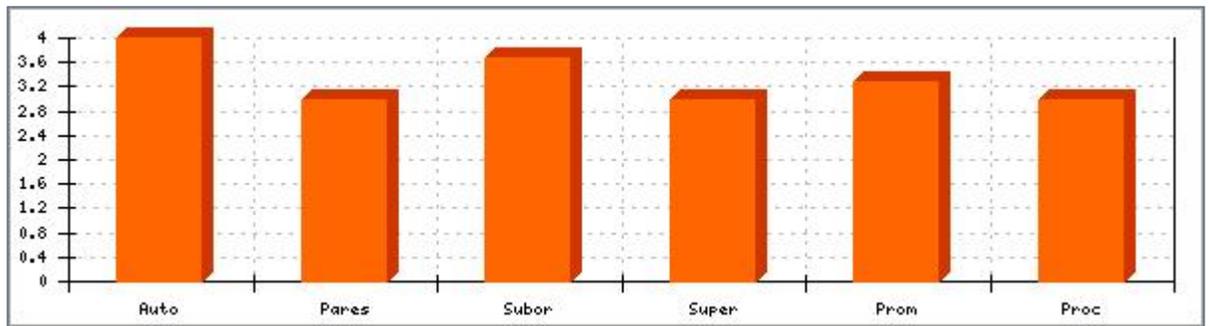


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.92)



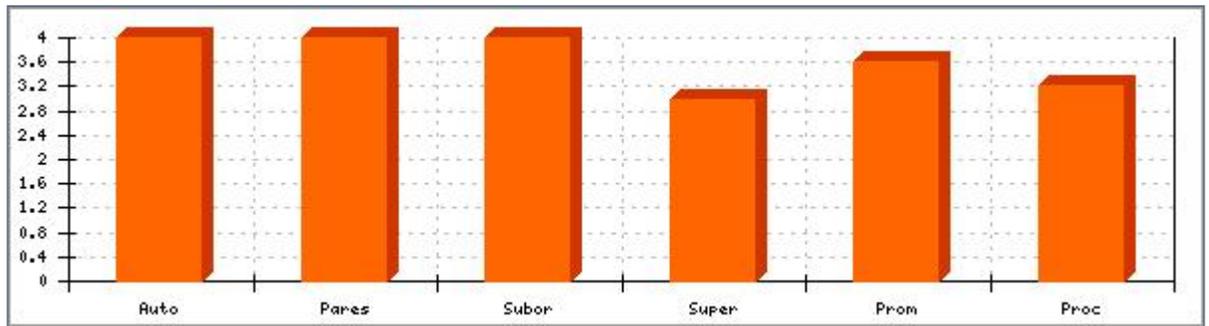
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.98



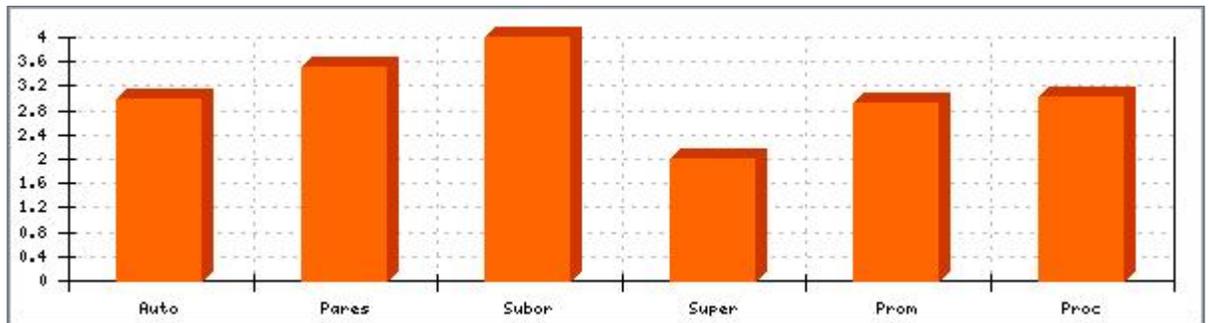
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.21



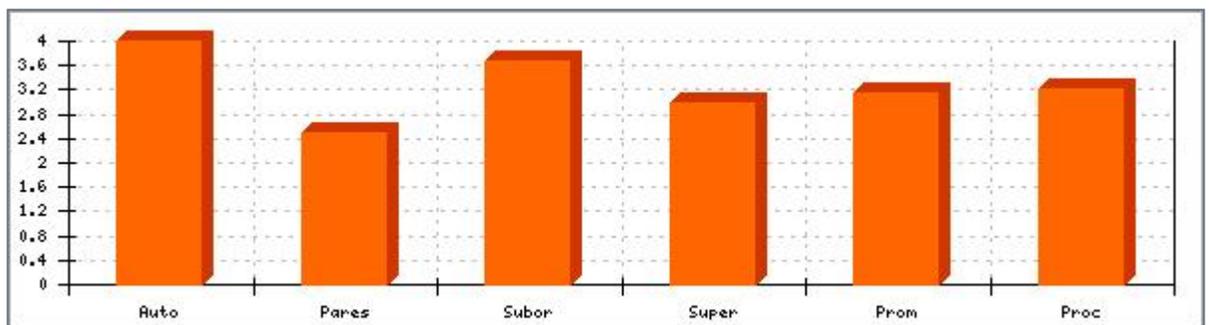
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.02



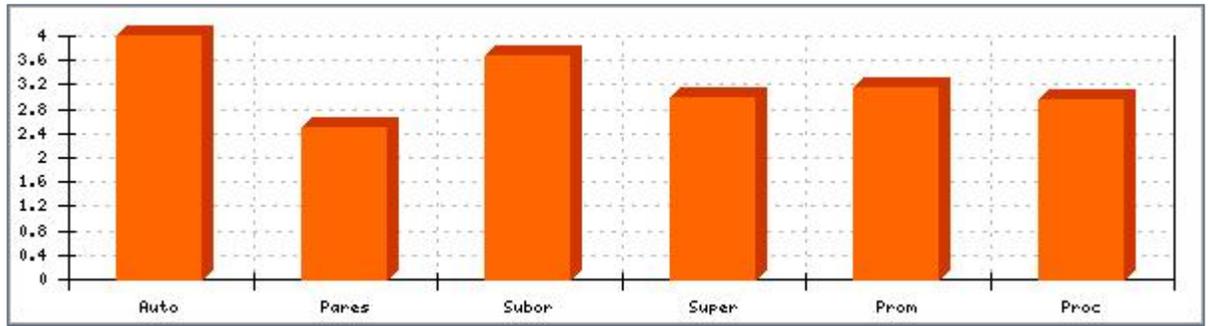
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	3.21



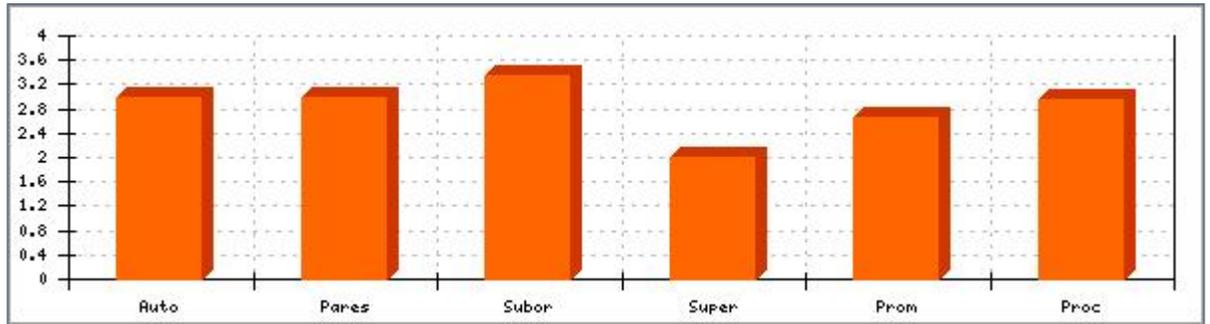
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (3.16)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.16
Promedio Proceso	2.96



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

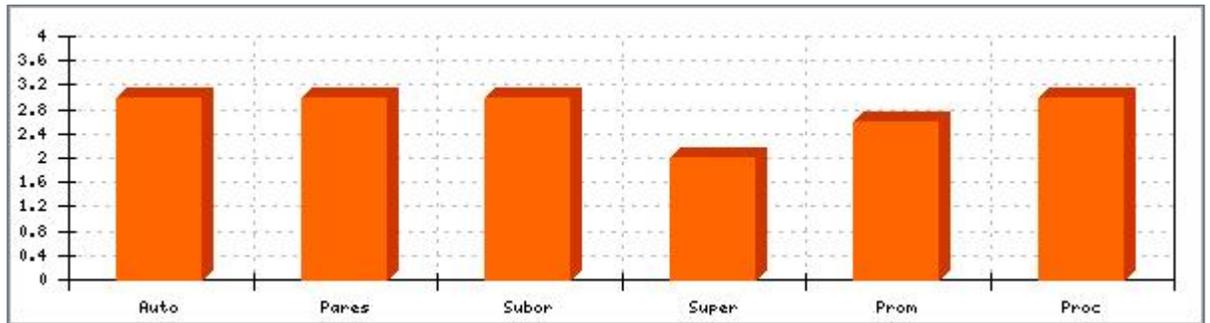
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

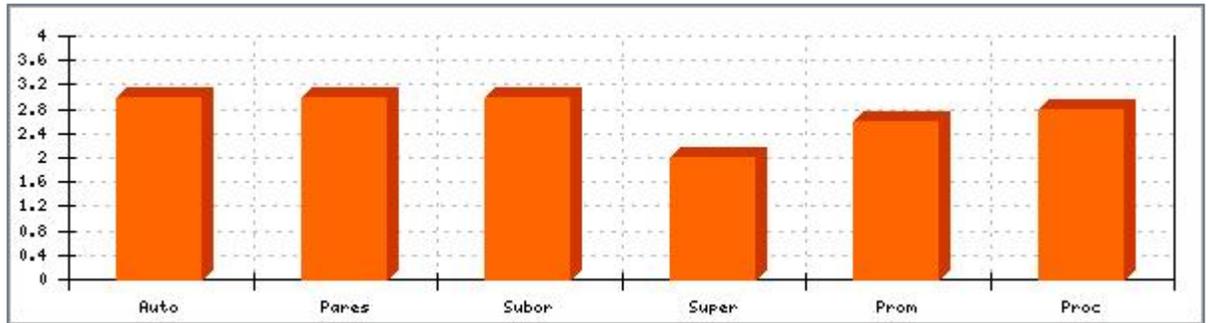
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.98



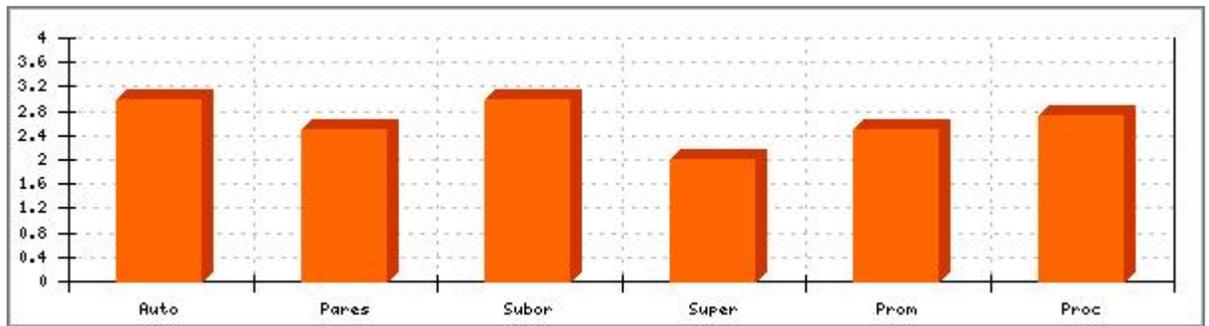
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.79



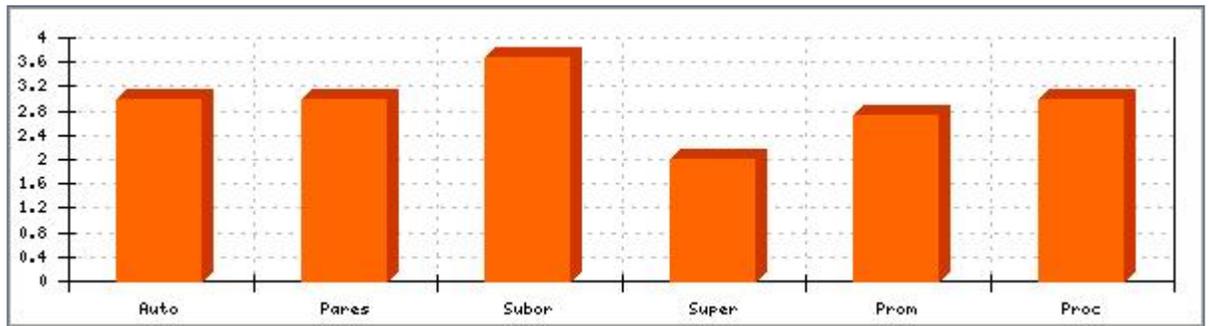
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.50
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.71



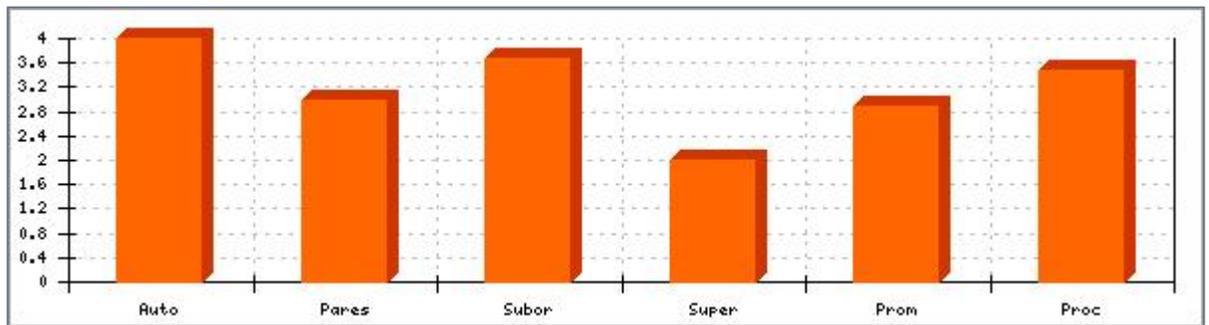
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	2.98



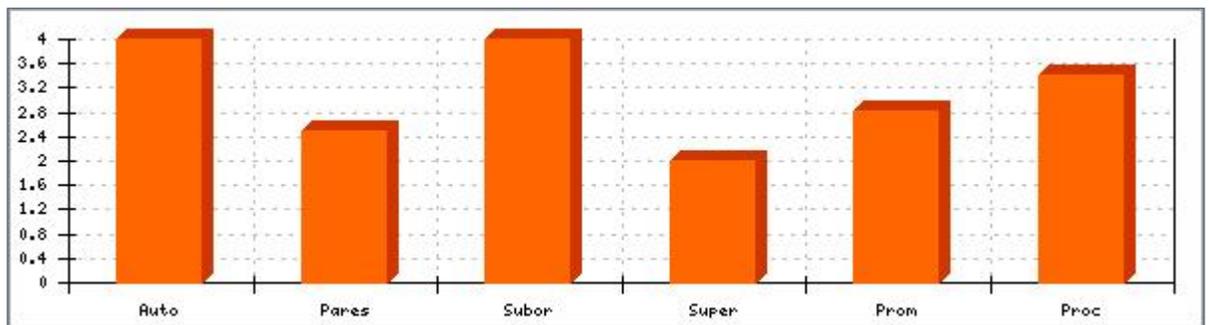
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.49



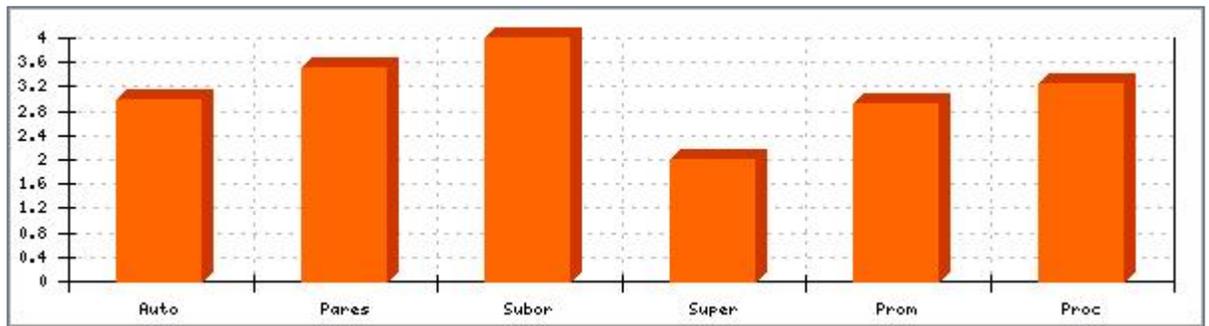
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	3.40



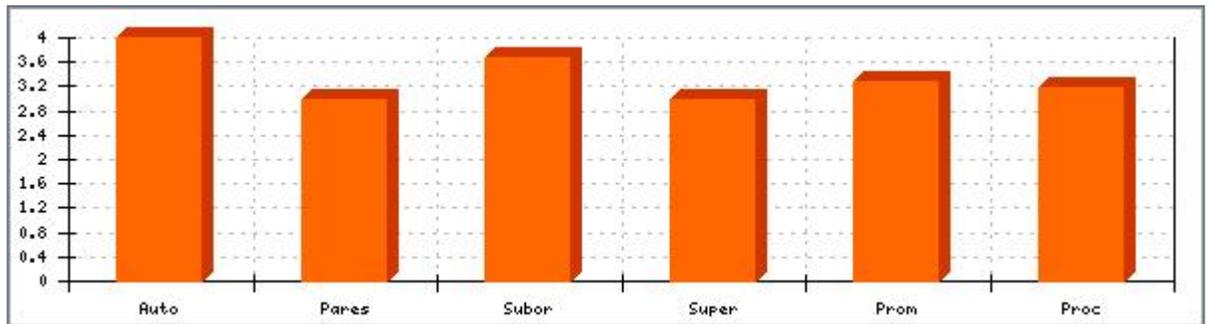
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.23



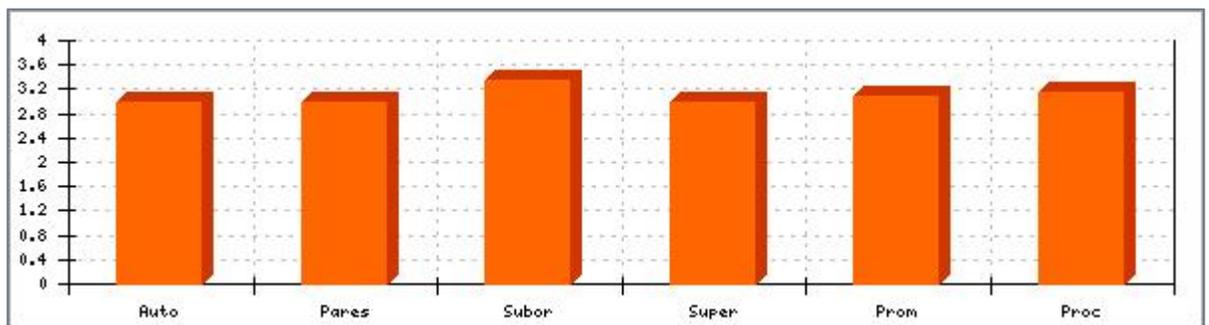
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.07)

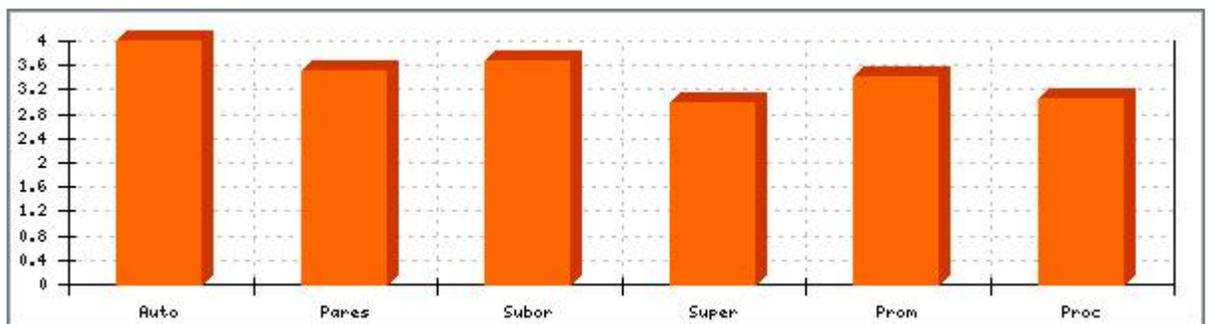
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

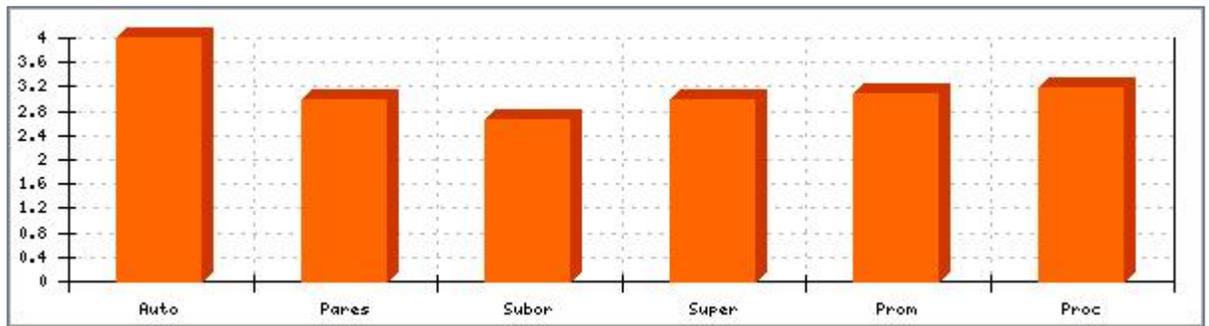
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.06



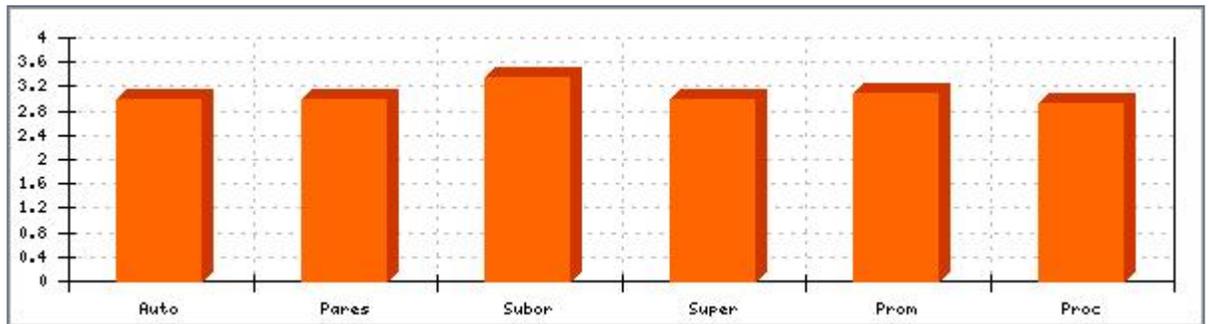
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.19



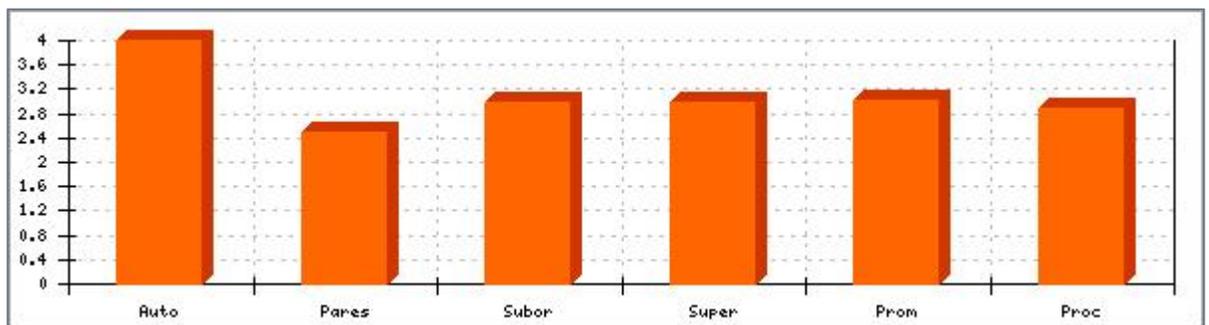
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.07)

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



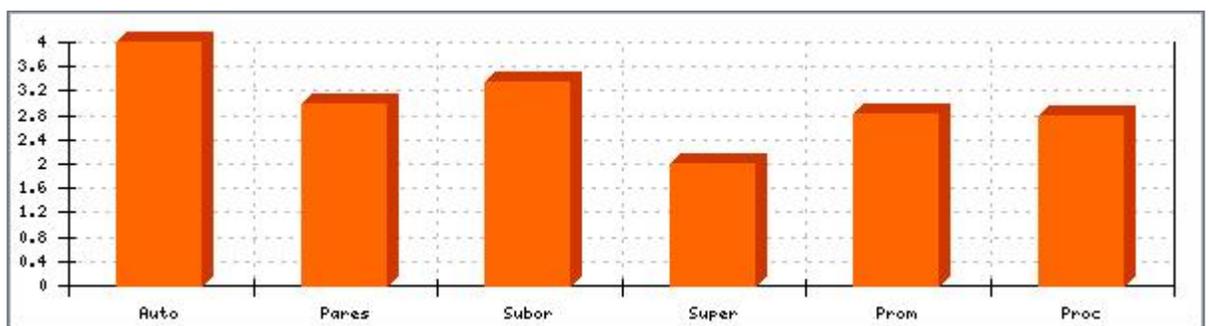
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	2.90



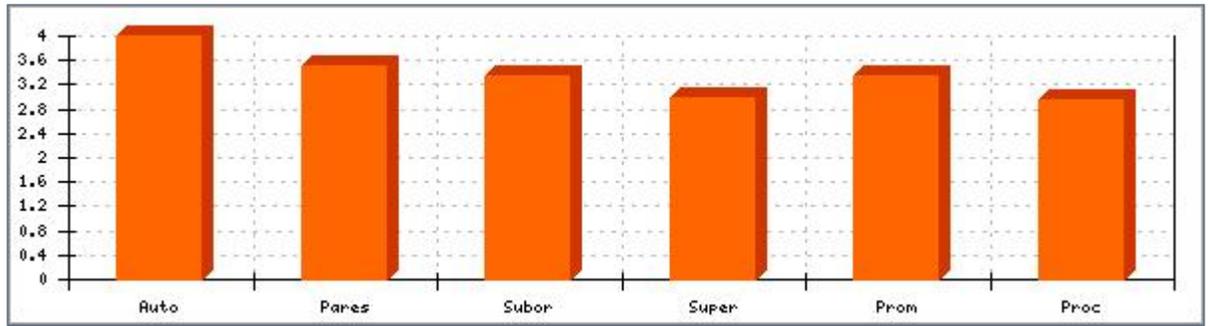
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.79



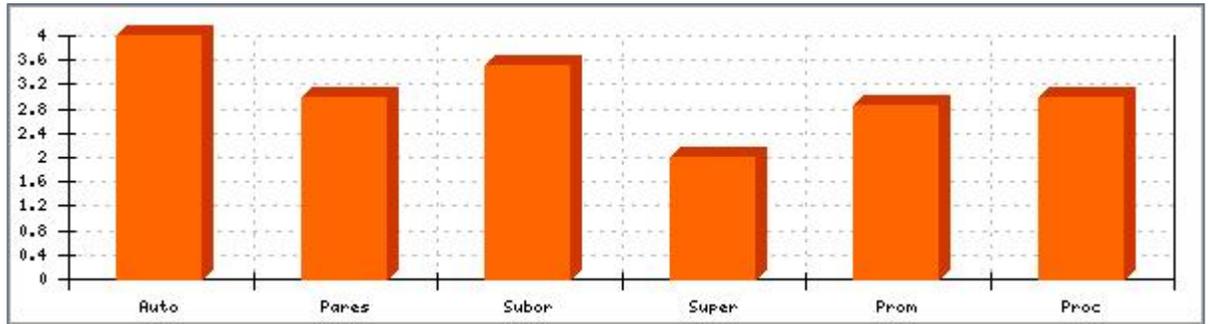
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	2.94



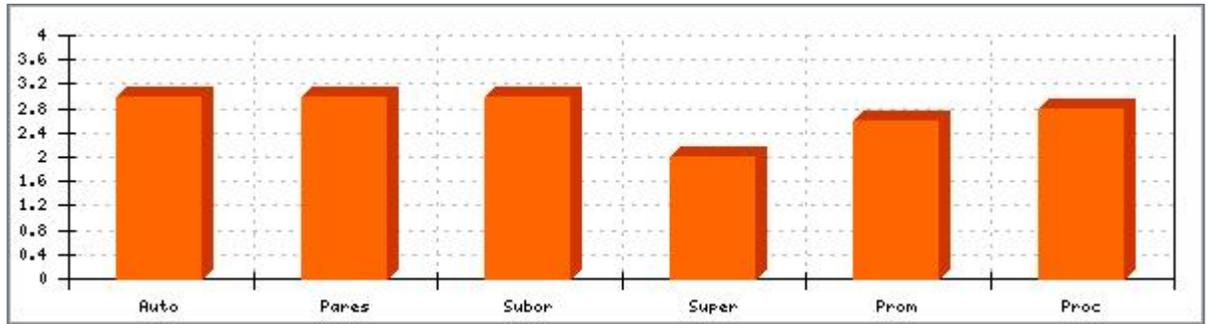
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.99



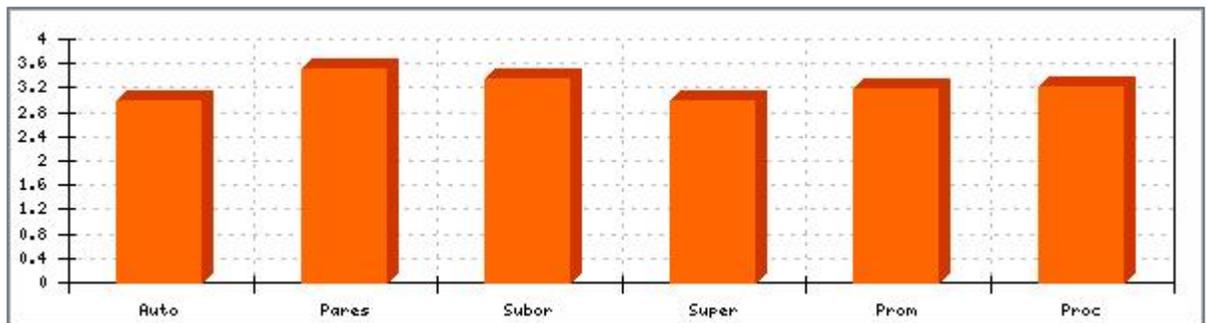
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.78



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.19)

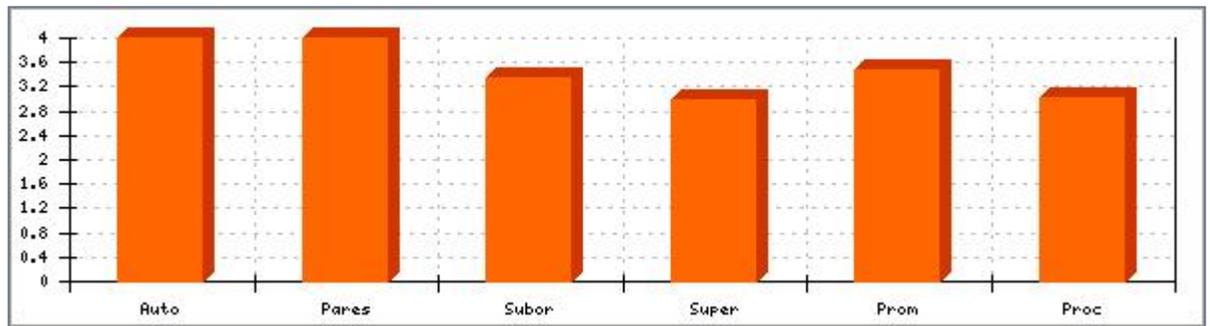
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

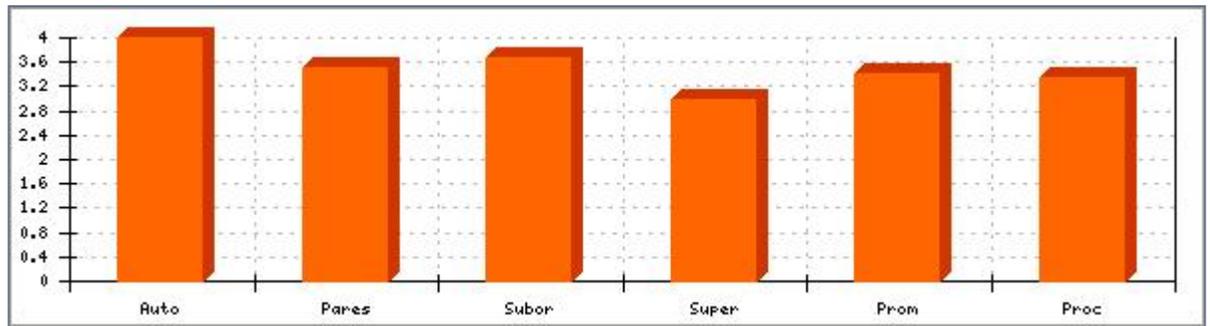
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	3.02



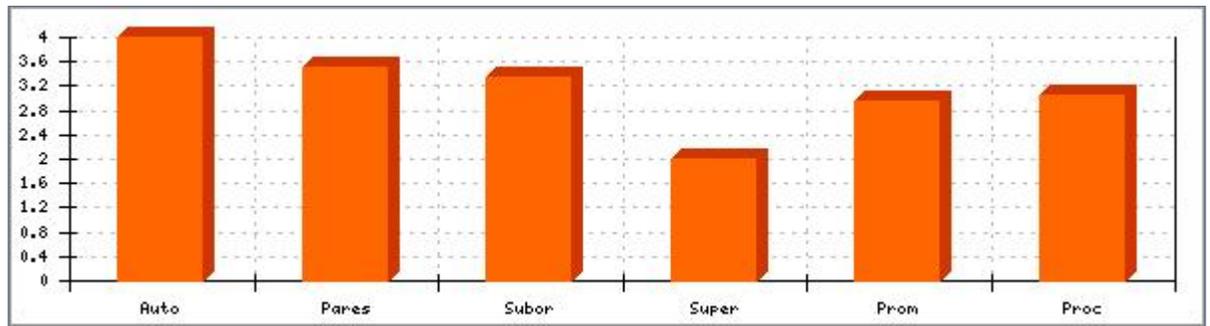
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.36



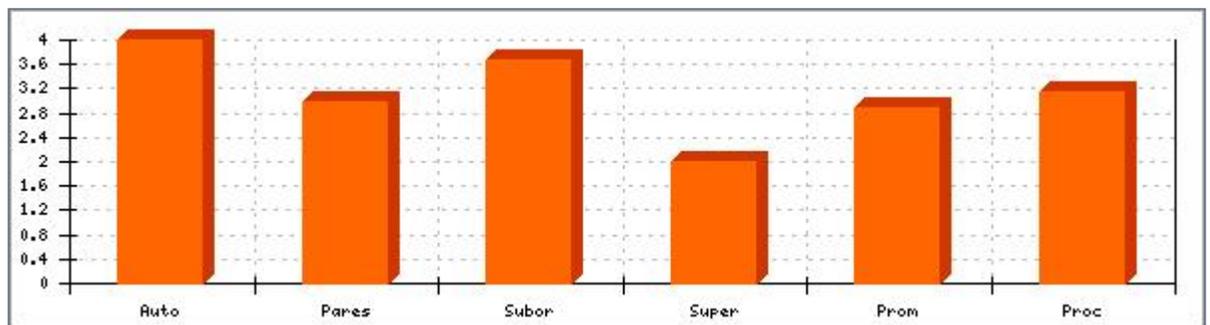
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	3.04



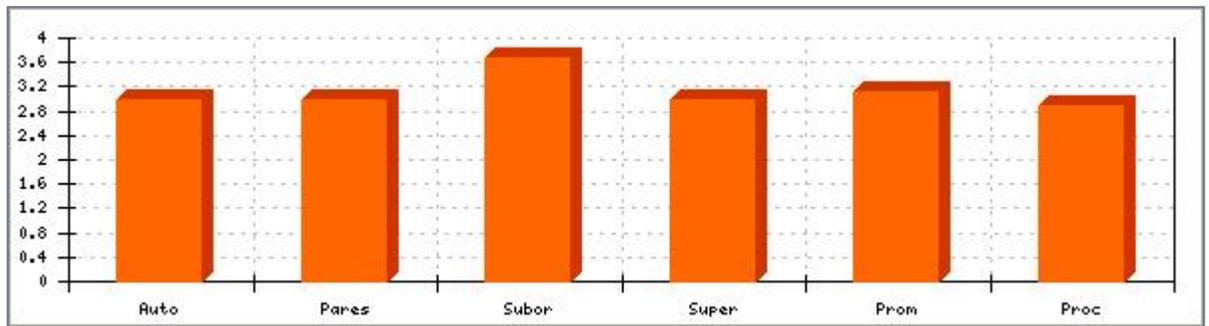
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.15



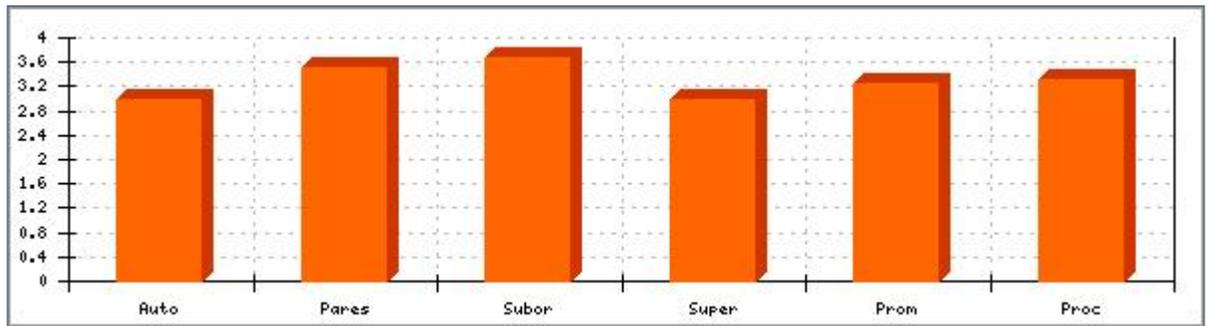
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.89



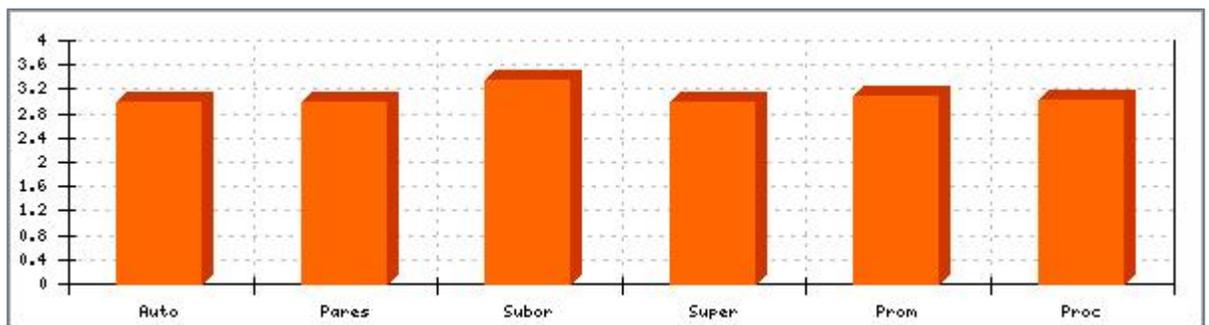
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	3.32



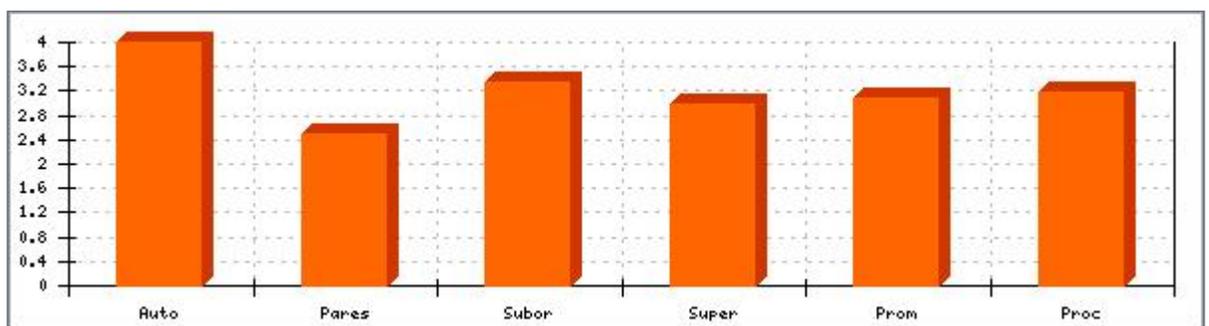
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.02



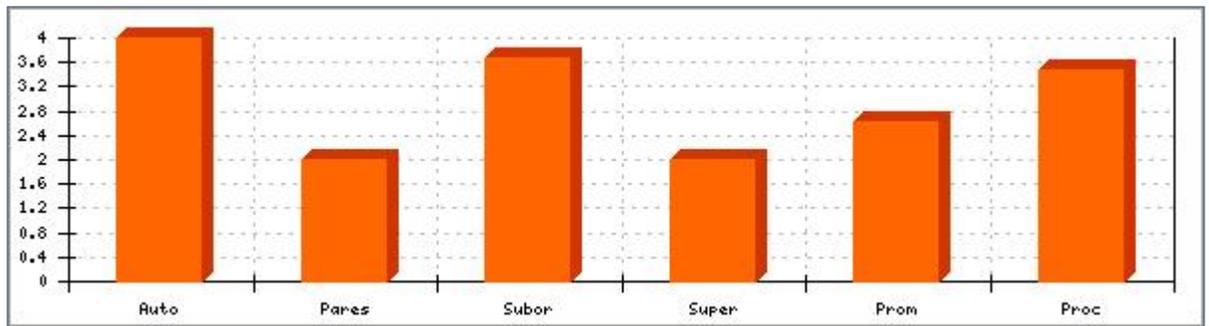
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.09
Promedio Proceso	3.19



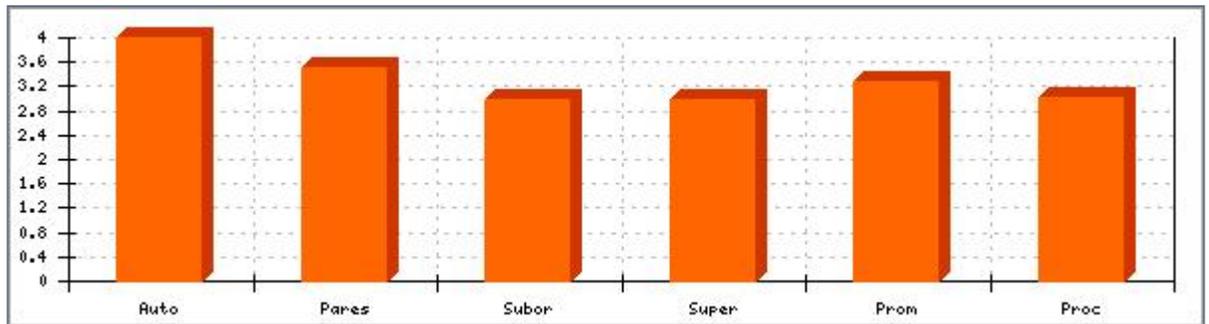
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	3.46



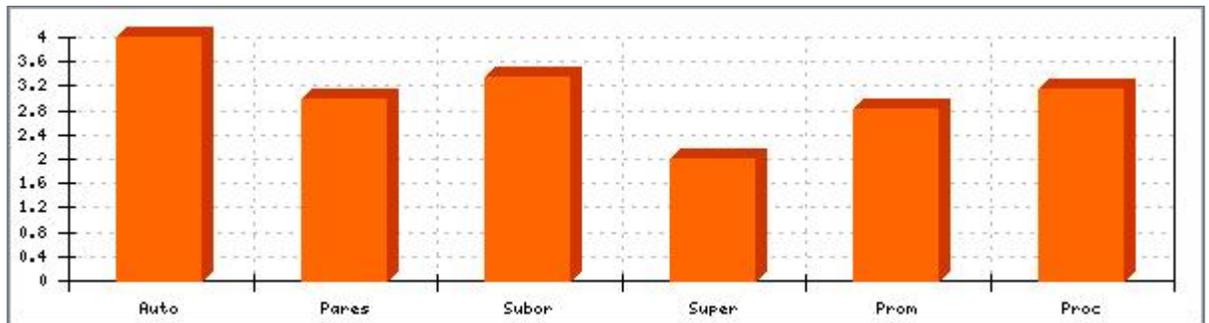
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.03



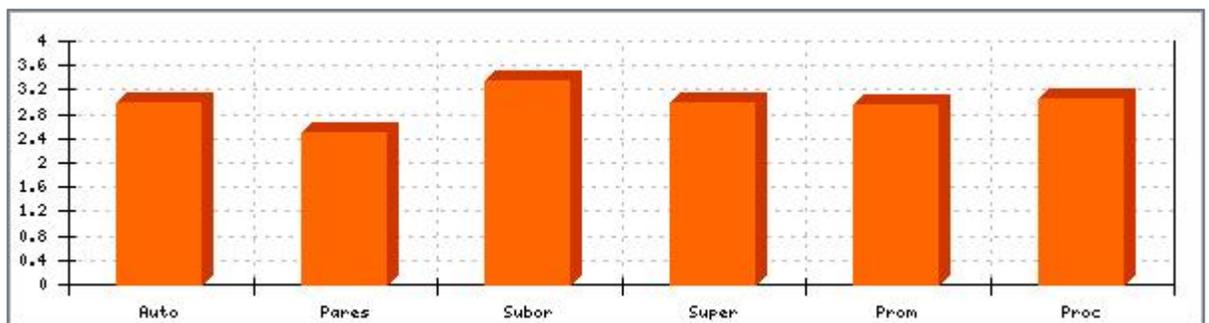
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	3.16



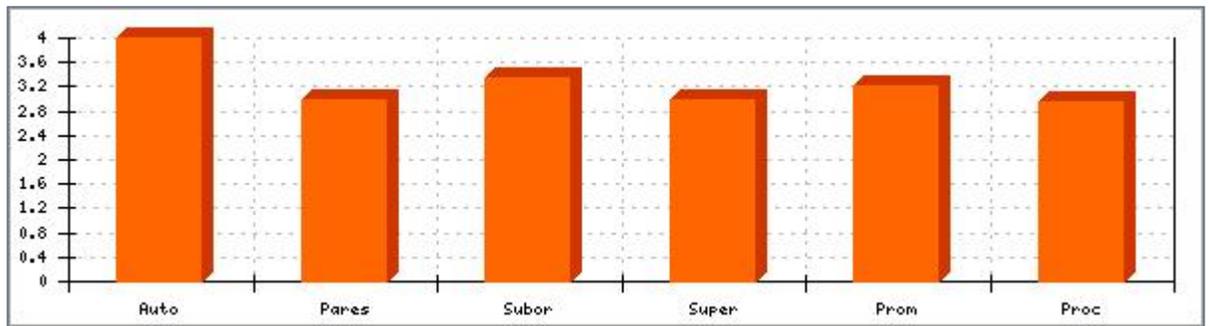
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.94
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. (3.22)

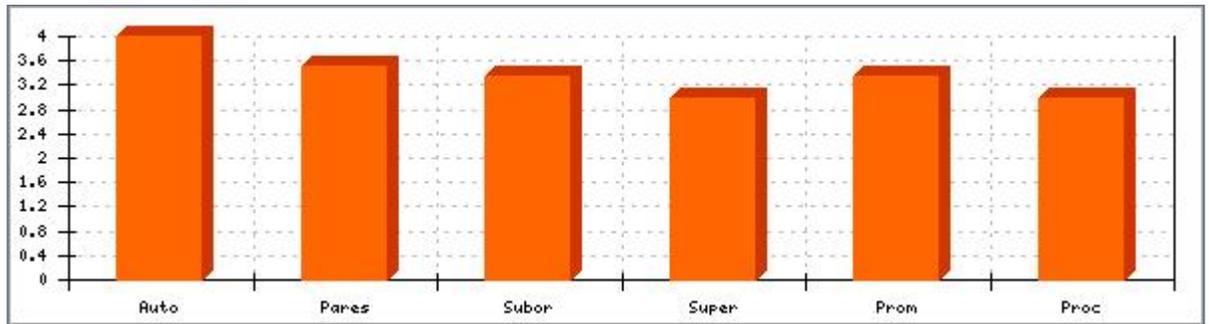
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

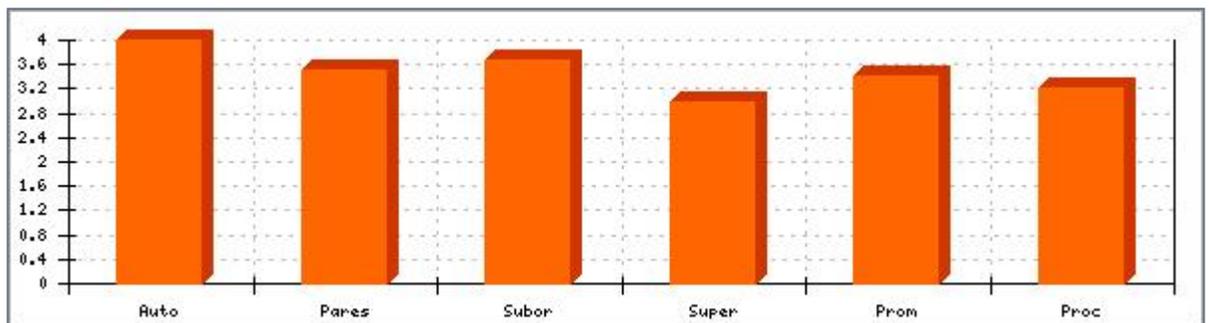
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	2.99



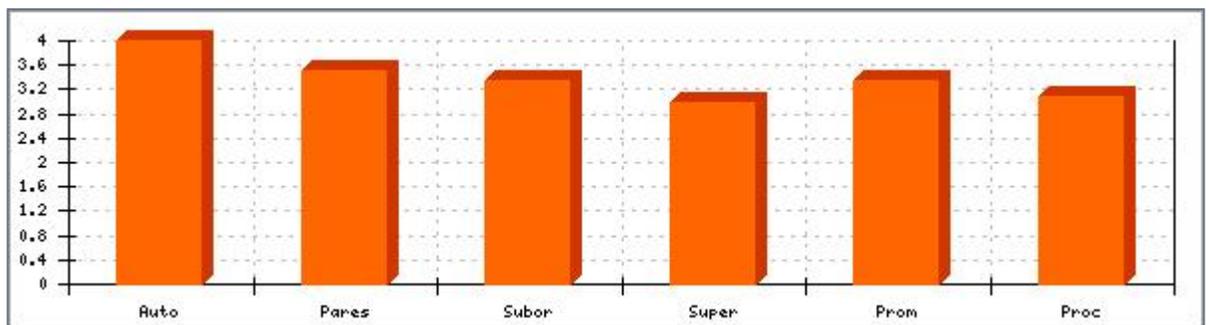
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.22



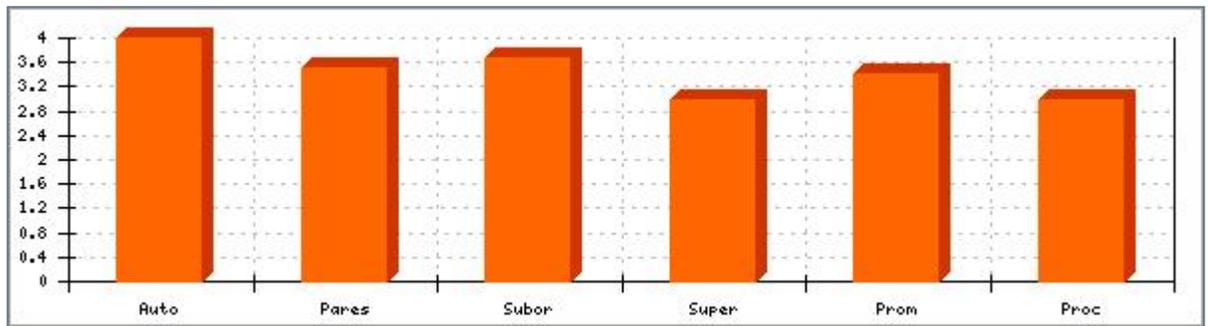
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.08



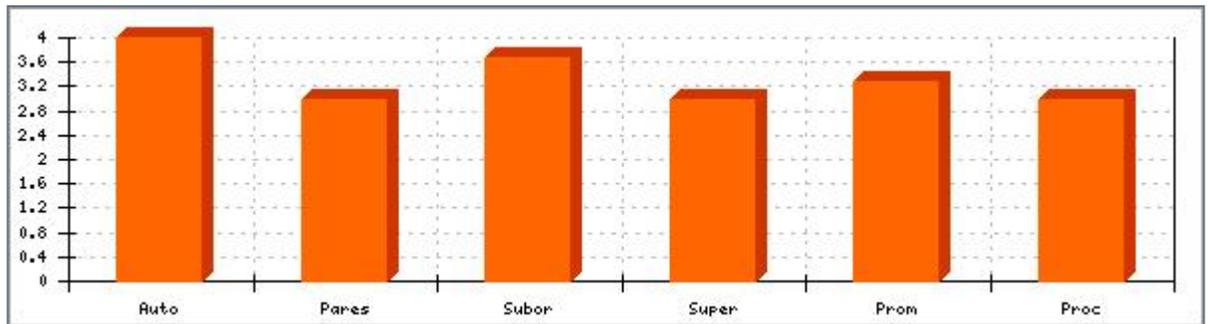
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	2.97



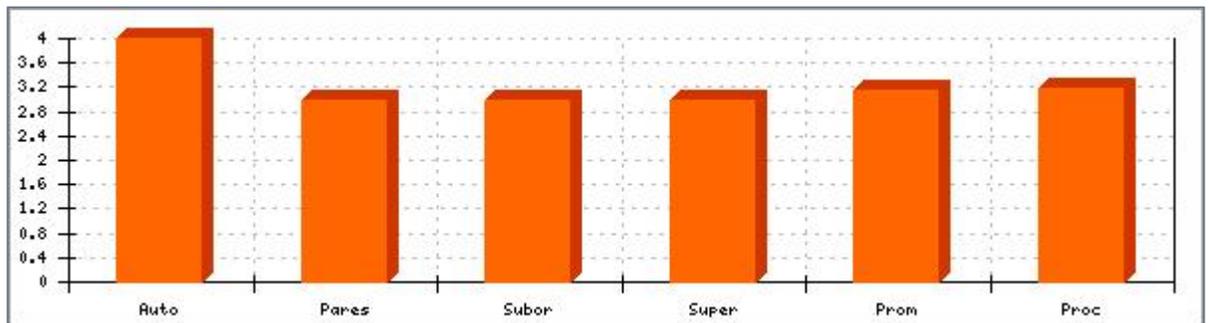
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.98



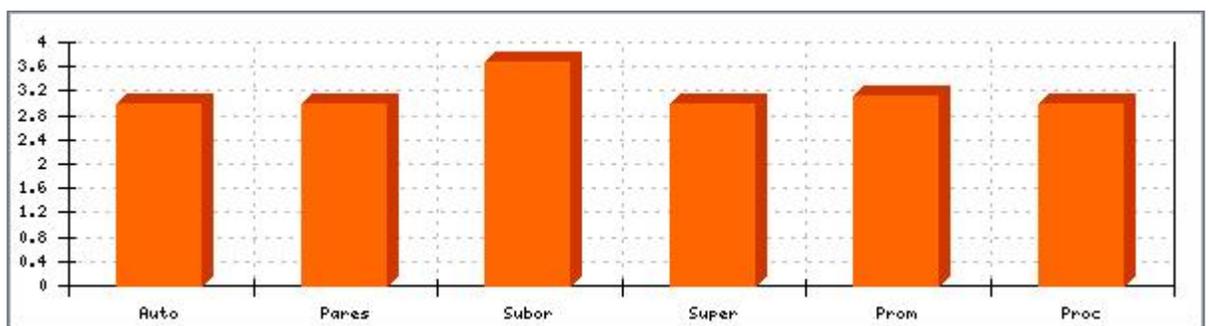
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.15)

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



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.13)

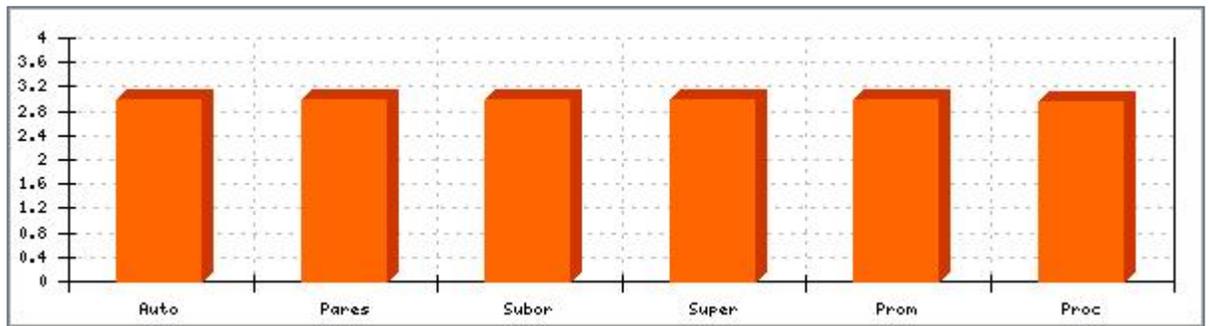
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

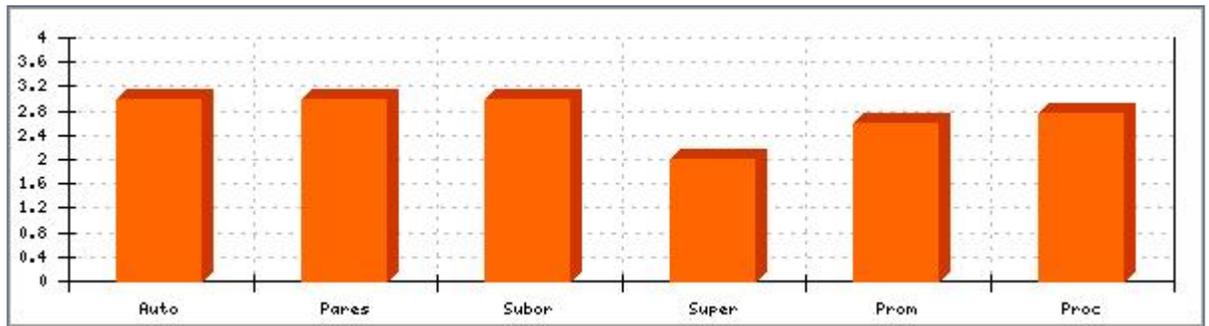
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.00)

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



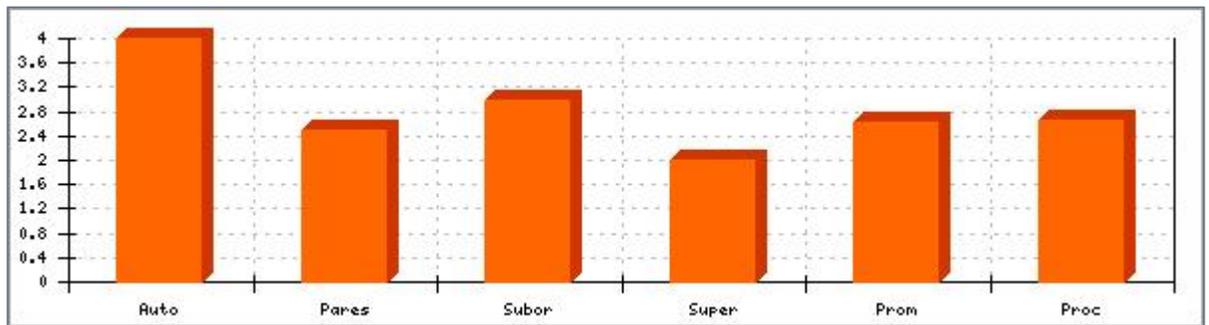
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.77



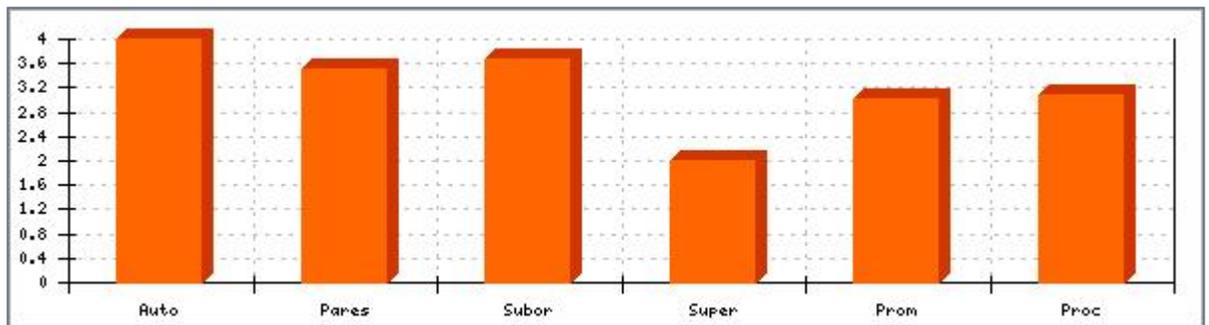
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	2.66



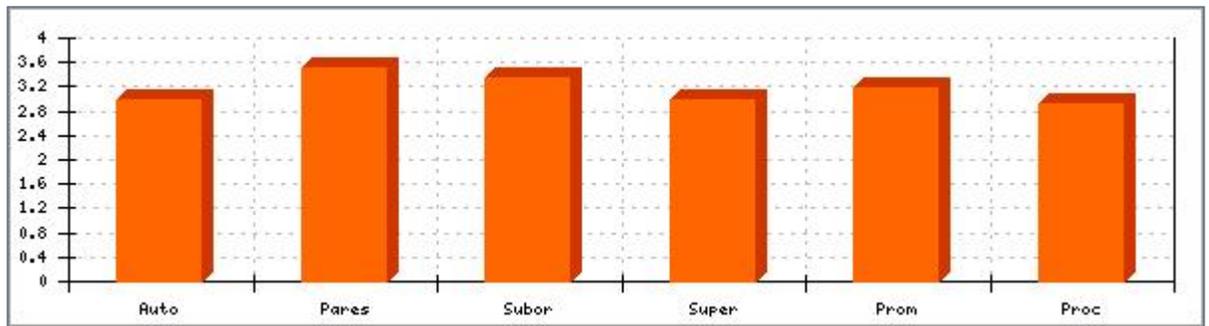
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.01
Promedio Proceso	3.08



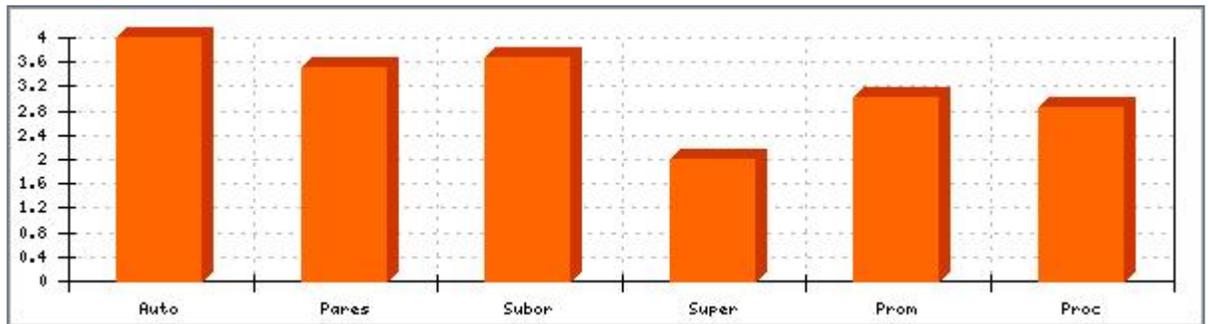
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	2.93



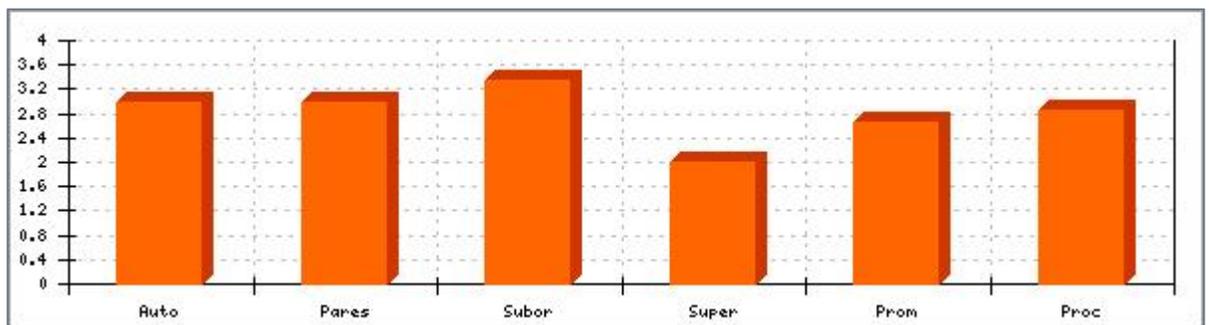
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.01)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.01
Promedio Proceso	2.84



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.67)

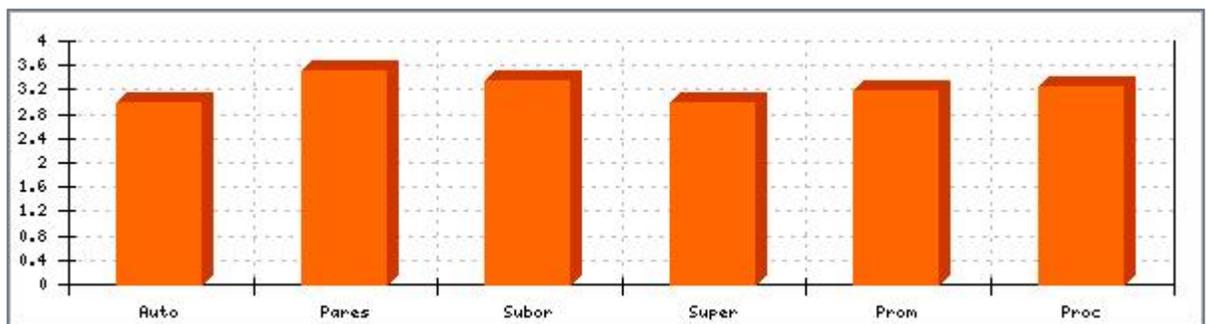
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.67
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

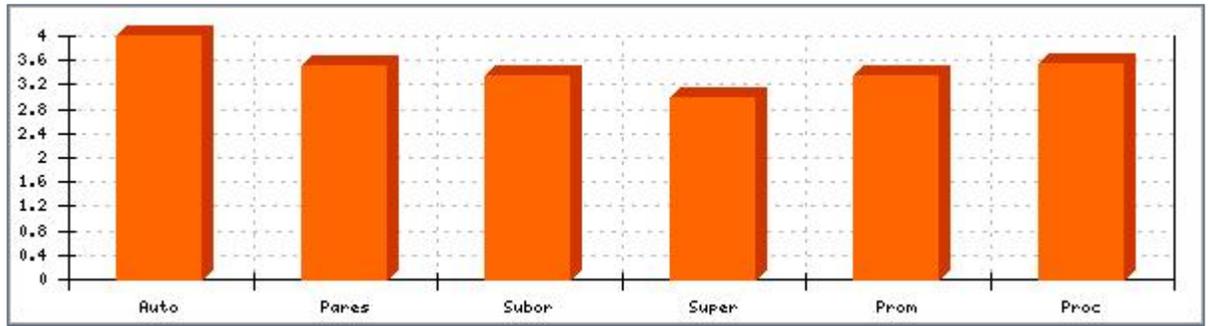
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.23



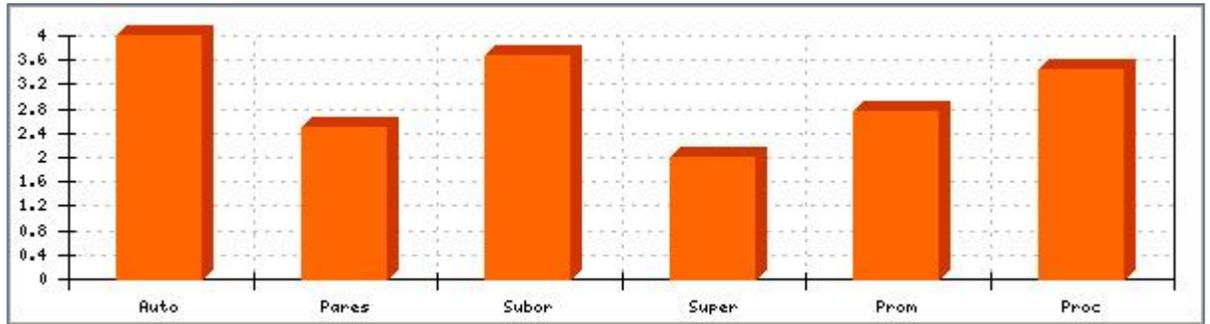
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.53



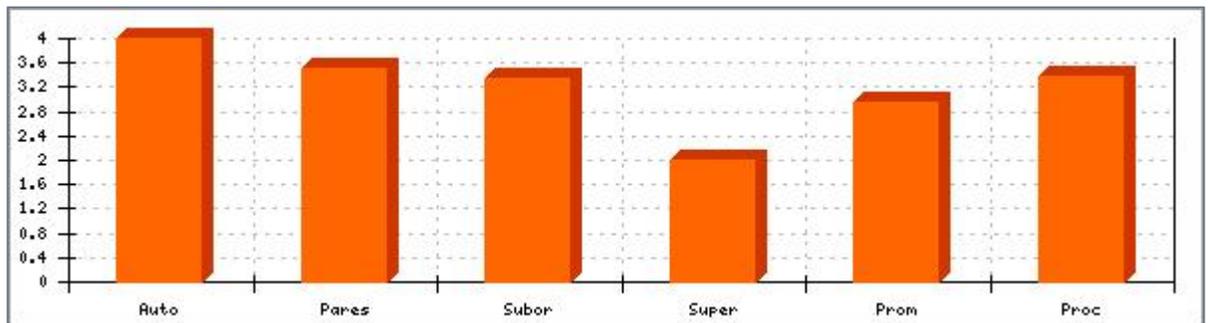
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (2.76)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.50
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.76
Promedio Proceso	3.44



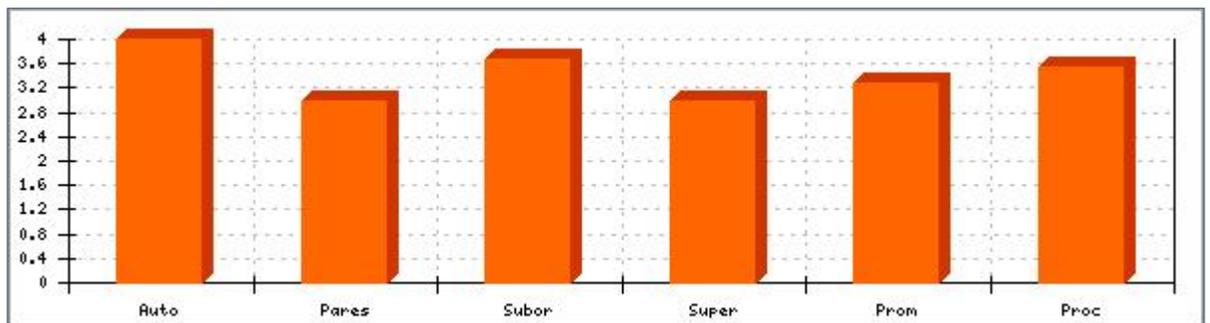
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	3.37



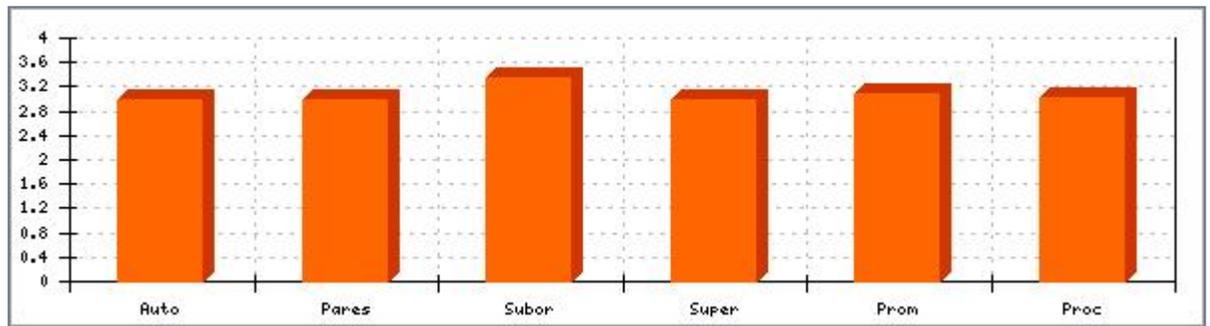
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.53



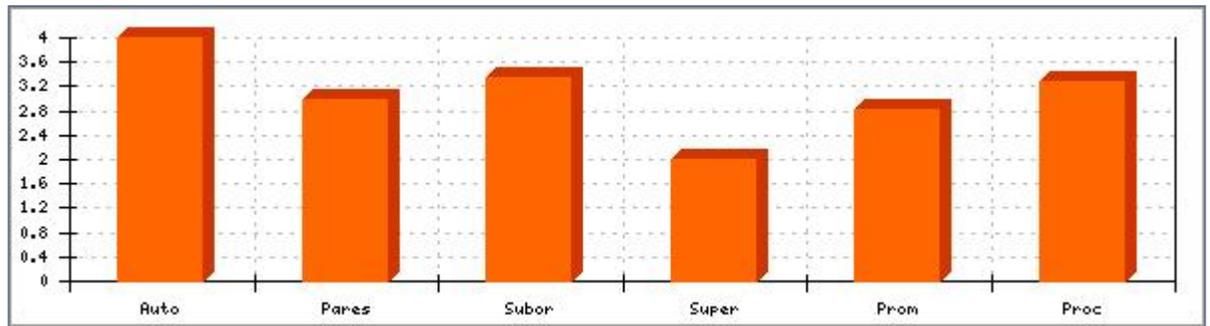
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.01



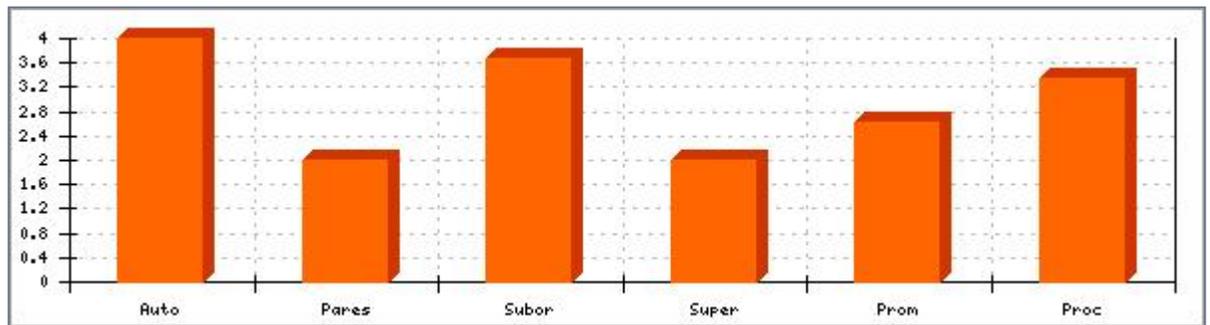
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	3.27



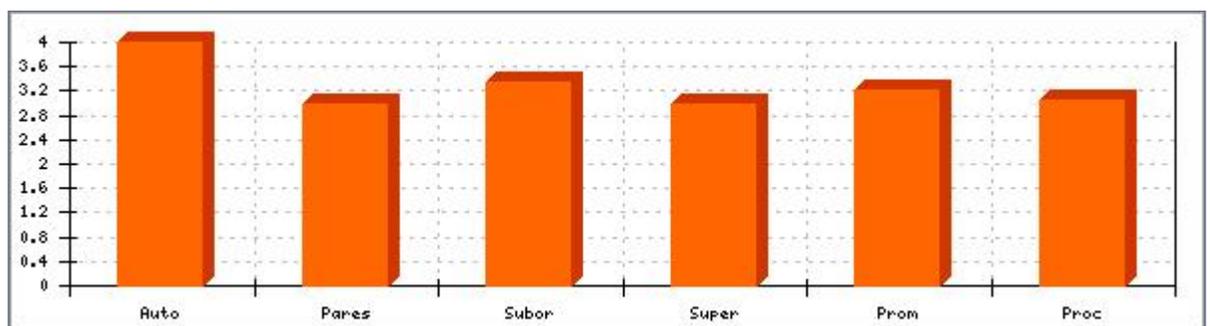
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.22)

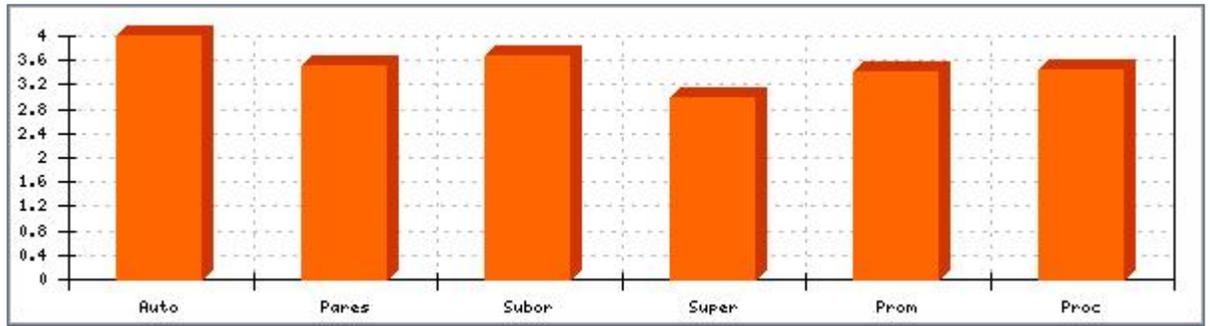
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

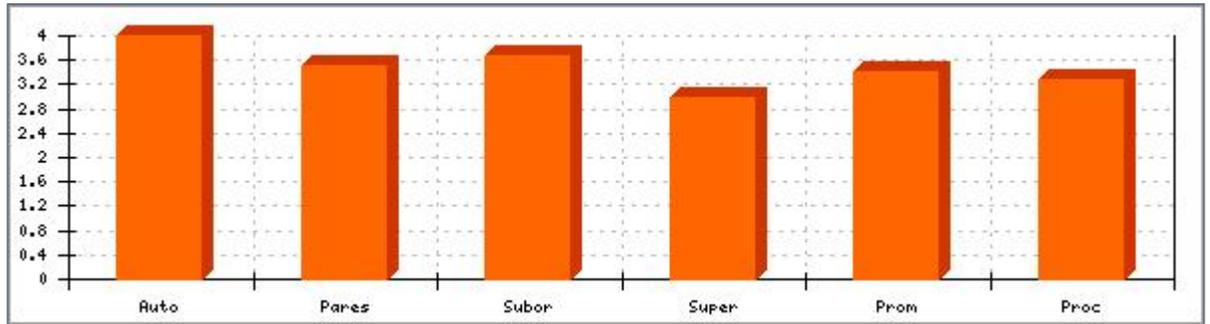
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.43



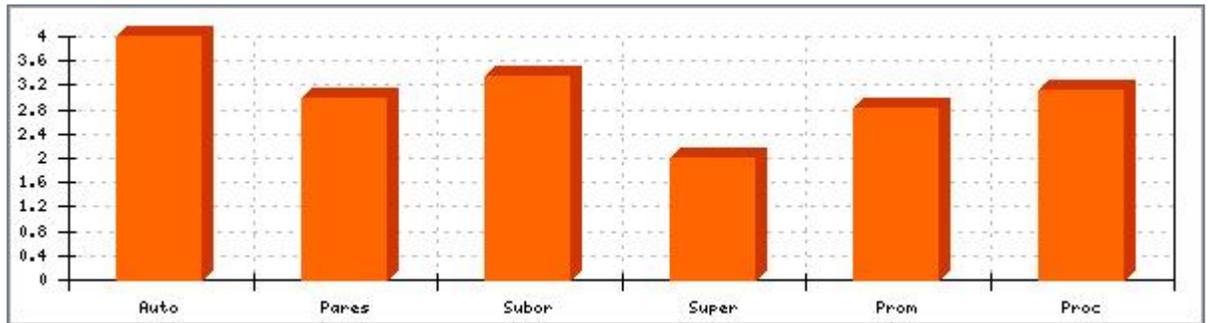
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.29



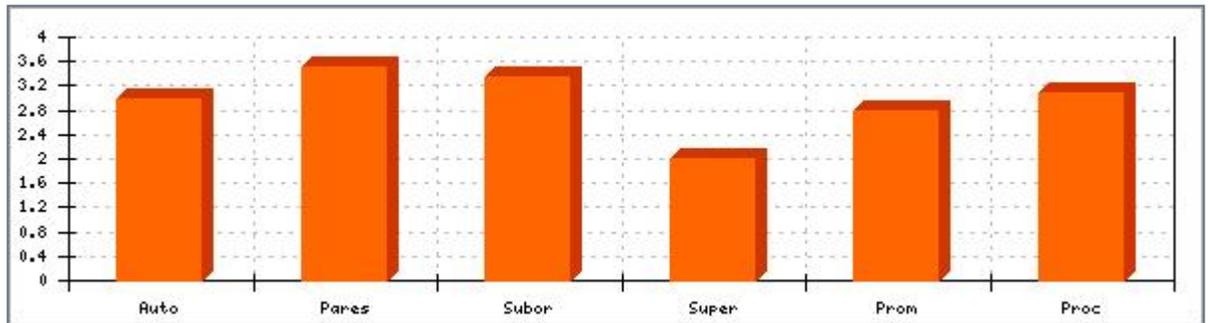
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	3.11



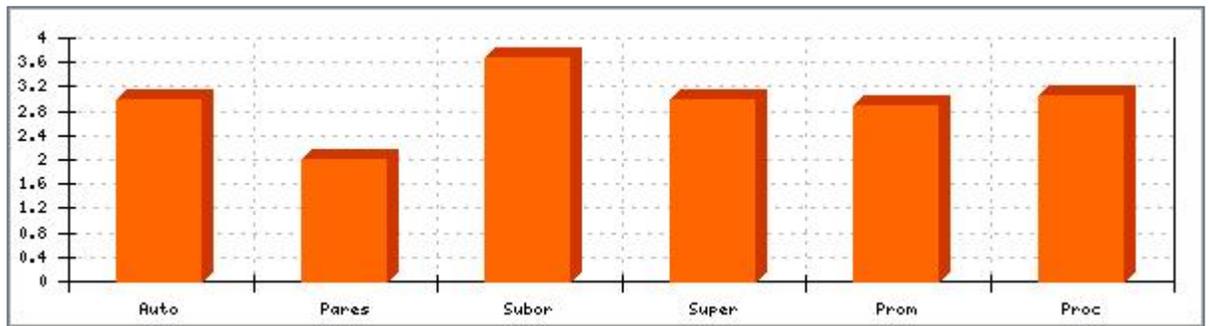
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.79)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.79
Promedio Proceso	3.08



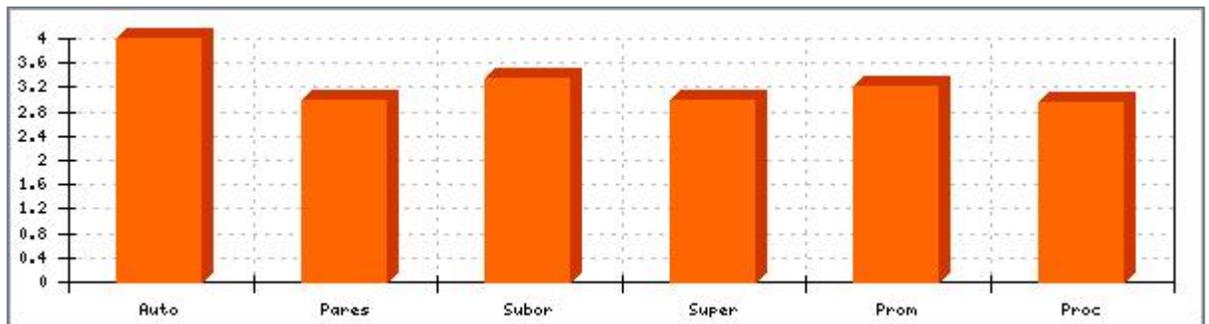
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.04



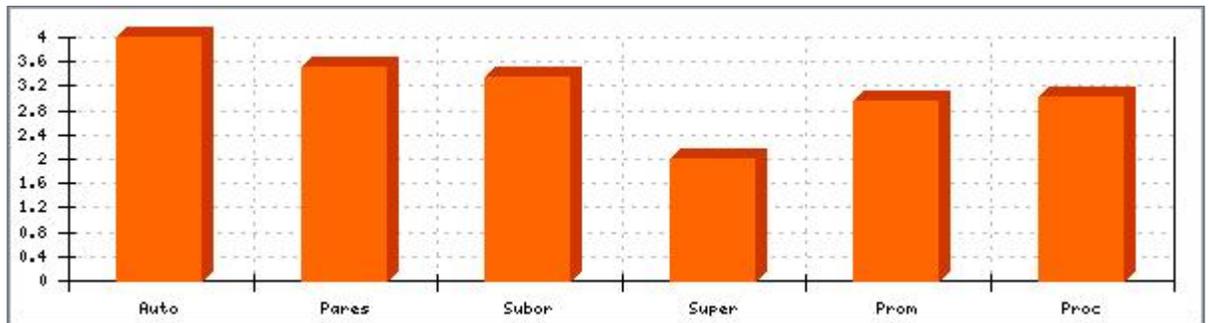
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.96



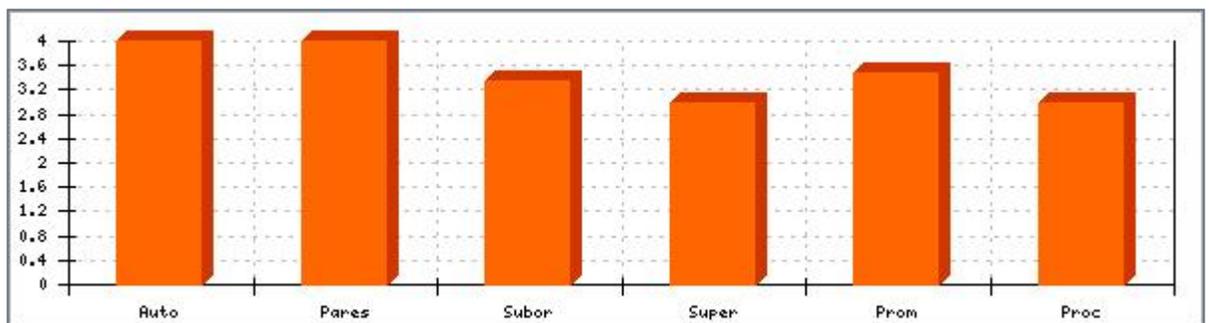
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	3.01



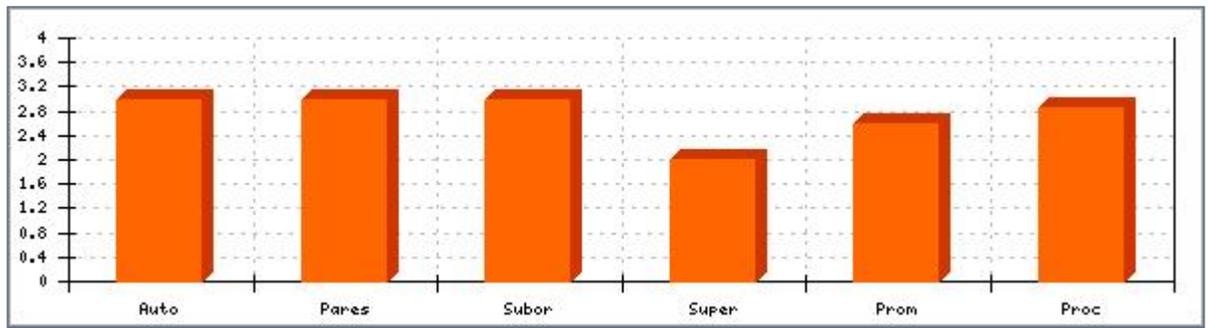
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	2.98



72.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.60)

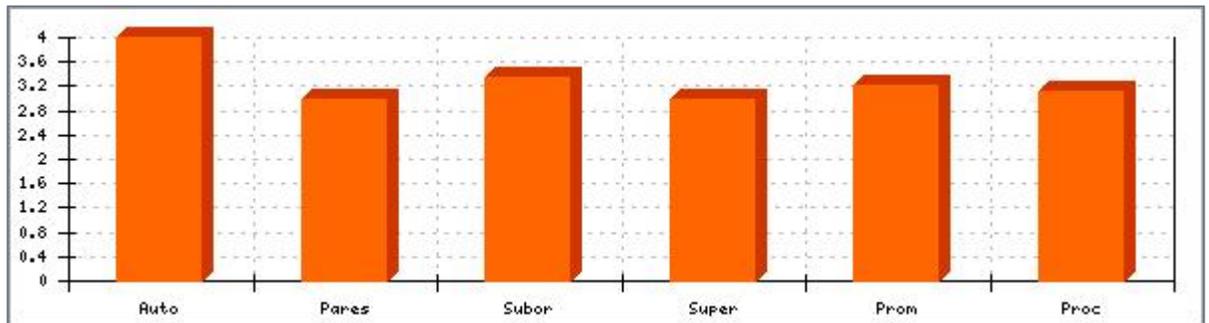
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

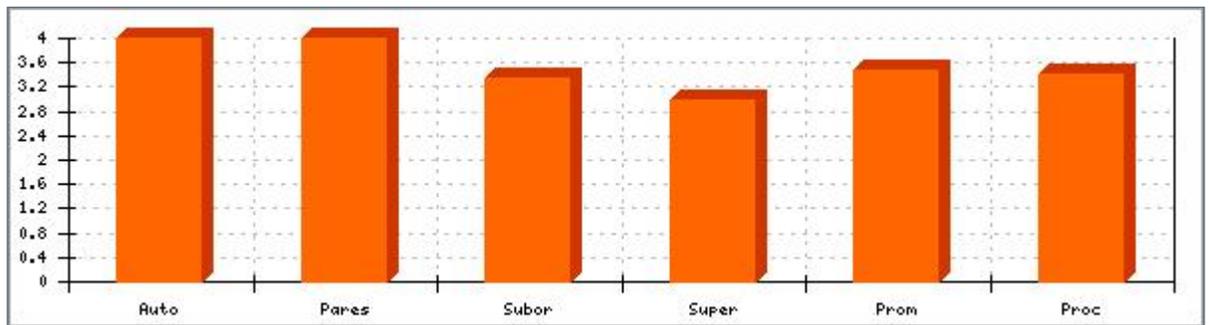
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.12



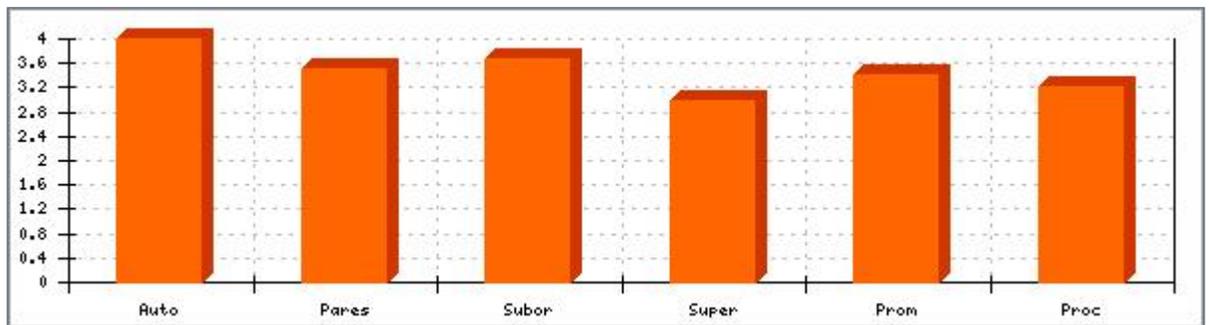
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	3.41



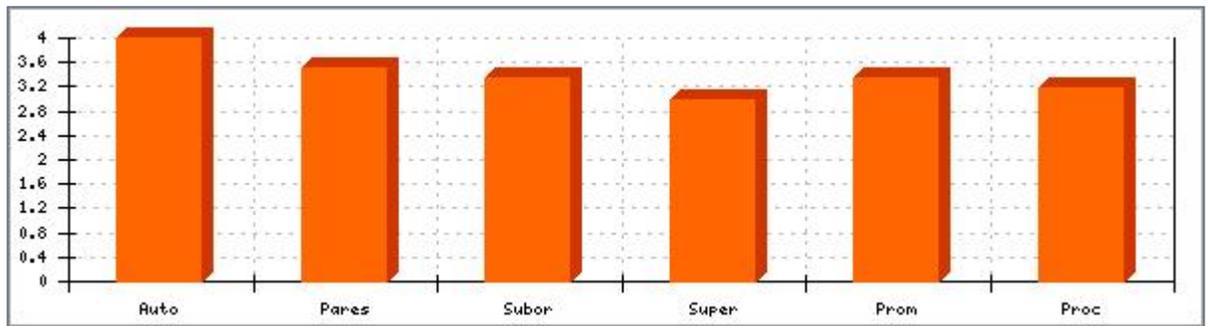
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.41)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.41
Promedio Proceso	3.21



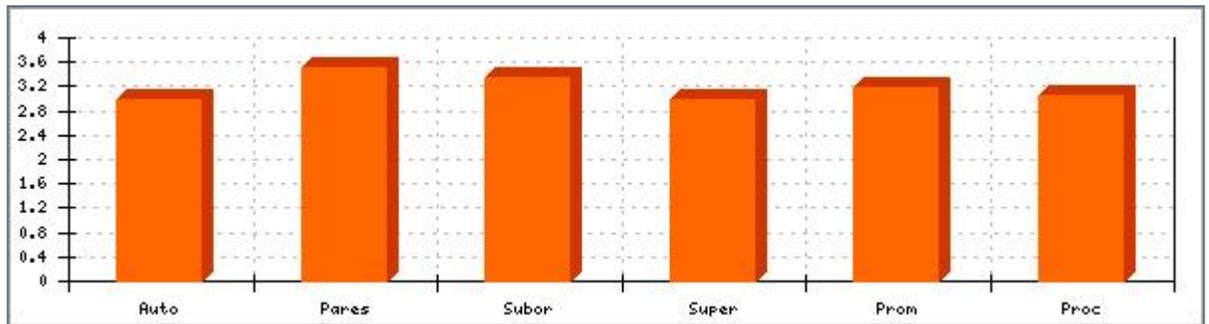
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.18



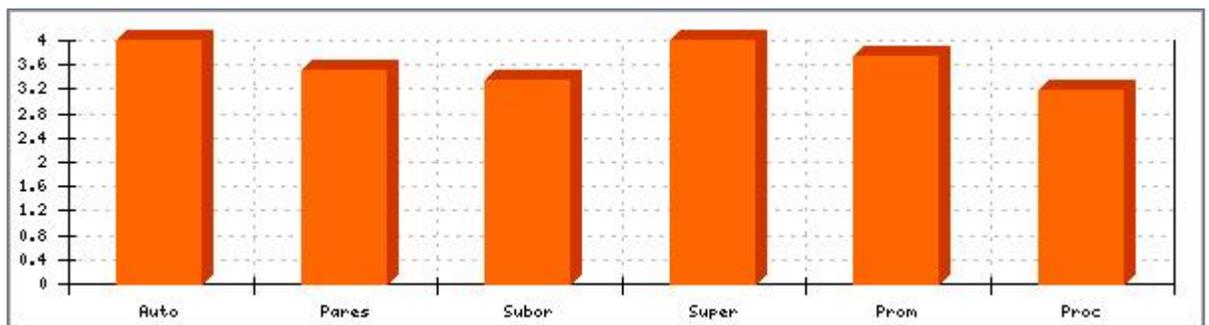
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.74)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.74
Promedio Proceso	3.17



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

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.56	--
Pares	3.22	-0.34
Subordinado	3.70	0.14
Supervisor	2.67	-0.89

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	2.97	-0.36
Subordinado	3.48	0.15
Supervisor	2.22	-1.11

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Pares	3.11	-0.56
Subordinado	3.22	-0.45
Supervisor	2.67	-1.00

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.69	--
Pares	3.08	-0.61
Subordinado	3.44	-0.25
Supervisor	2.69	-1.00

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.86	--
Pares	3.29	-0.57
Subordinado	3.48	-0.38
Supervisor	3.00	-0.86

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.43	--
Pares	3.14	-0.29
Subordinado	3.29	-0.14
Supervisor	2.29	-1.14

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.78	--
Pares	3.00	-0.78
Subordinado	3.44	-0.34
Supervisor	2.56	-1.22

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.67	--
Pares	3.25	-0.42
Subordinado	3.41	-0.26
Supervisor	2.56	-1.11

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.83	--
Pares	3.50	-0.33
Subordinado	3.39	-0.44
Supervisor	3.17	-0.66

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

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	91.39%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	86.67%
•(LIDERAZGO) Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos.	82.22%
•(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	82.22%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	82.22%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	80.28%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	80.28%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	80.28%
•(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	80.28%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	80.28%
•(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	80.28%
•(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.	80.28%
•(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	78.06%
•(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.	78.06%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	78.06%
•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	78.06%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	78.06%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	77.50%
•(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	76.11%
•(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	76.11%
•(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	76.11%
•(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	76.11%
•(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	76.11%
•(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	75.83%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	75.28%
•(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	73.89%
•(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	73.89%
•(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	73.89%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	73.89%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	73.06%

•(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.	73.06%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	73.06%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	73.06%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	71.94%
•(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	71.94%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	71.67%
•(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.	71.11%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	71.11%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	69.72%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	69.44%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	68.89%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	68.89%
•(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	68.89%
•(INTEGRIDAD) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	68.89%
•(EMPODERAMIENTO) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	67.50%
•(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	66.94%
•(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	66.94%
•(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	66.67%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	64.72%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	64.72%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	64.72%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	64.72%
•(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.	64.17%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	64.17%
•(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	63.89%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	62.78%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	62.78%
•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	62.78%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	61.67%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	60.83%
•(EMPODERAMIENTO) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	60.56%
•(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.	60.56%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	60.56%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	60.56%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

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

AUTOEVALUACIÓN

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

Ir afianzándome en las funciones de la Gerencia de Operaciones que recientemente las he asumido

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

Tener mayor interacción con el personal

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Honestidad, transparencia, responsabilidad

PARES

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

Ser un poco más exigente con sus colaboradores

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

No solo decir las cosas si no hacerlas también, empoderarse sobre temas de seguridad

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Abierto, buena relación con el personal, sociable

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Involucrarse más en procesos fuera de su área

SUBORDINADO

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

Que gestione con las áreas de Quito para mejorar la comunicación y tener la información actualizada de temas de interés.

No le pediría nada, va muy bien su forma de actuar. Los resultados de los indicadores lo reflejan. Personal muy motivado, excelente clima laboral.

Que continúe con las reuniones con el personal de las distintas áreas para conocer las inquietudes que tiene el personal

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

Si bien es importante y el objetivo principal es la producción de crudo, no solo concentrarse en el área de producción si no también participar con mayor dedicación en los problemas de las otras áreas operativas.

Todo lo está haciendo muy bien.

Nada

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

En general yo veo que Aníbal esta bien en sus nuevas funciones la recomendación sería que continúe y fortalezca el trabajo en equipo ya que hemos comprobado que trabajar de esa manera nos ha dado buenos resultados.

Por ahora no le haría ninguna sugerencia. Estoy satisfecho con su gestión.

Continuar creando confianza en todo el personal para un buen desarrollo de las actividades

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Incentiva la participación y el trabajo en equipo. Comunica oportunamente temas de interés

El empoderamiento y confianza hacia sus colaboradores. Su conocimiento y experiencia. Su personalidad.

Responsable, franco, colaborador

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

No descuidar en fortalecer el clima laboral participando en actividades fuera del horario de trabajo.

Siendo objetivo, no encuentro oportunidades de mejora significativas. Todo está correcto.

realizar un feedback continuo a sus colaboradores

SUPERVISOR

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

la seguridad como primera prioridad

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

Se relacione mas con los temas de seguridad operativa

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Integridad

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Incrementar conocimiento técnico

EVALUADO

EVALUADOR

