



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 **2016-08-04 06:09:34** hasta el **2016-08-25 05:45:49**

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

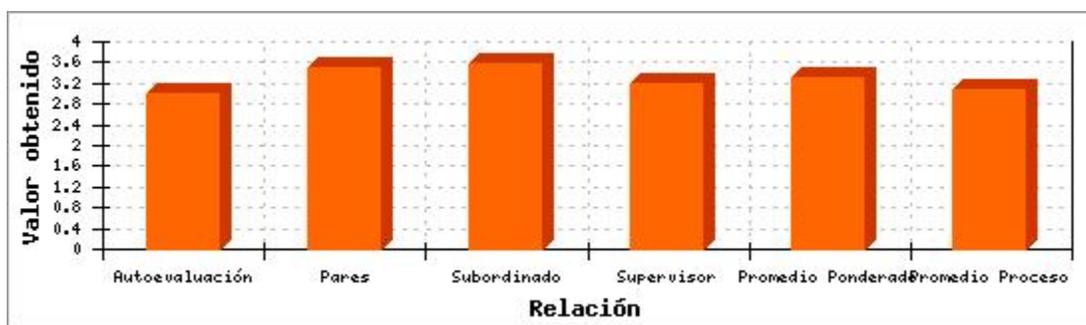
No. Identificación :	1706727052
Nombres :	CARLOS ALBERTO
Apellidos :	SALVADOR ROLDAN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	ACTIVO
Cargo :	GERENTE OPERACIONES BLOQUE 16
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	CARLOS ERNESTO GUERRERO BORJA
Área de Estudio :	ING. QUÍMICA
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1971-11-22

Peso de las Evaluaciones:

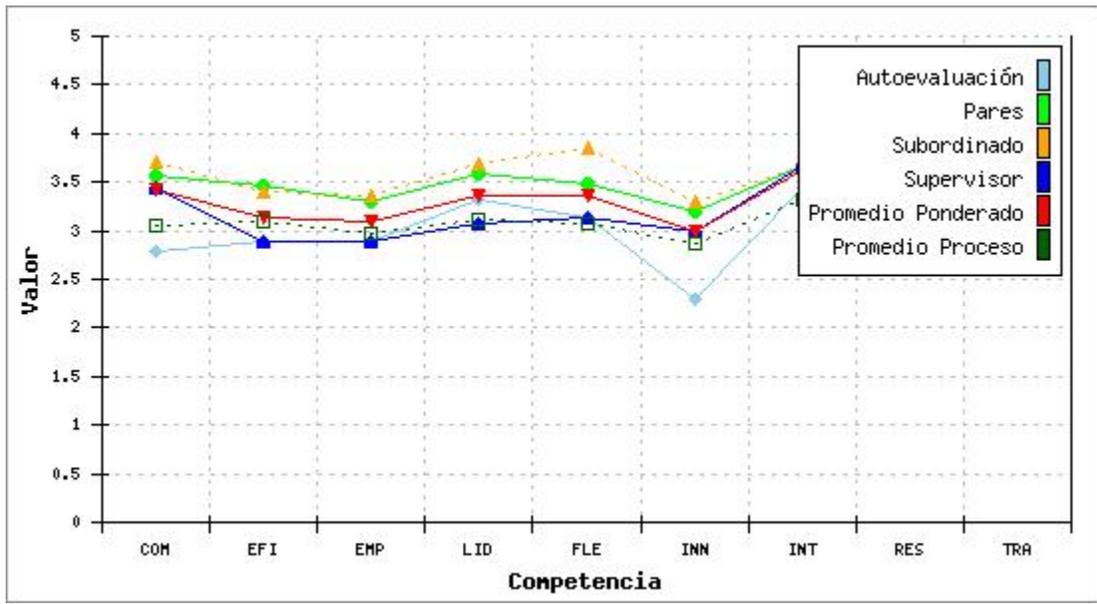
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.58
Supervisor	3.18
Promedio Ponderado	3.31
Promedio Proceso	3.09



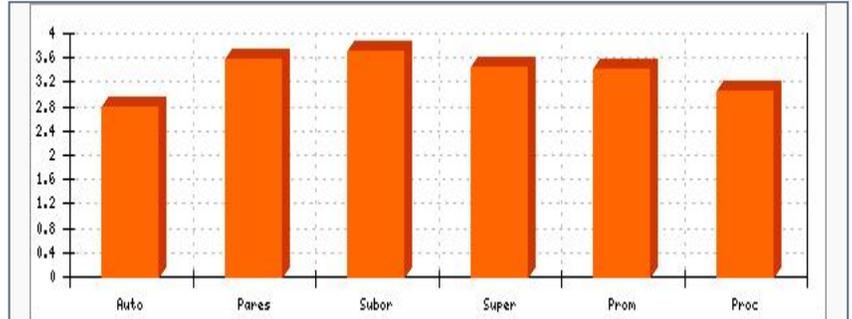
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	2.78	3.56	3.70	3.44	3.42	3.05
2 EFICIENCIA	2.89	3.46	3.41	2.89	3.13	3.10
3 EMPODERAMIENTO	2.89	3.30	3.37	2.89	3.09	2.98
4 LIDERAZGO	3.31	3.59	3.69	3.08	3.36	3.12
5 FLEXIBILIDAD	3.14	3.48	3.86	3.14	3.37	3.07
6 INNOVACIÓN	2.29	3.19	3.29	3.00	3.00	2.87
7 INTEGRIDAD	3.44	3.67	3.67	3.67	3.63	3.31
8 RESPONSABILIDAD	3.11	3.53	3.41	3.00	3.23	3.08
9 TRANSPARENCIA	3.17	3.78	3.83	3.50	3.59	3.19



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

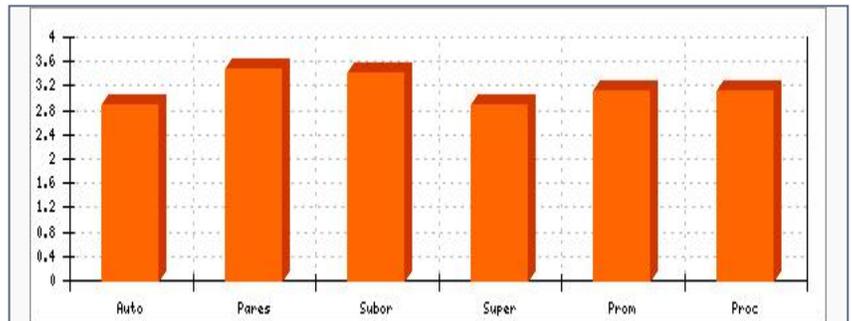
COMUNICACIÓN (3.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.78
Pares	3.56
Subordinado	3.70
Supervisor	3.44
Promedio Ponderado	3.42
Promedio Proceso	3.05



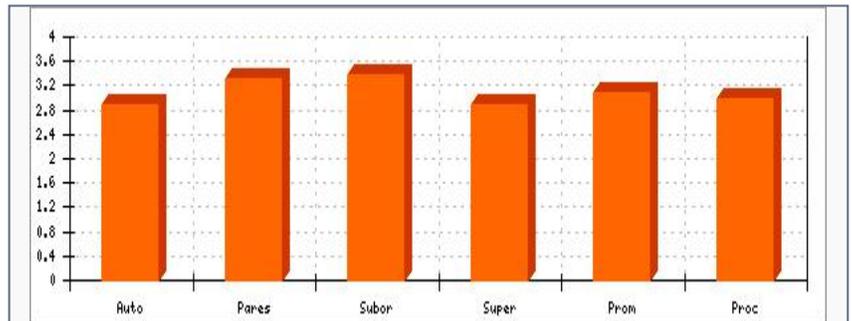
EFICIENCIA (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.89
Pares	3.46
Subordinado	3.41
Supervisor	2.89
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.10



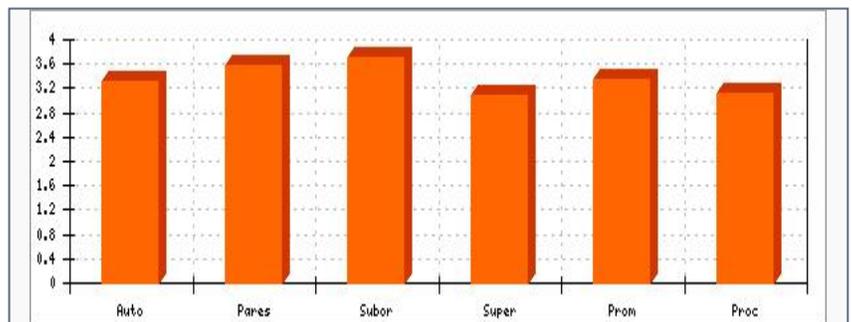
EMPODERAMIENTO (3.09)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.89
Pares	3.30
Subordinado	3.37
Supervisor	2.89
Promedio Ponderado	3.09
Promedio Proceso	2.98



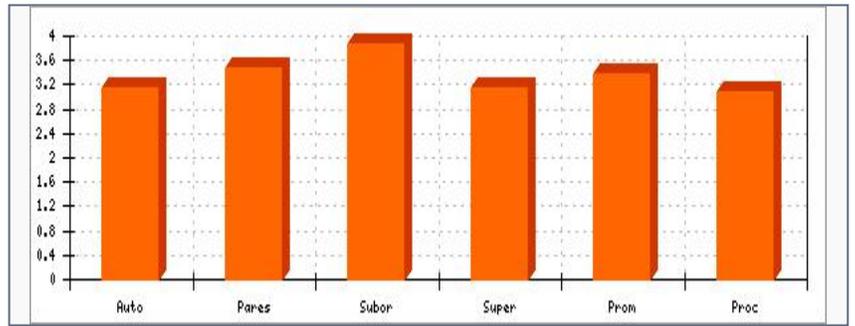
LIDERAZGO (3.36)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.31
Pares	3.59
Subordinado	3.69
Supervisor	3.08
Promedio Ponderado	3.36
Promedio Proceso	3.12



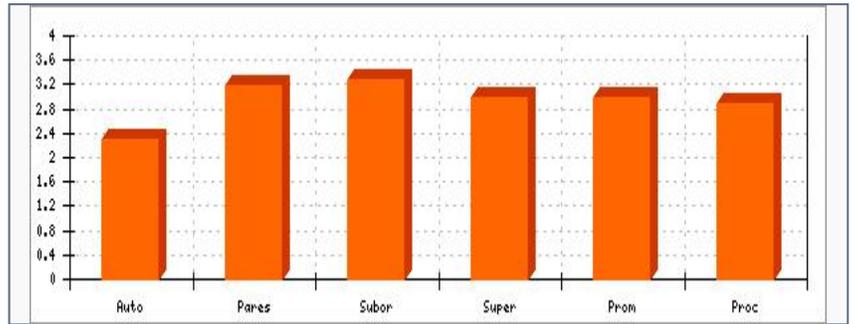
FLEXIBILIDAD (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	3.48
Subordinado	3.86
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.07



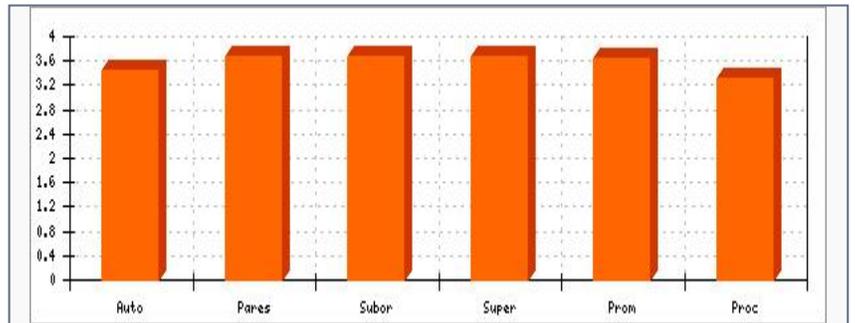
INNOVACIÓN (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.29
Pares	3.19
Subordinado	3.29
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.87



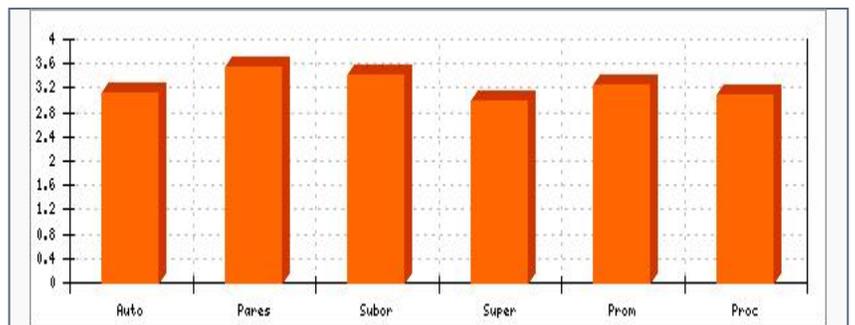
INTEGRIDAD (3.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.44
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.63
Promedio Proceso	3.31



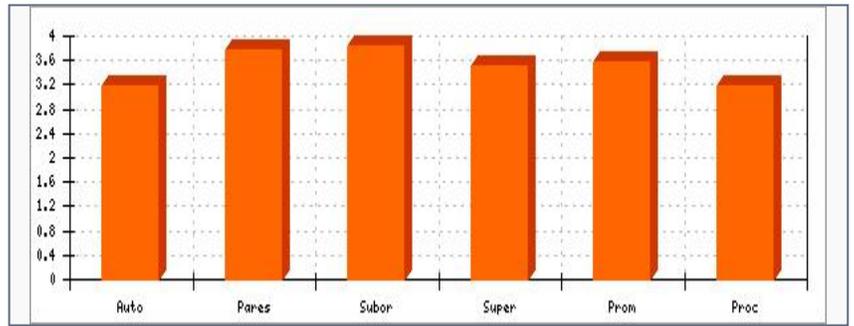
RESPONSABILIDAD (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.11
Pares	3.53
Subordinado	3.41
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.59)

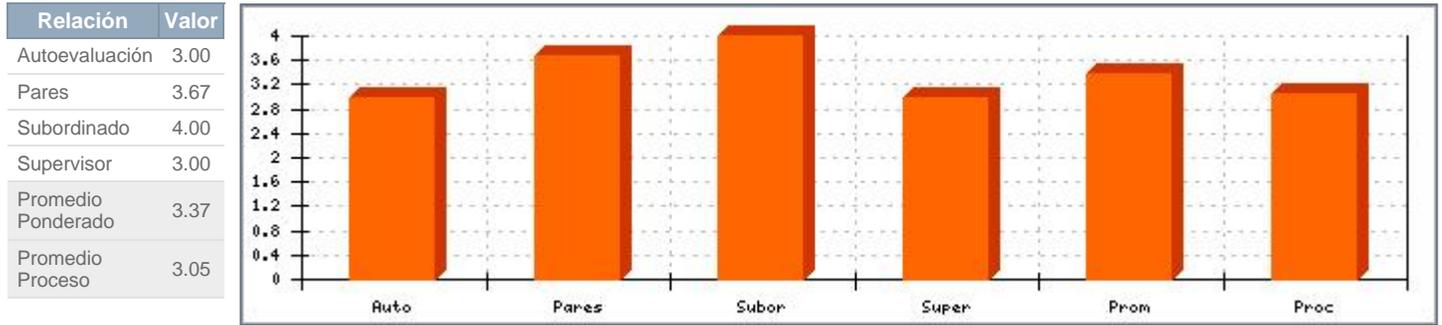
Relación	Valor
Autoevaluación	3.17
Pares	3.78
Subordinado	3.83
Supervisor	3.50
Promedio Ponderado	3.59
Promedio Proceso	3.19



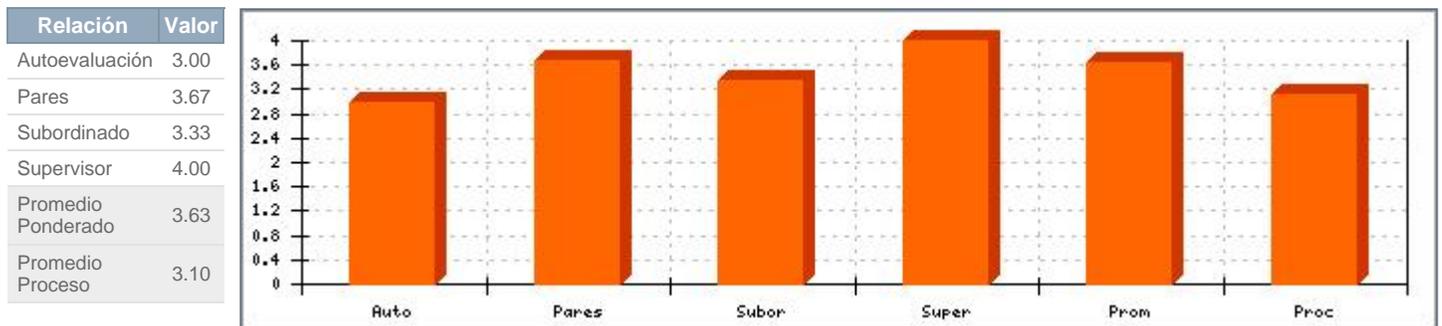
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

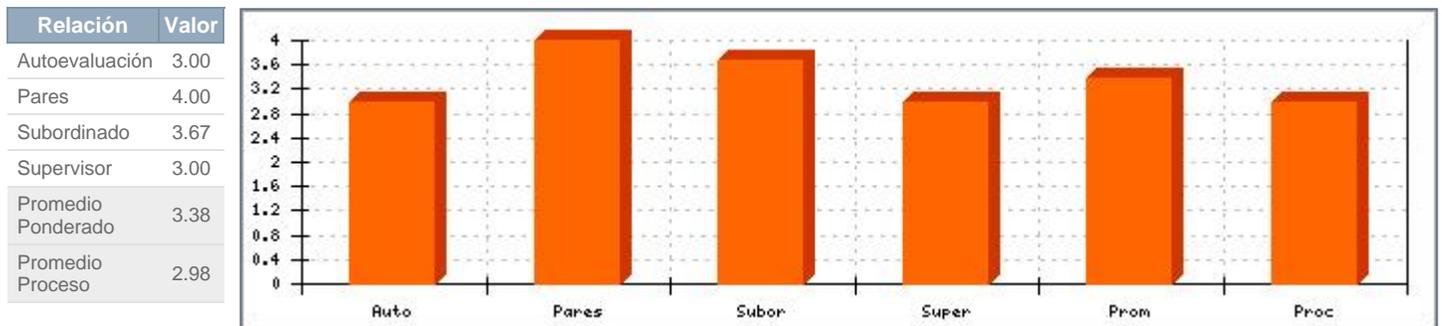
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.37)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (3.63)

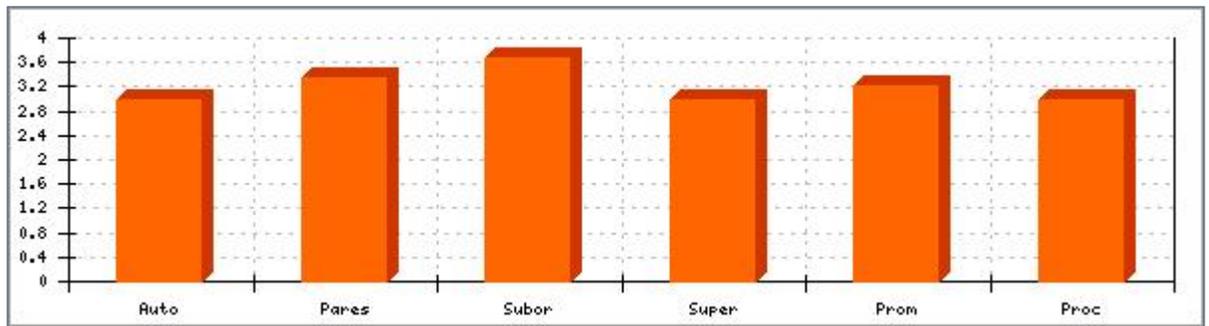


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.38)



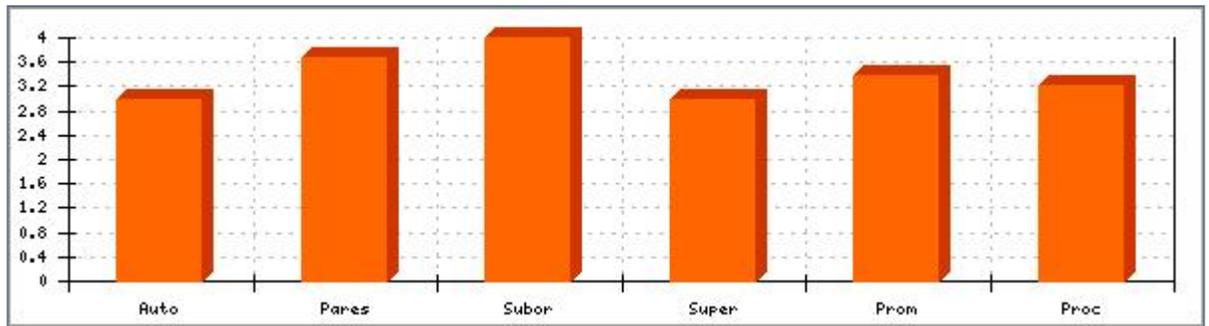
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.98



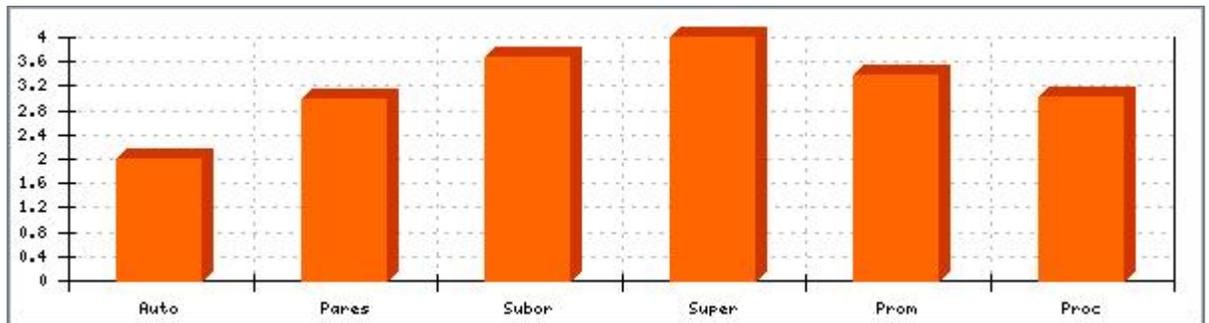
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.21



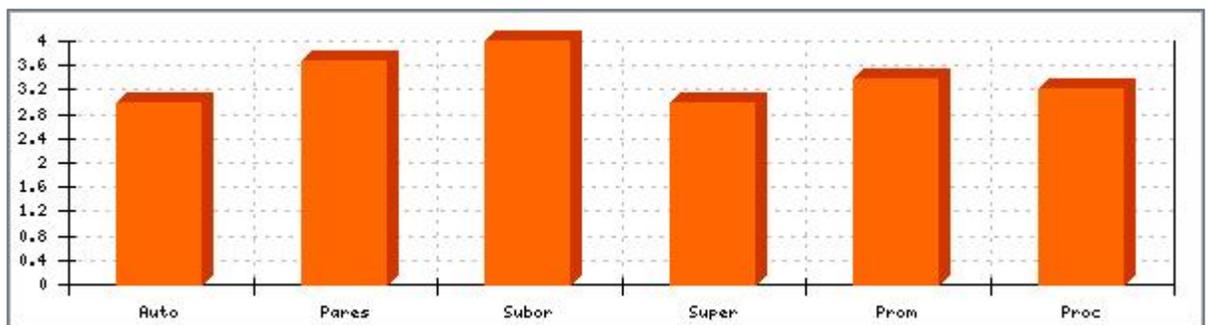
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.02



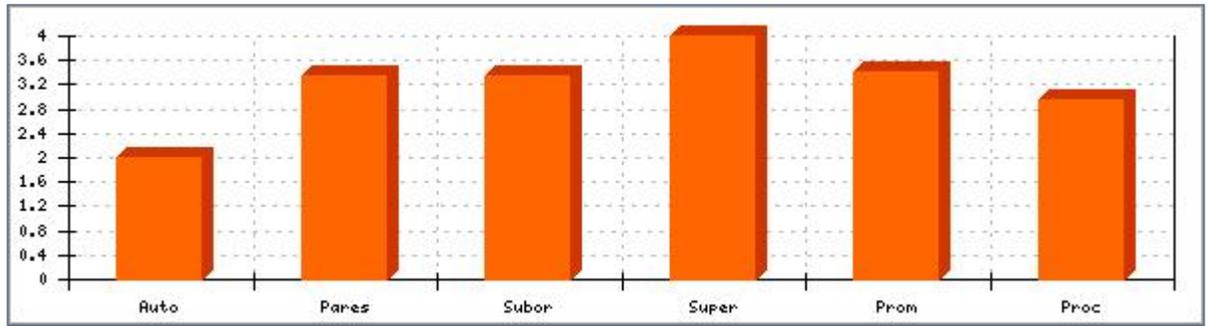
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.21



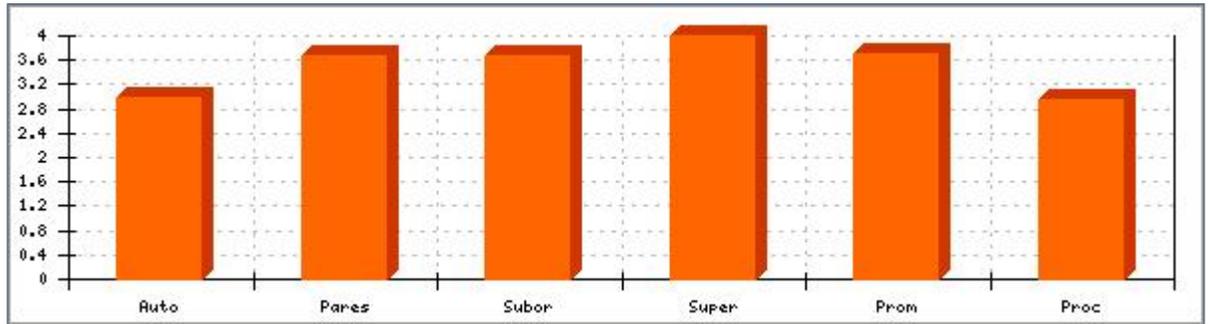
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	2.96



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.70)

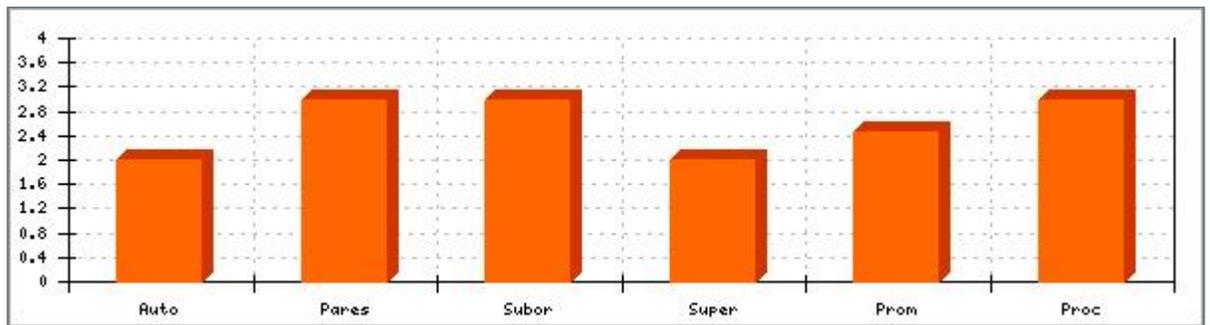
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

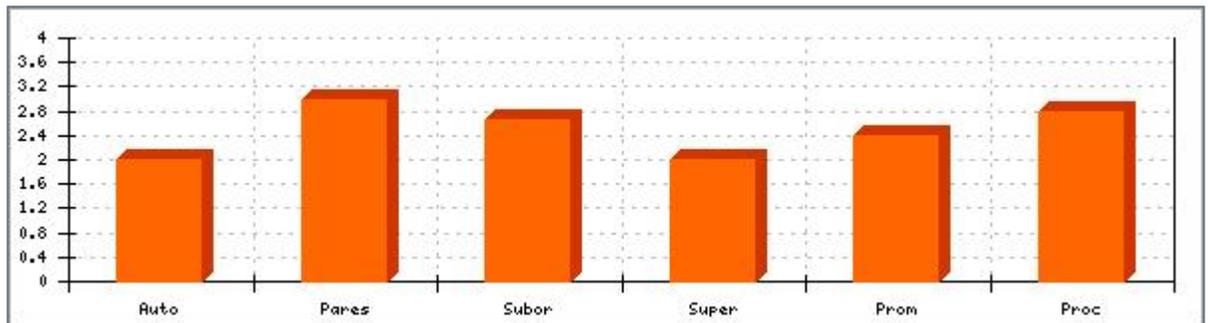
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.98



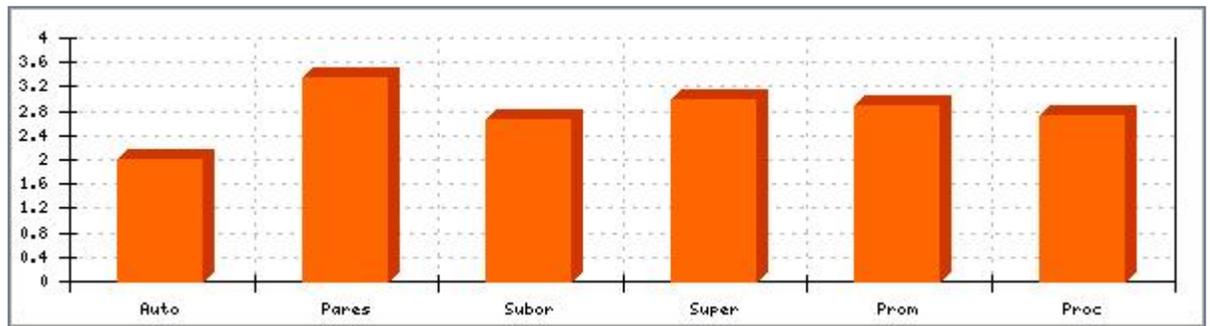
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.38)

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



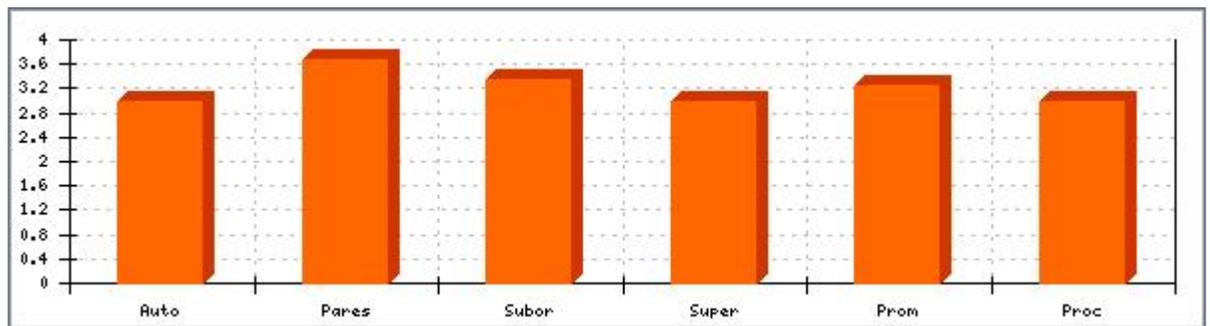
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	2.71



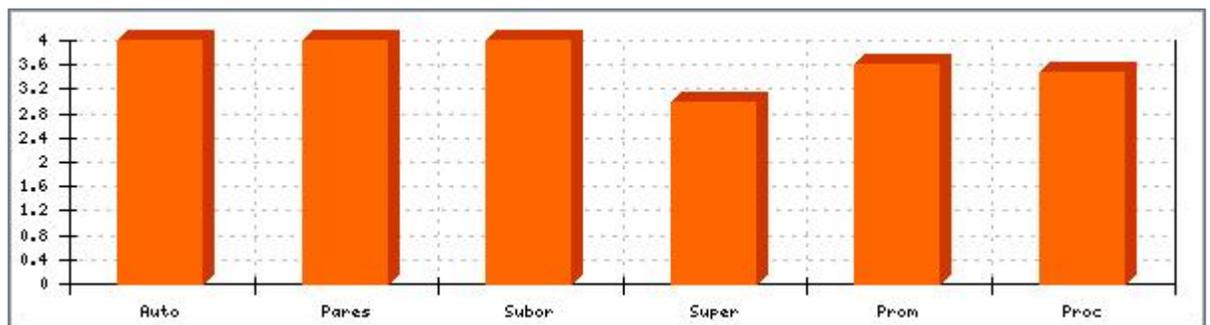
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.23)

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



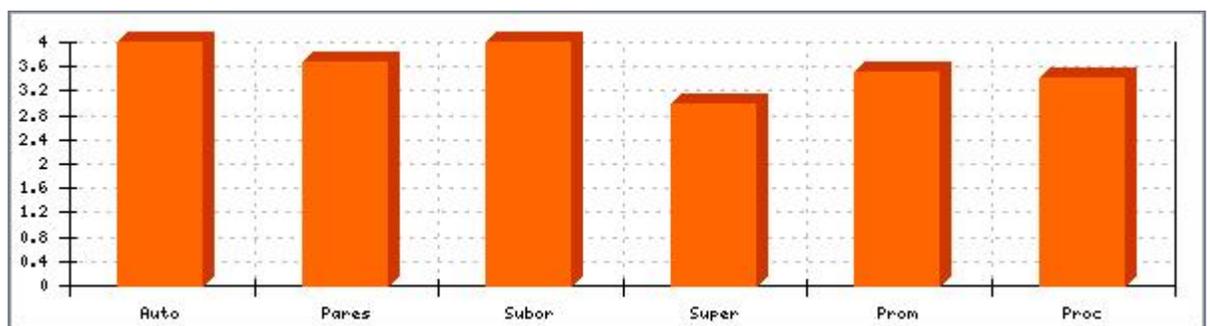
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	3.49



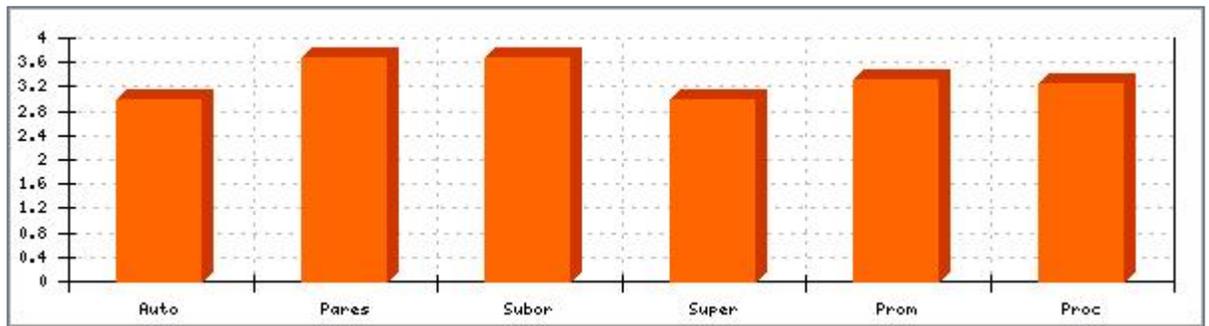
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.40



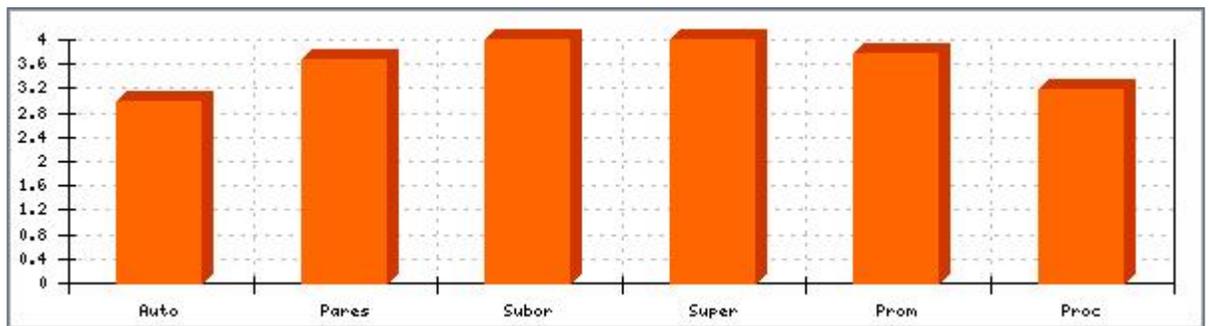
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.23



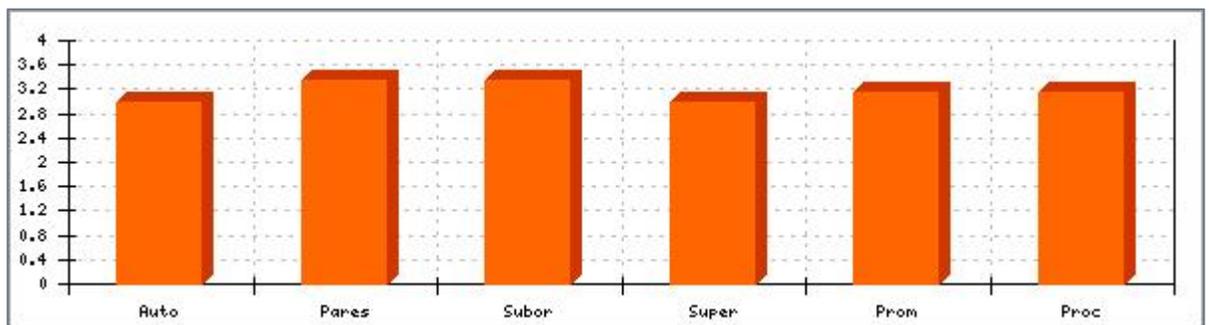
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.15)

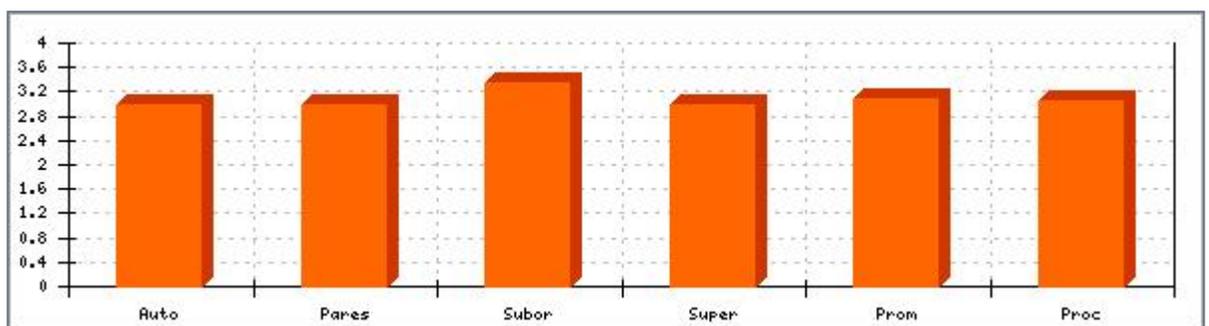
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

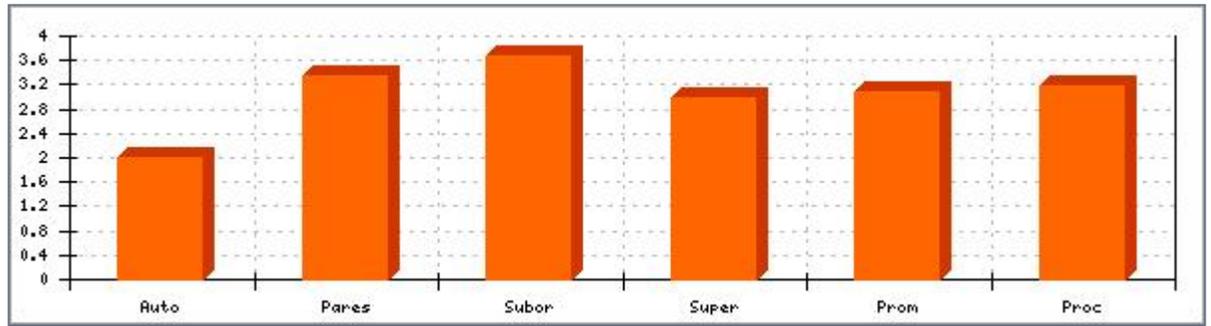
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.06



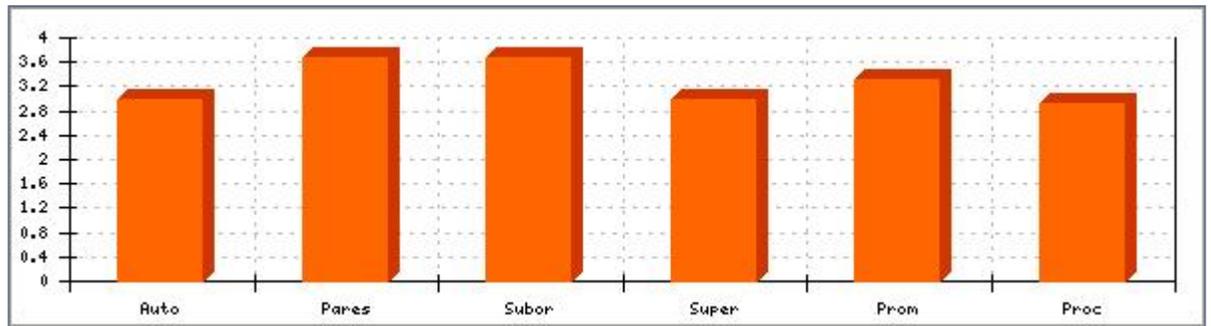
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.19



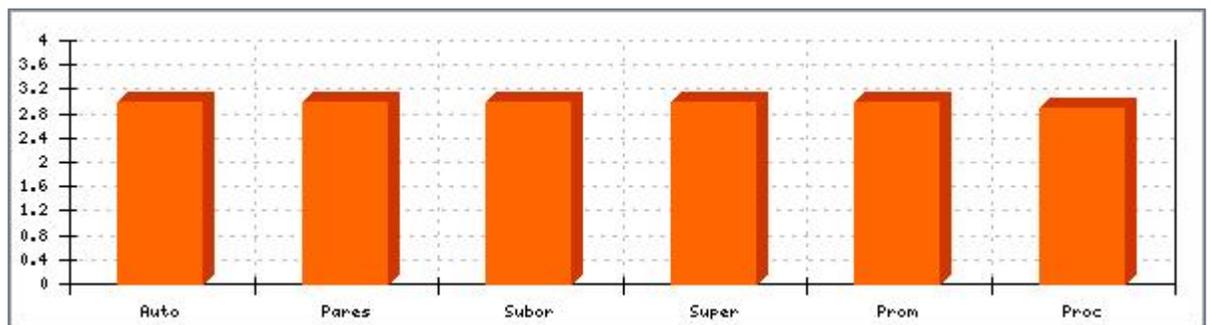
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.92



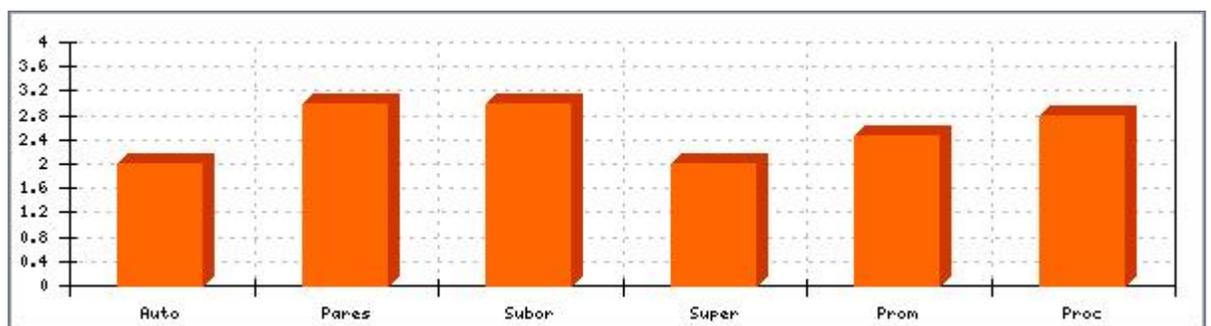
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (3.00)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	2.90



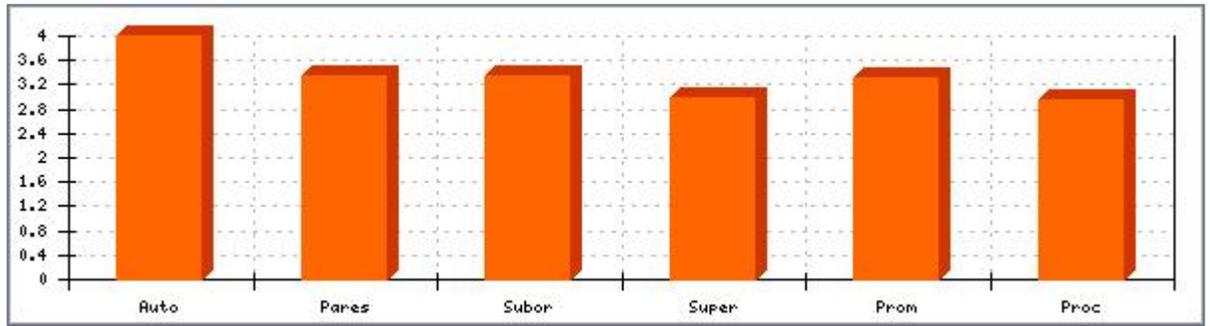
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.79



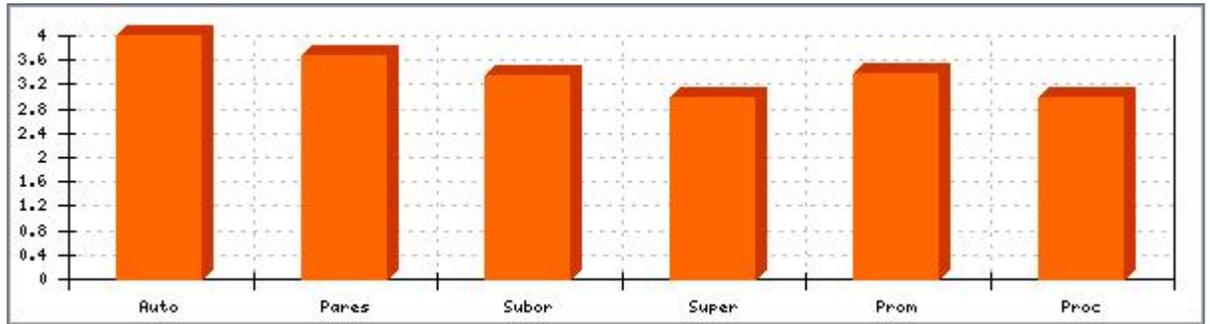
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	2.94



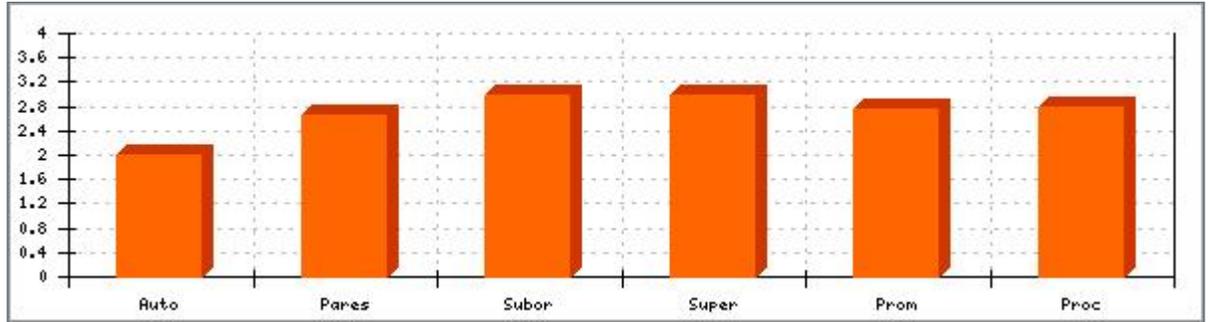
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	2.99



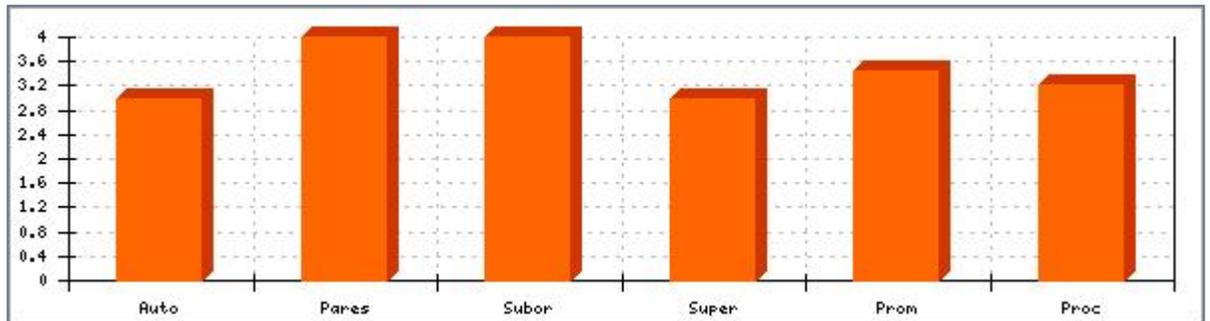
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.78



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.45)

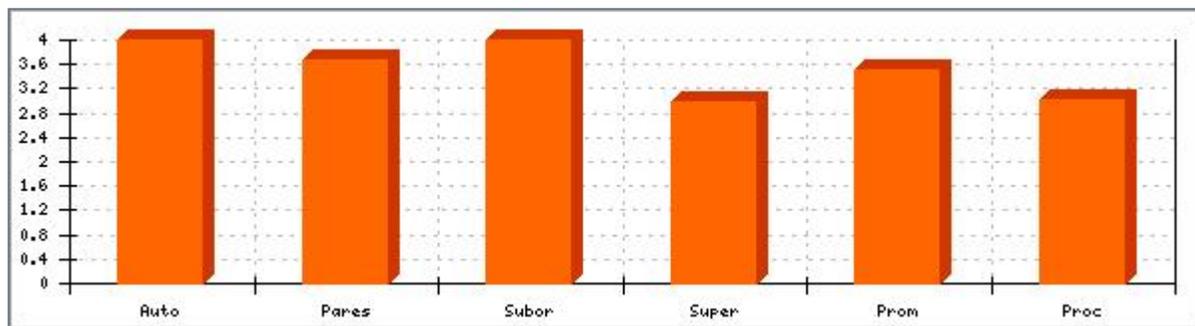
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

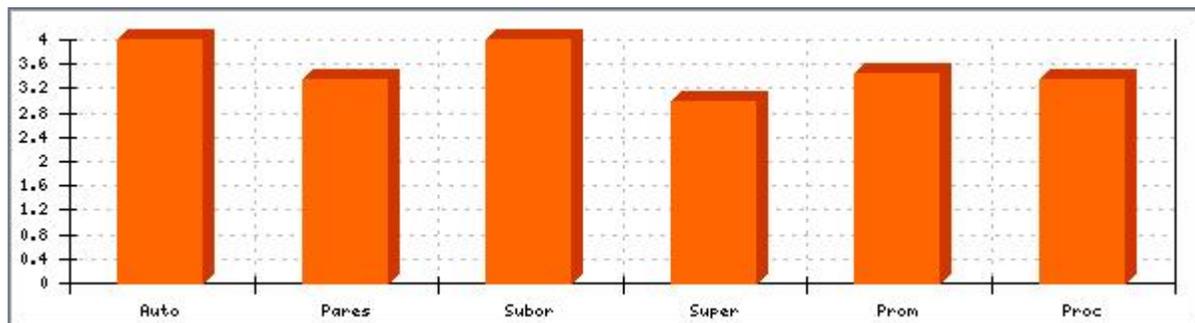
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.02



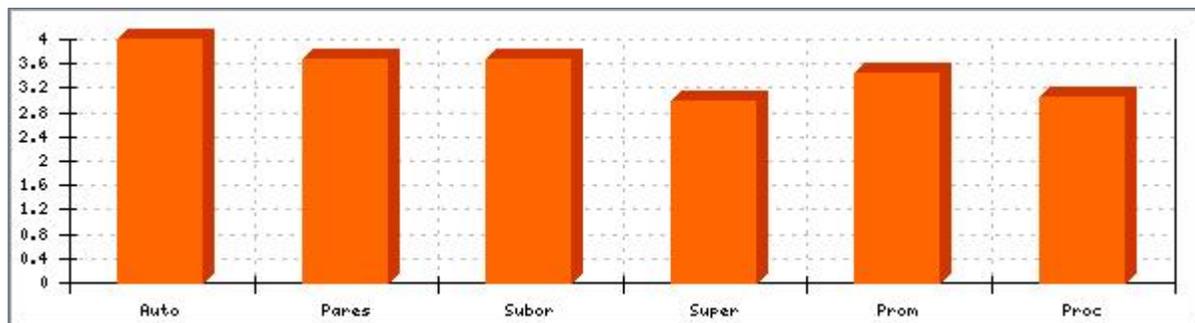
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	3.36



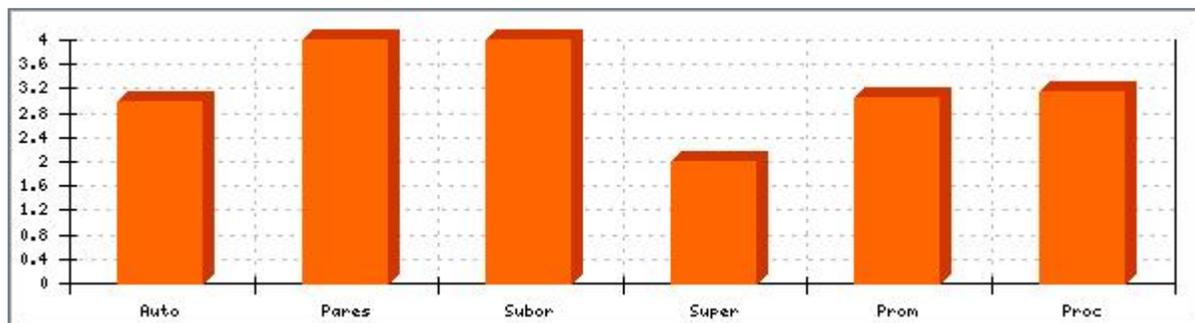
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.04



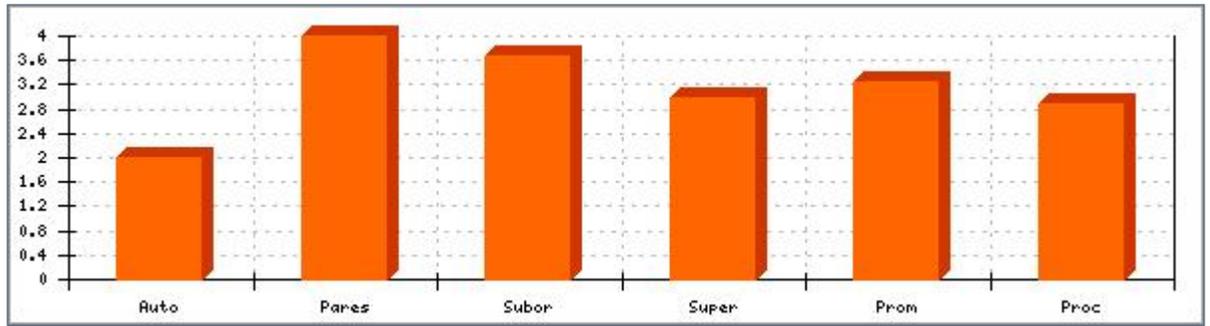
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.05)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	3.05
Promedio Proceso	3.15



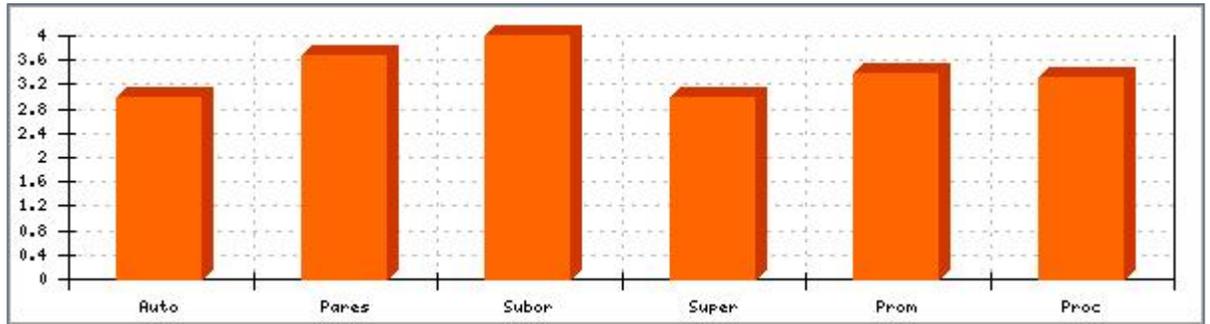
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	2.89



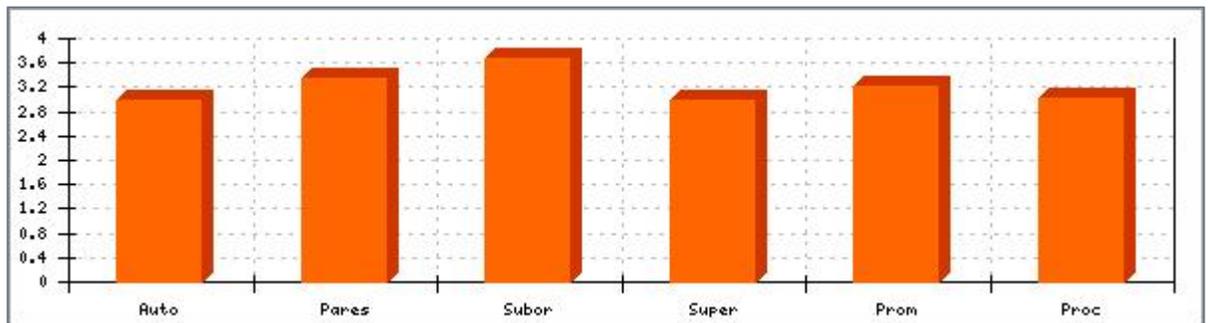
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.32



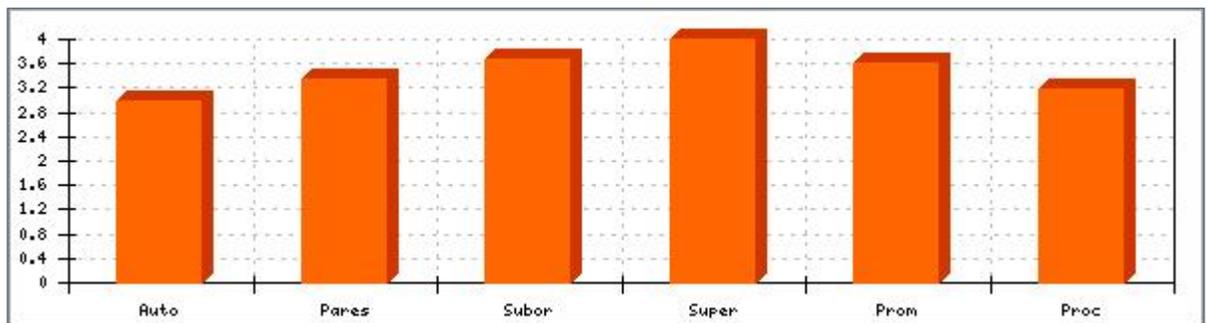
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.22)

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



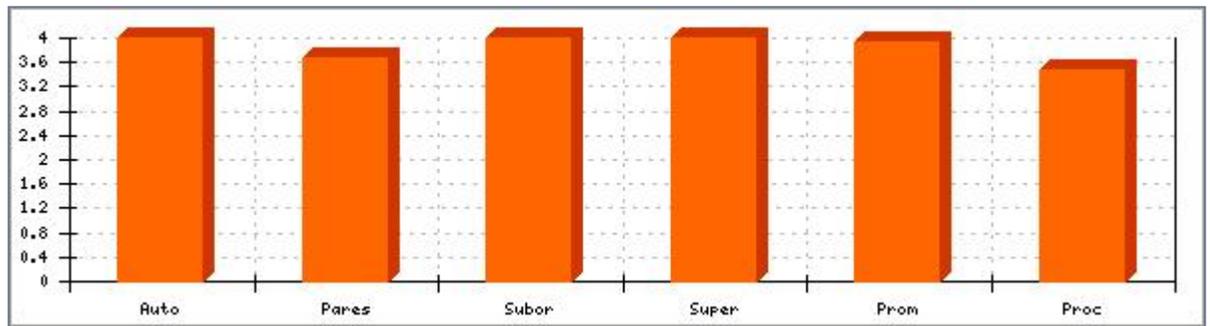
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.19



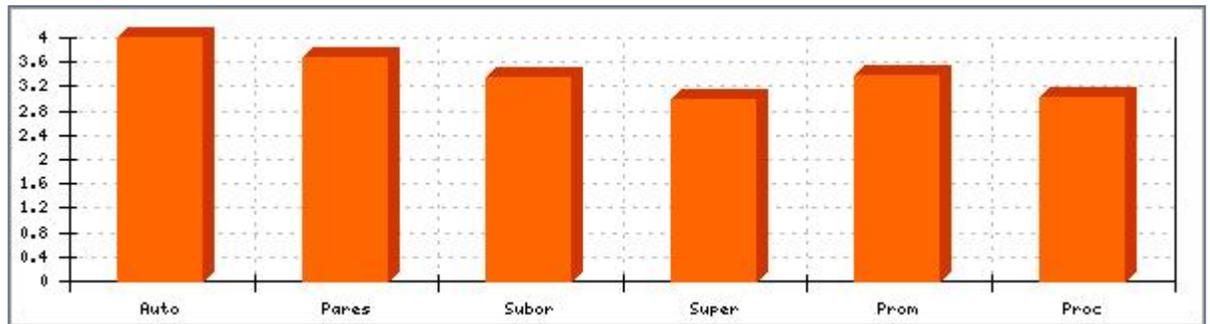
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.46



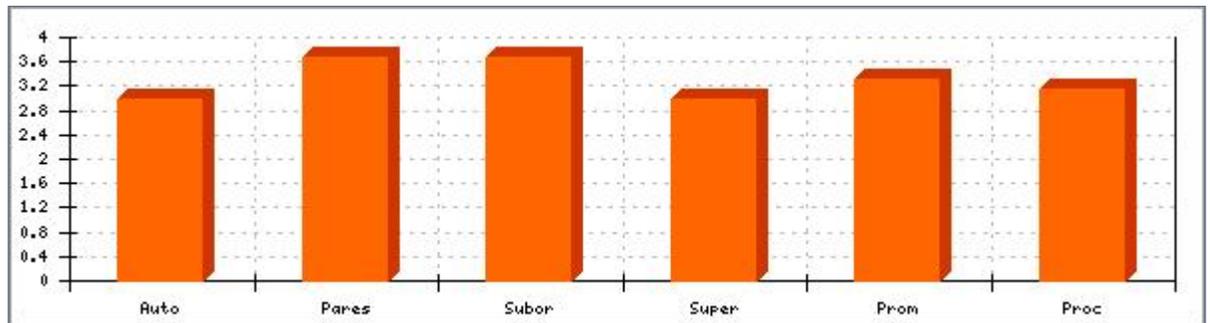
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.03



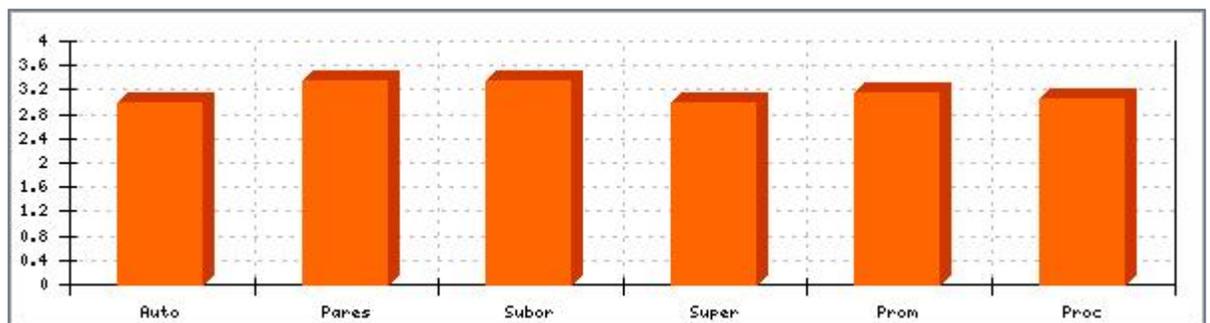
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.16



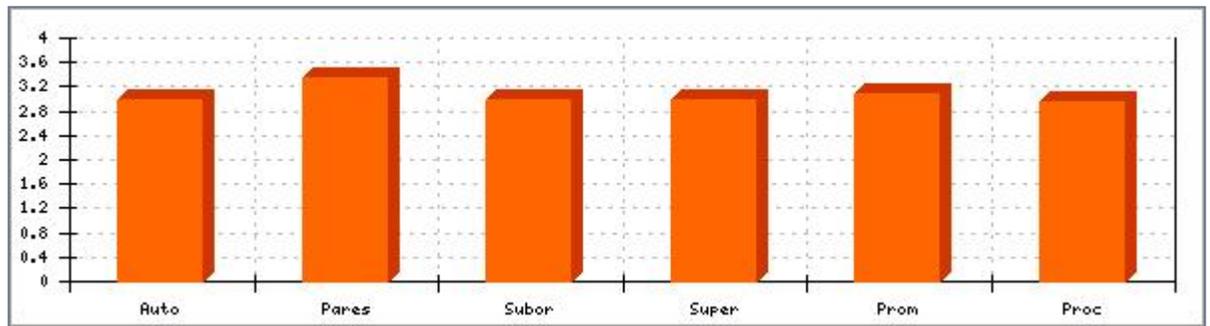
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
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. (3.08)

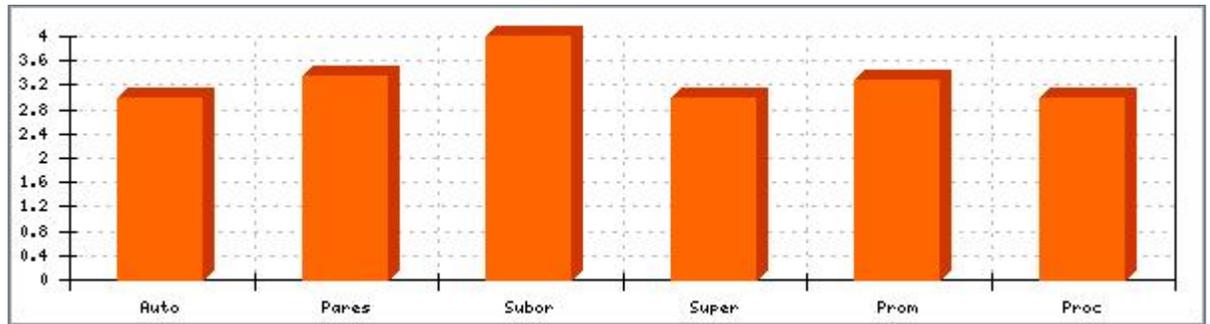
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

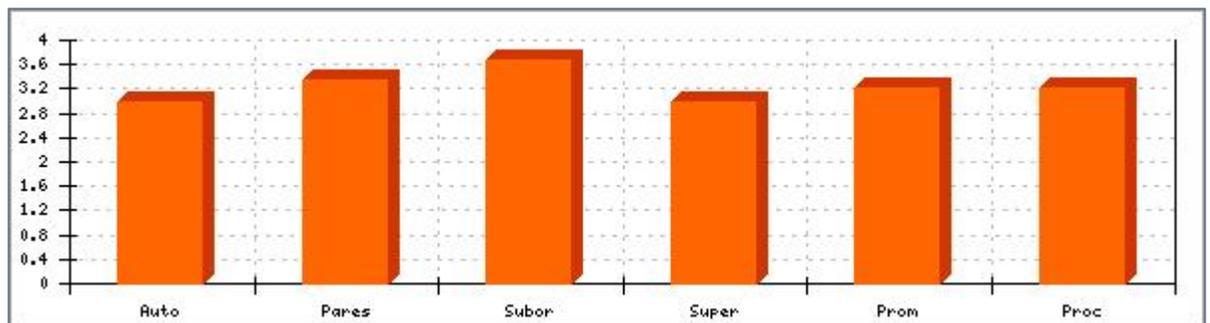
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.99



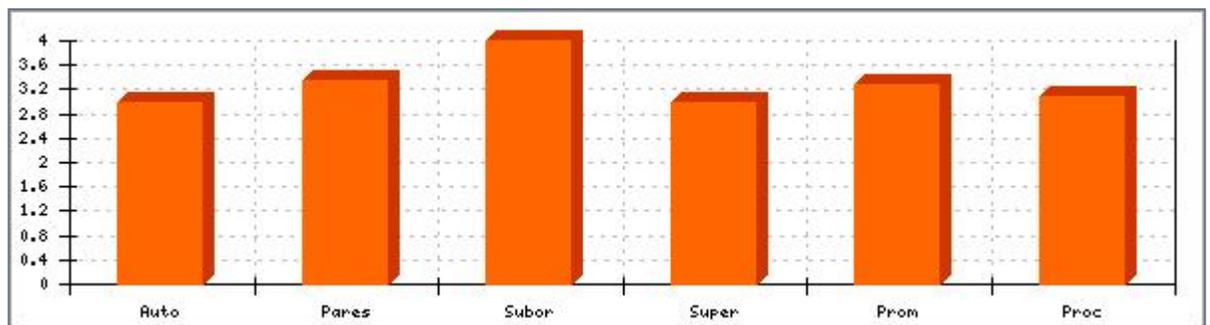
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.22)

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



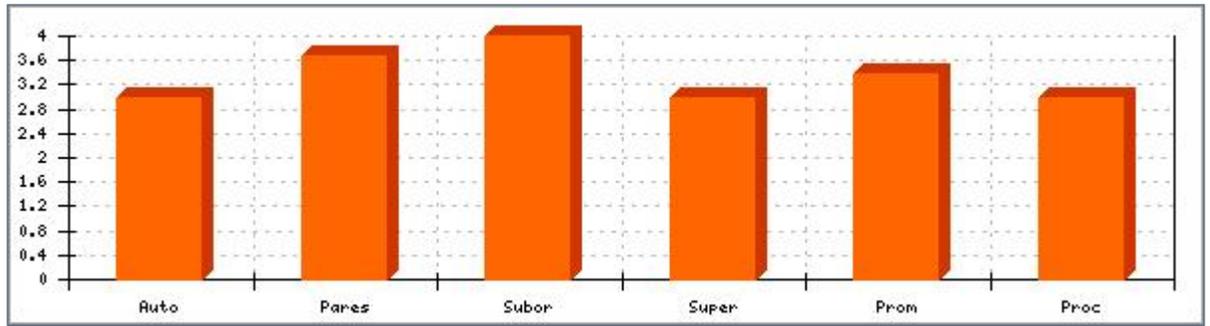
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.08



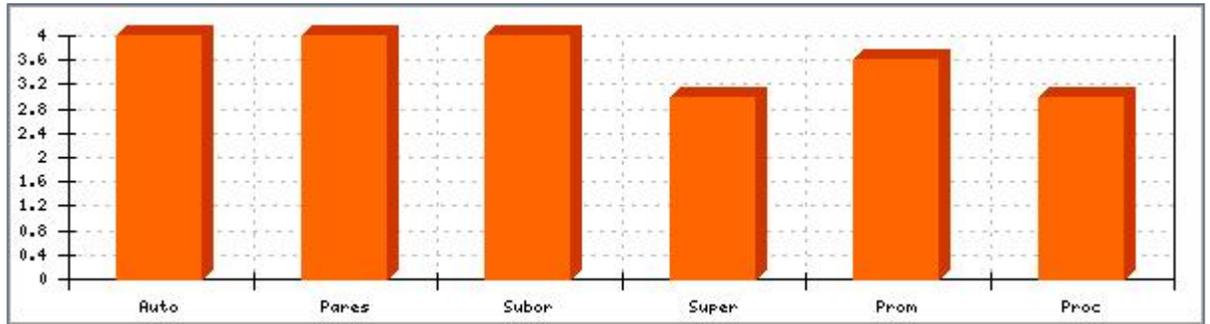
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.97



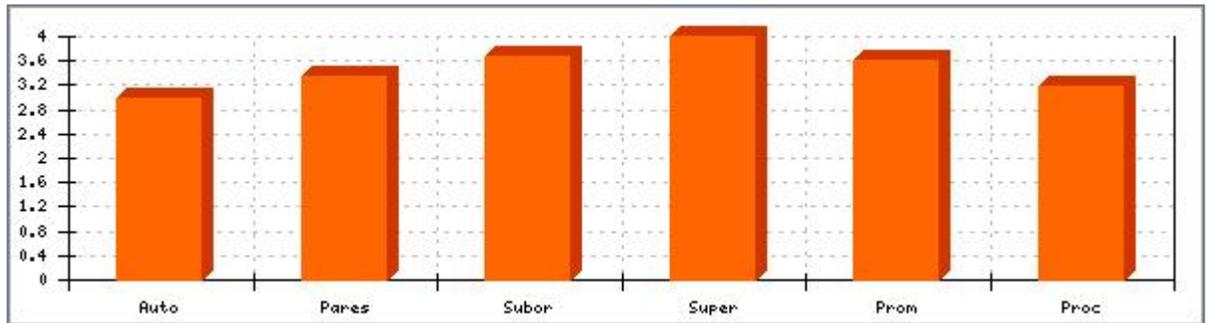
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.60
Promedio Proceso	2.98



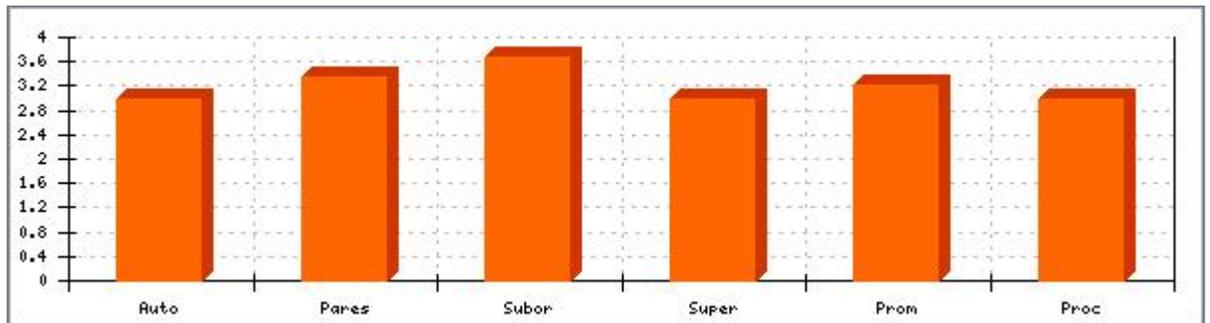
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.18



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (3.22)

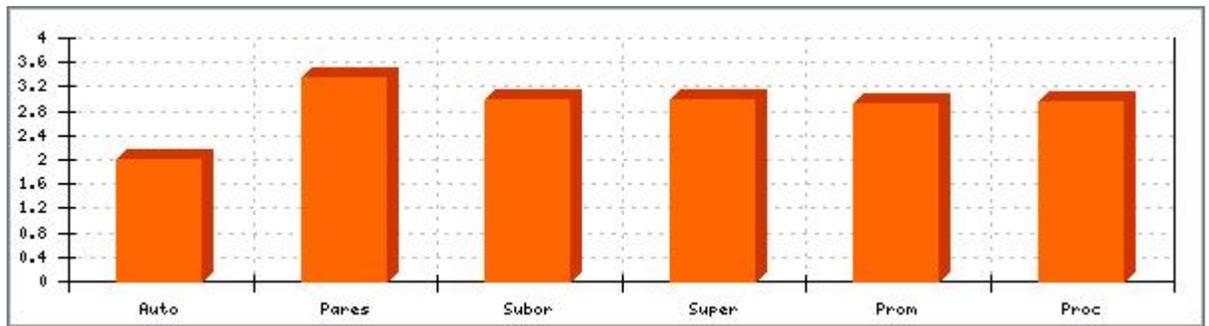
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

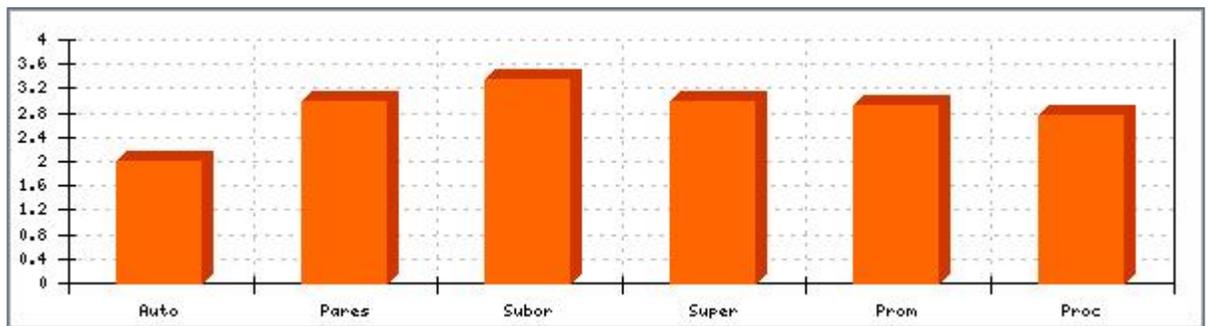
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.96



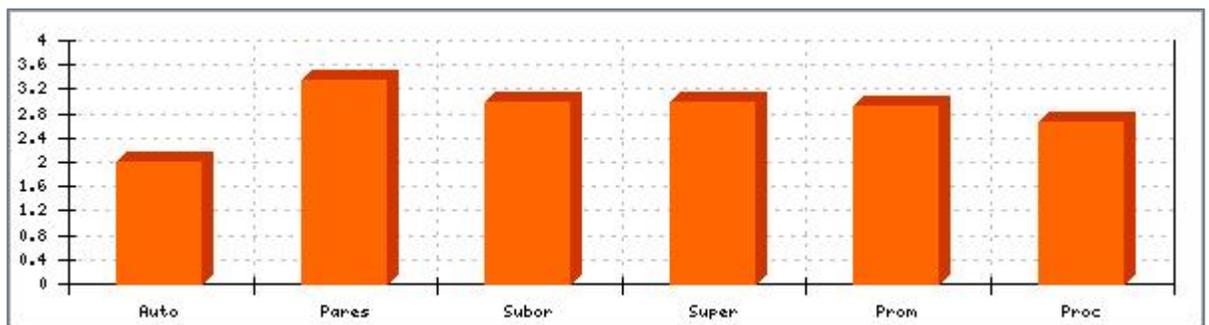
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.77



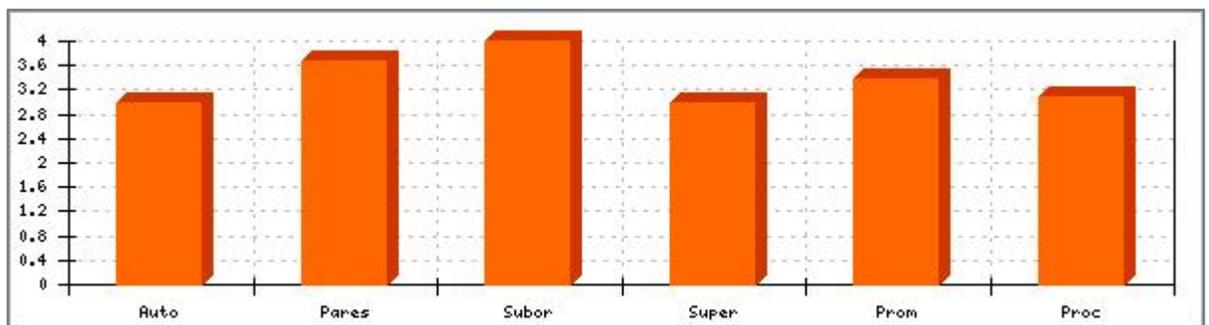
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.66



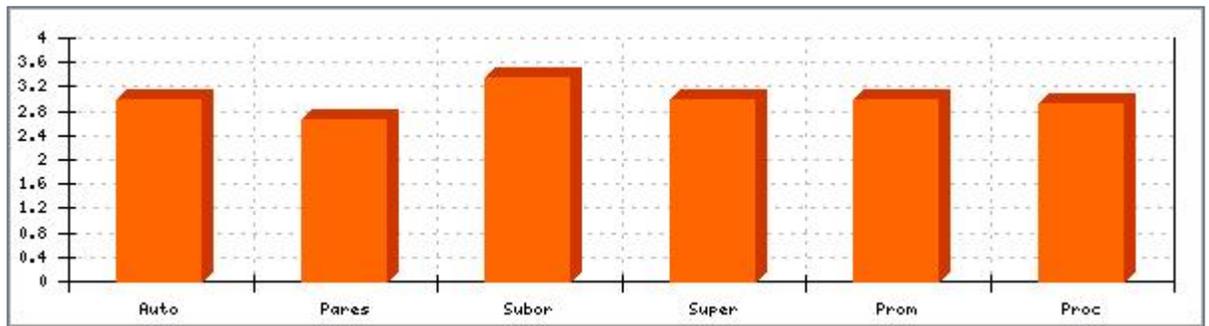
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.08



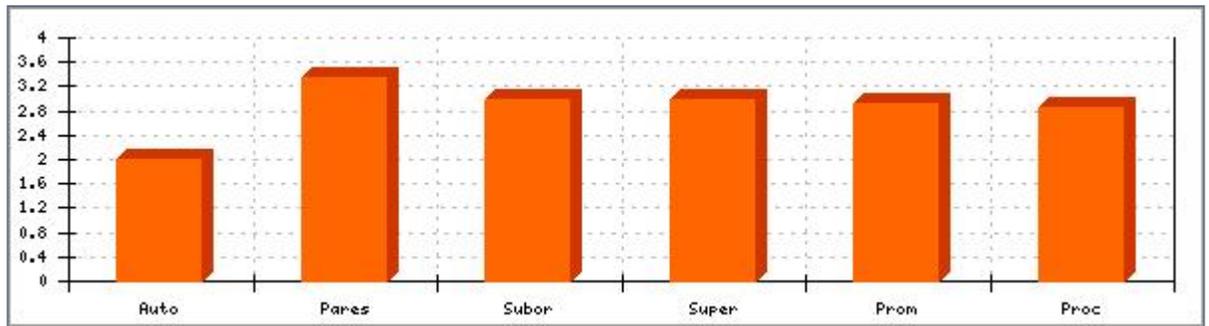
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.93



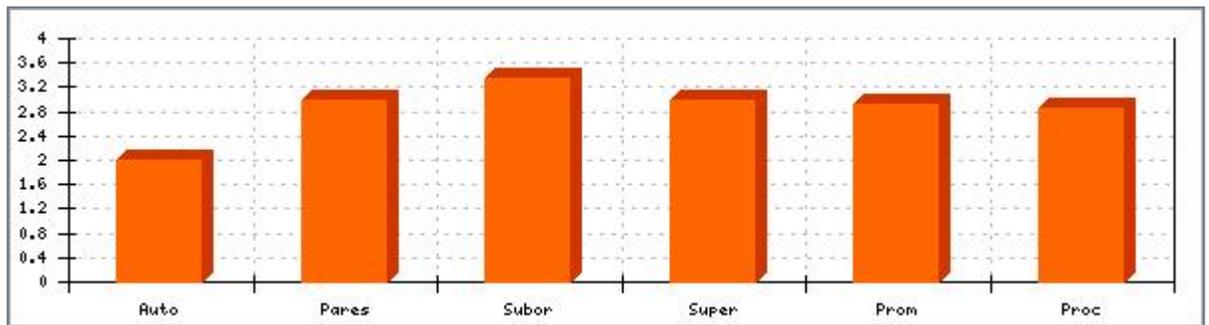
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.84



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.92)

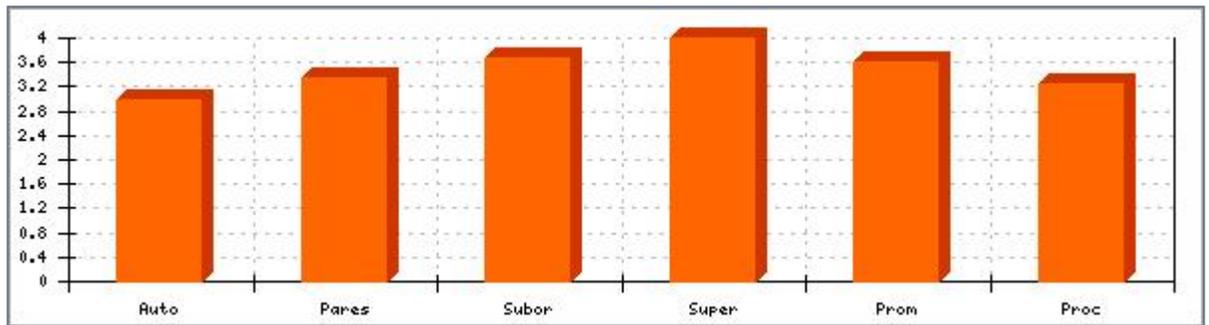
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

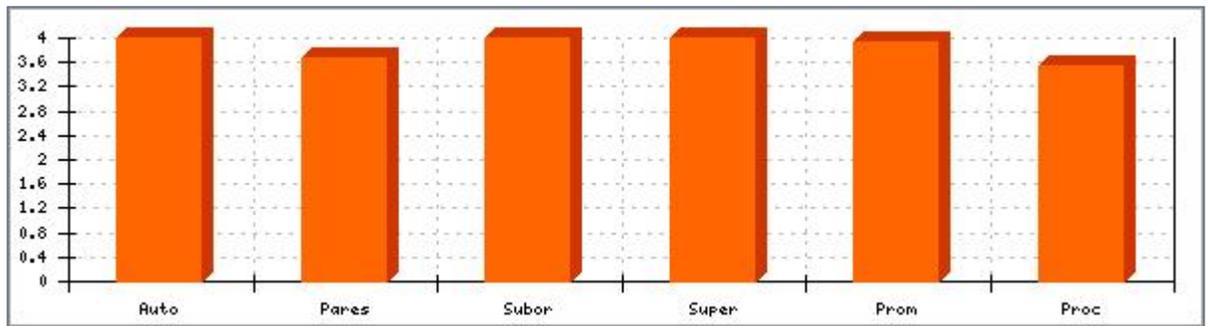
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	3.23



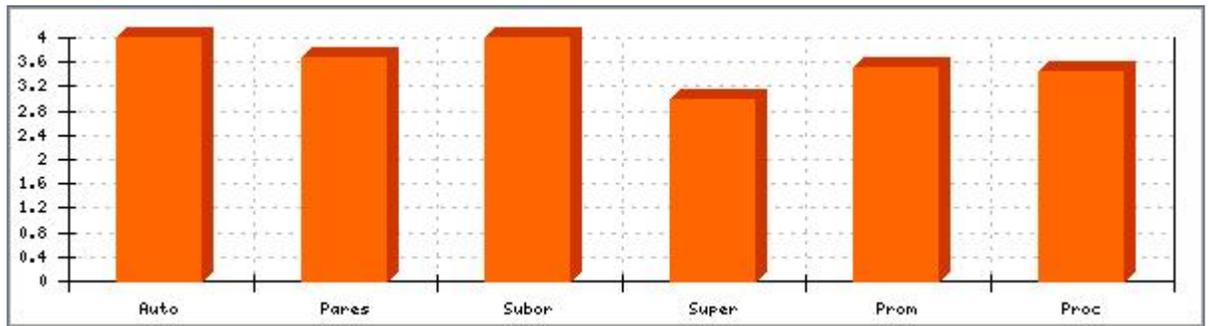
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.53



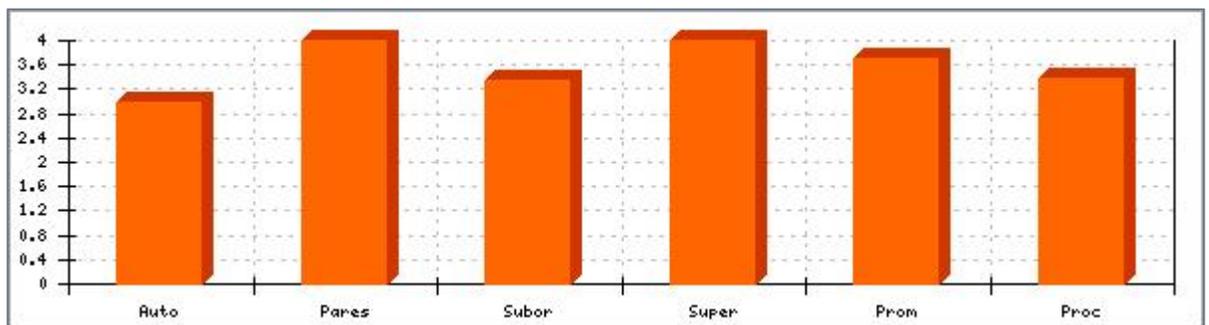
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.52
Promedio Proceso	3.44



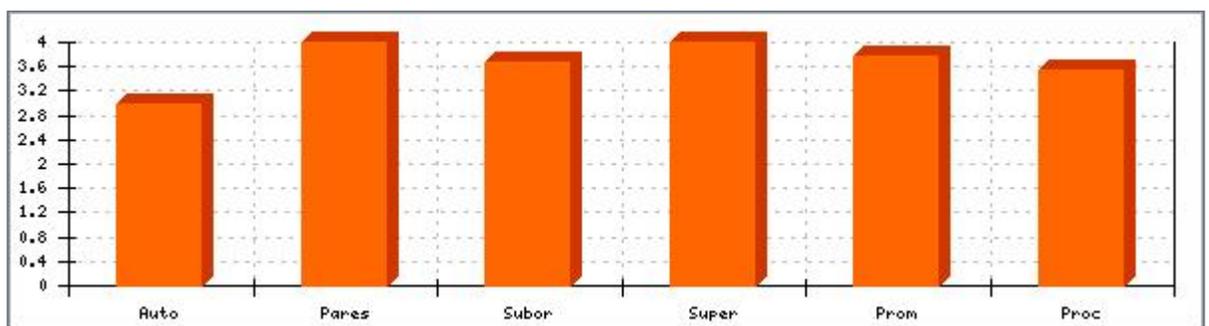
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.72)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.72
Promedio Proceso	3.37



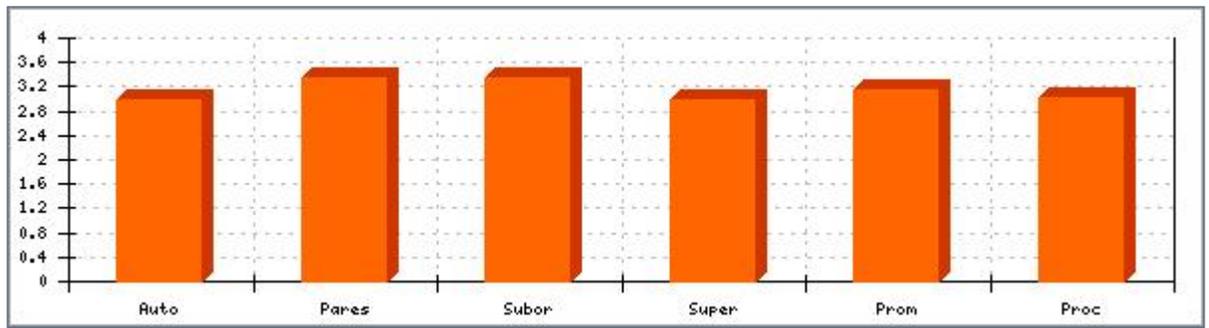
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.53



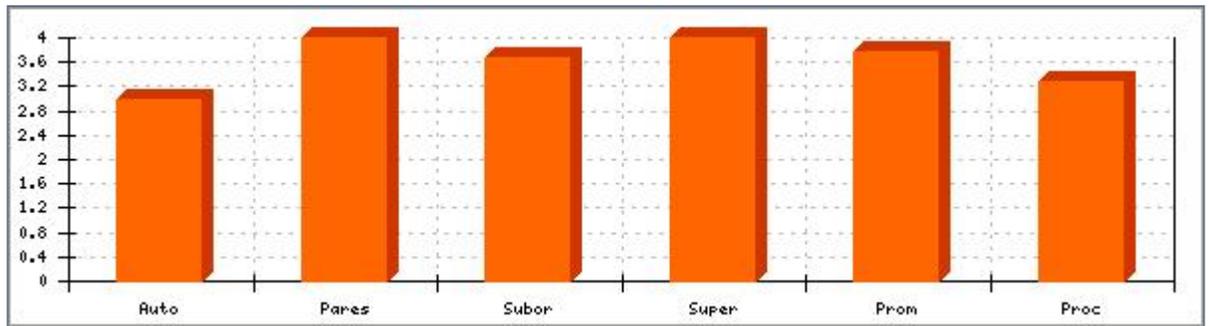
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.01



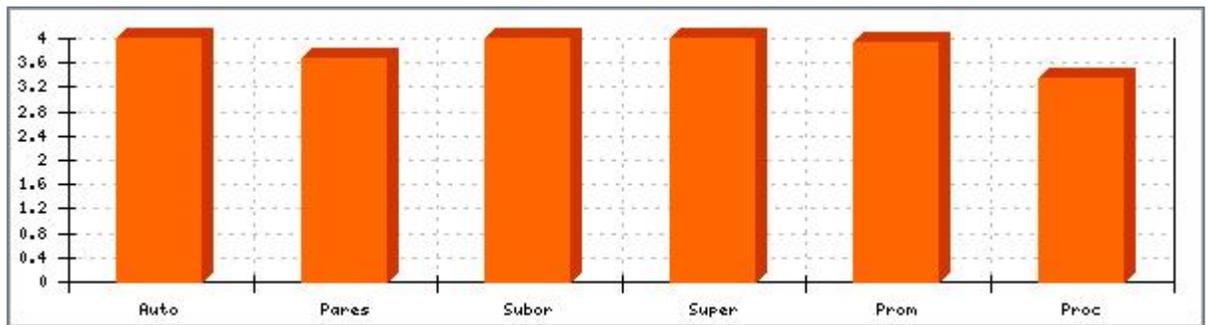
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.27



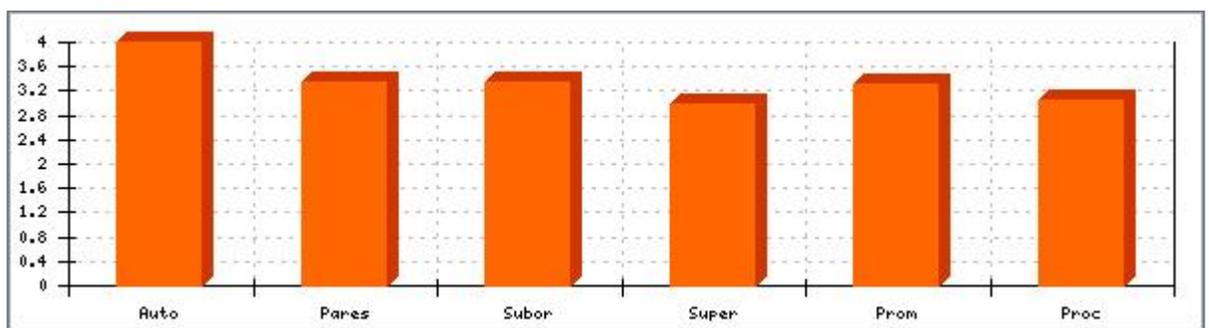
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.92
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.30)

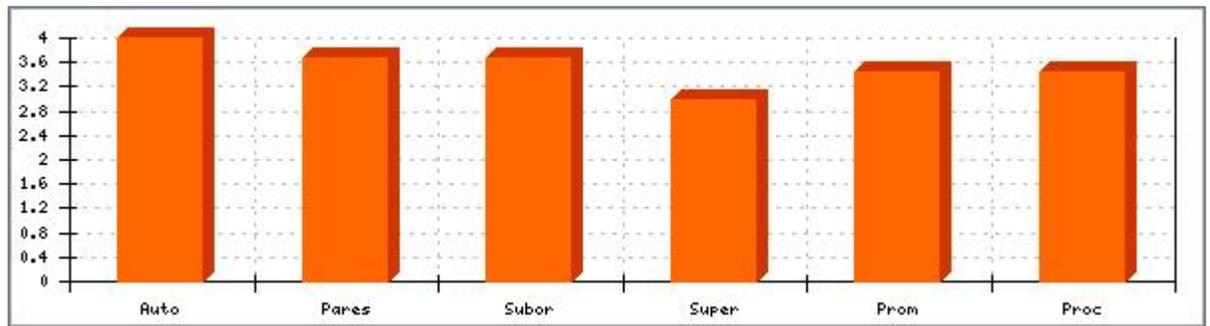
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

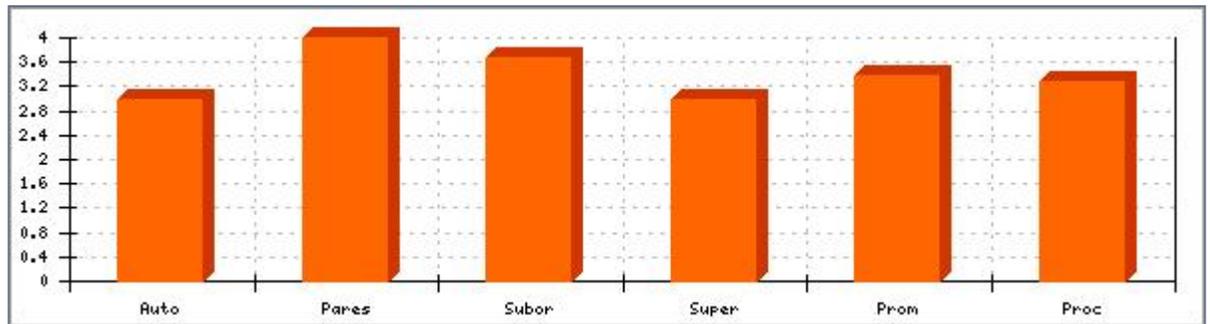
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.45)

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



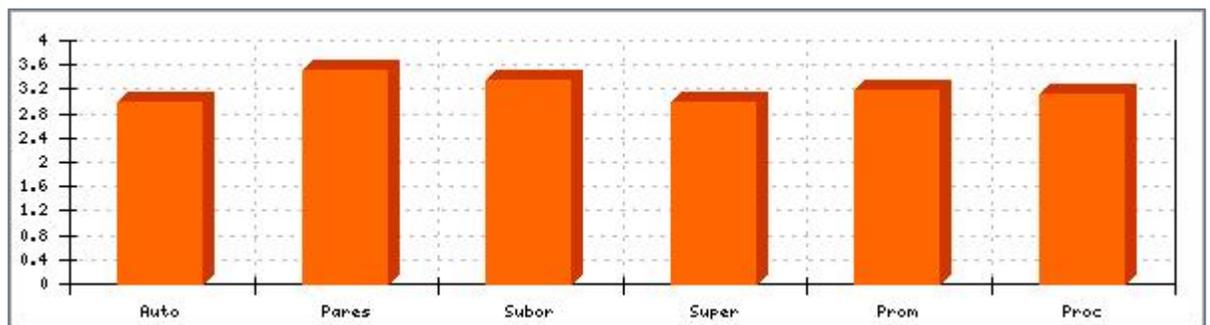
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.29



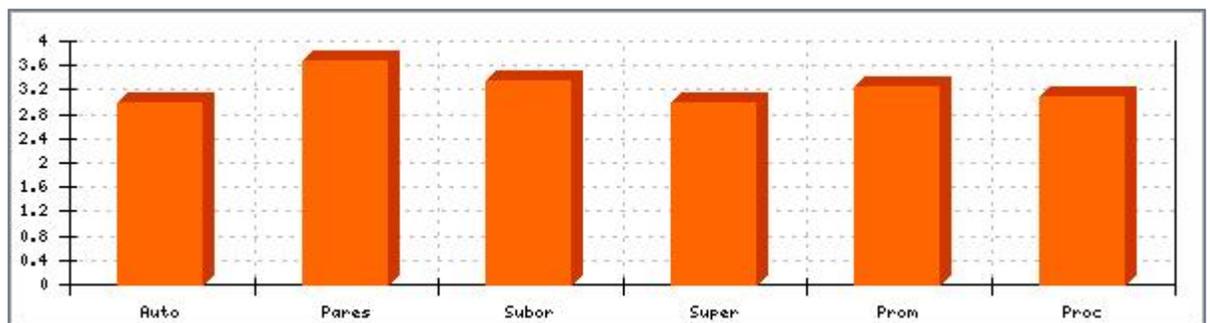
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.19)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.50
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.19
Promedio Proceso	3.11



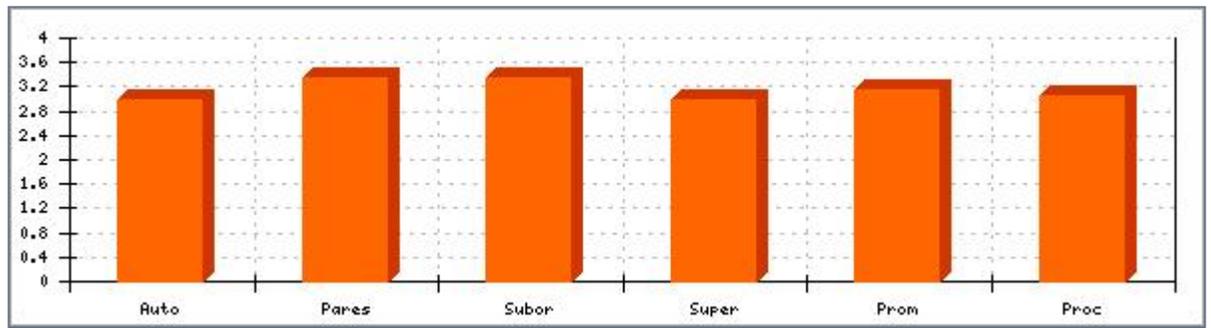
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	3.08



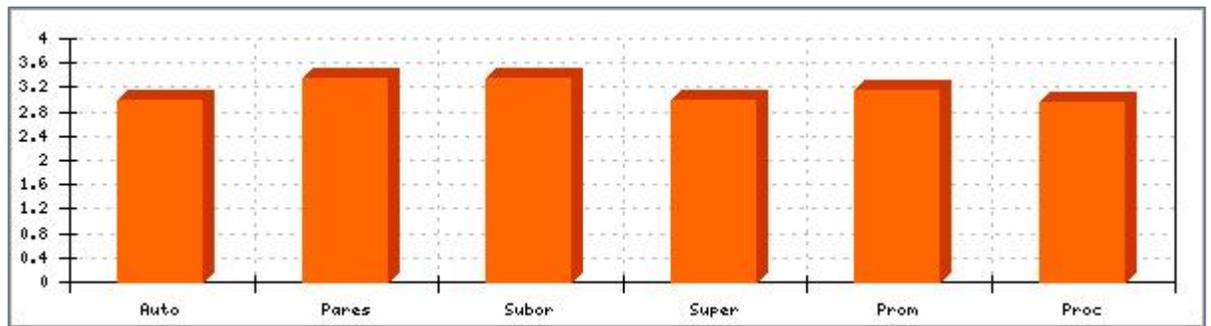
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.15)

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



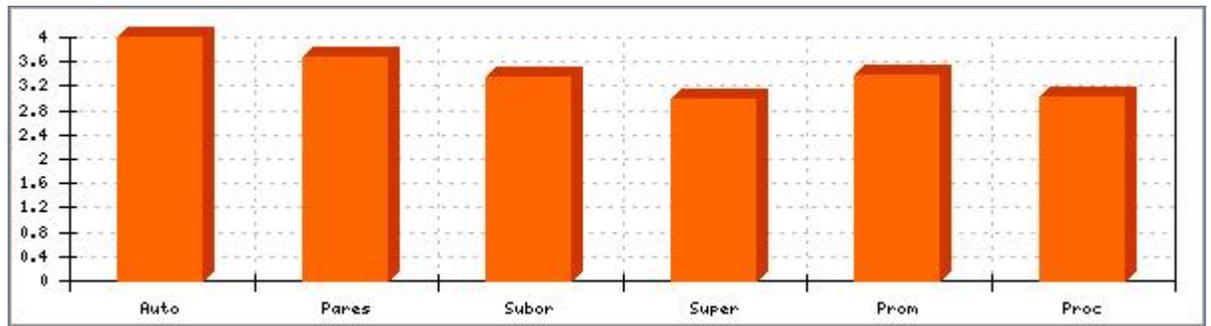
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.96



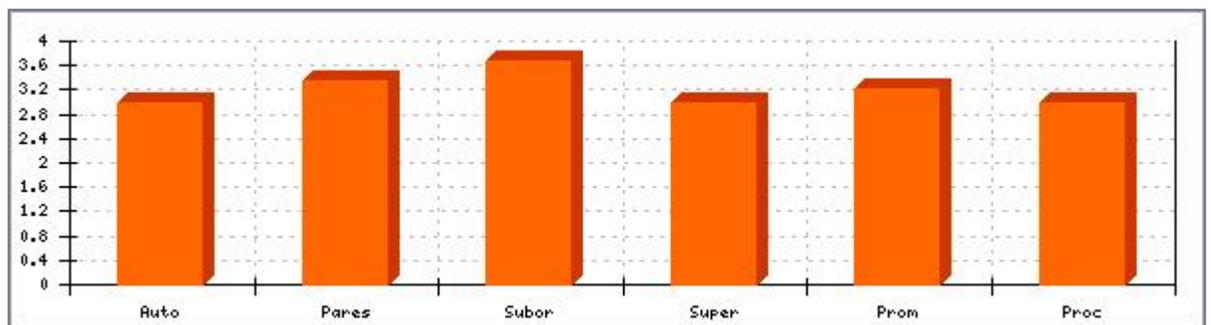
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.01



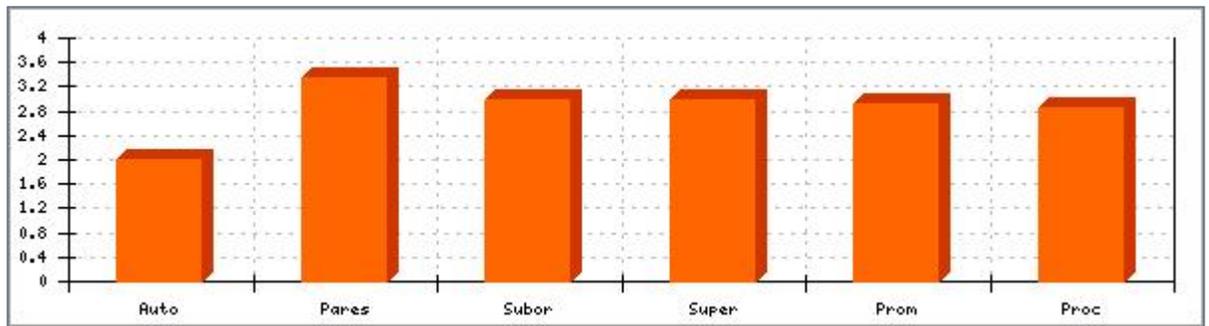
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
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 (2.93)

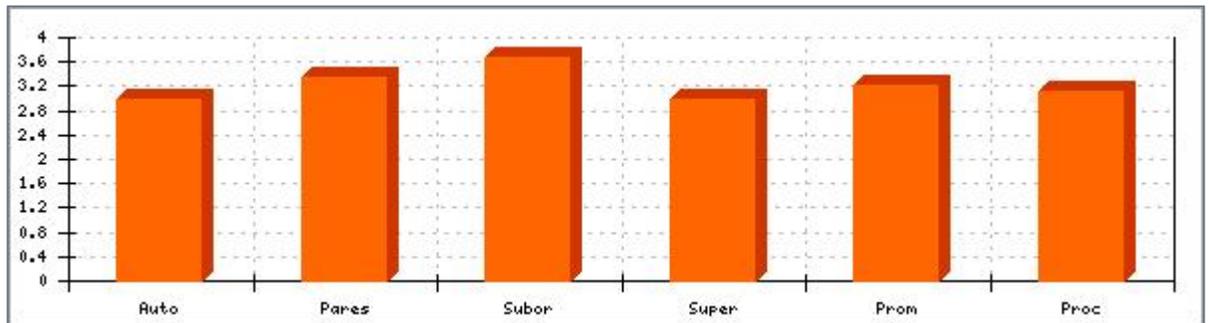
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

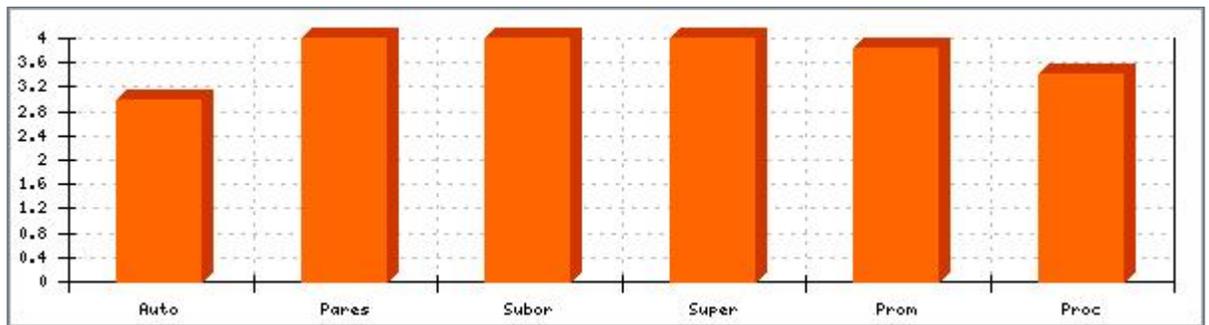
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	3.12



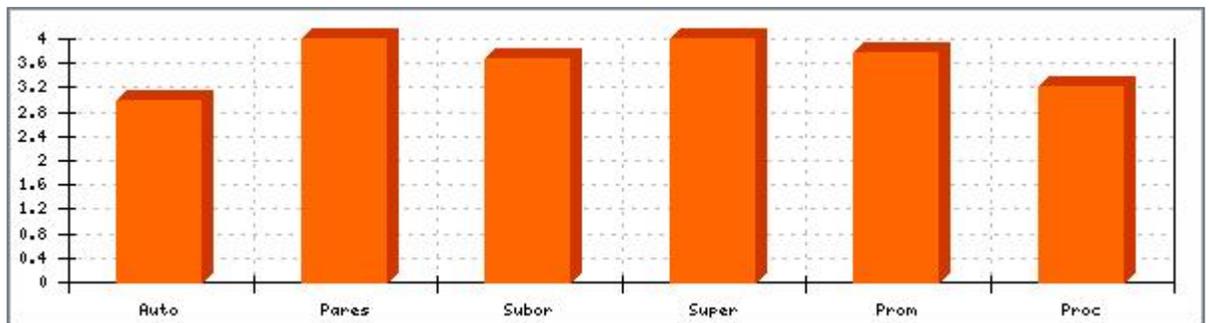
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.41



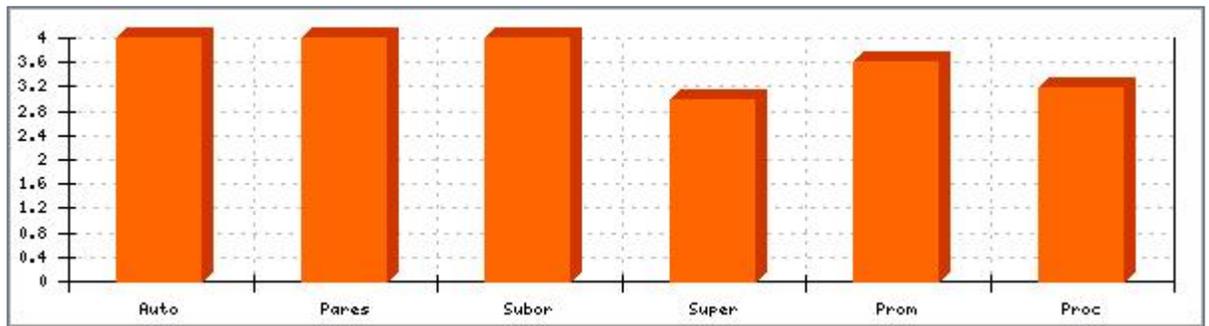
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.78
Promedio Proceso	3.21



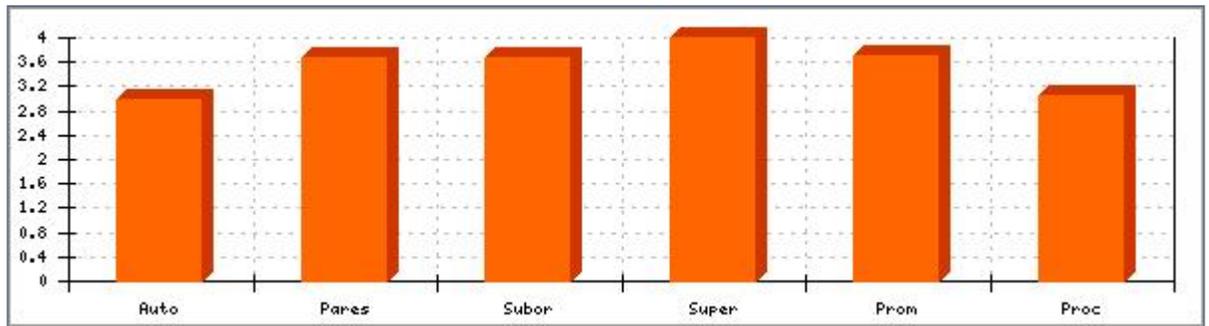
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.60)

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



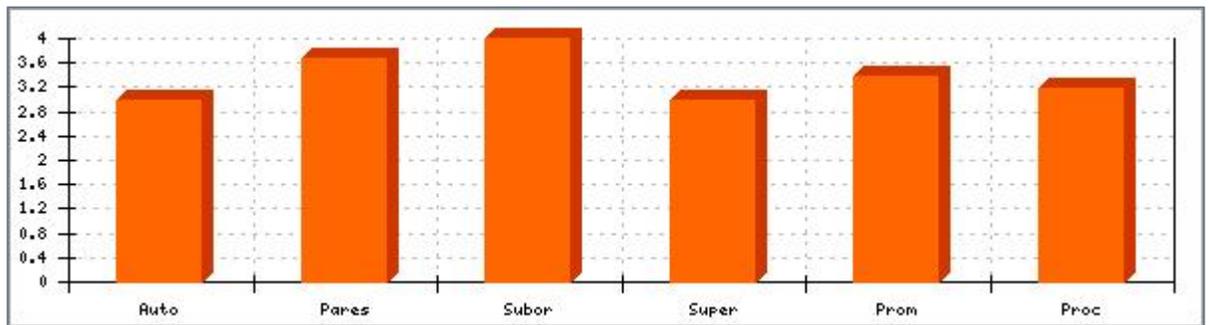
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.17



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

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.78	--
Pares	3.56	0.78
Subordinado	3.70	0.92
Supervisor	3.44	0.66

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.89	--
Pares	3.46	0.57
Subordinado	3.41	0.52
Supervisor	2.89	0.00

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.89	--
Pares	3.30	0.41
Subordinado	3.37	0.48
Supervisor	2.89	0.00

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.31	--
Pares	3.59	0.28
Subordinado	3.69	0.38
Supervisor	3.08	-0.23

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	3.48	0.34
Subordinado	3.86	0.72
Supervisor	3.14	0.00

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.29	--
Pares	3.19	0.90
Subordinado	3.29	1.00
Supervisor	3.00	0.71

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.44	--
Pares	3.67	0.23
Subordinado	3.67	0.23
Supervisor	3.67	0.23

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.11	--
Pares	3.53	0.42
Subordinado	3.41	0.30
Supervisor	3.00	-0.11

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.17	--
Pares	3.78	0.61
Subordinado	3.83	0.66
Supervisor	3.50	0.33

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

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	97.22%
•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	97.22%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	97.22%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	95.00%
•(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	92.78%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	92.78%
•(TRANSPARENCIA) Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio.	92.78%
•(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	92.22%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	90.56%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	90.00%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	90.00%
•(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	87.78%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	87.22%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	87.22%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	87.22%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	86.67%
•(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	86.67%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	86.67%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	83.89%
•(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.	83.89%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	83.89%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	81.67%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	81.67%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	81.67%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	81.11%
•(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	80.00%
•(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	79.44%
•(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.	79.44%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	79.44%
•(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	79.44%

•(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	79.44%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	79.44%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	78.89%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	78.89%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	78.89%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	78.89%
•(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	78.89%
•(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	78.89%
•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	78.89%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	76.67%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	76.67%
•(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	76.67%
•(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.	76.67%
•(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	76.67%
•(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.	76.11%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	76.11%
•(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	74.44%
•(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.	74.44%
•(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.	74.44%
•(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	73.89%
•(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	73.89%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	73.89%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	73.89%
•(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	73.89%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	73.89%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	73.06%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	71.67%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	71.67%
•(INTEGRIDAD) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	71.67%
•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	71.67%
•(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	71.67%
•(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	69.44%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	68.89%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	68.89%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	68.33%
•(EMPODERAMIENTO) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	66.67%

•(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.	66.11%
•(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	64.44%
•(INNOVACIÓN) Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización	64.44%
•(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	64.44%
•(RESPONSABILIDAD) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	64.44%
•(INNOVACIÓN) Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras	63.89%
•(INNOVACIÓN) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	63.89%
•(EFICIENCIA) Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización	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

Reforzar la comunicación entre áreas para revisar resultados y dar visibilidad a las personas

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

Mejorar seguimiento de indicadores

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Preocupación por Seguridad y Medio Ambiente

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Mejorar el conocimiento de los procesos y organización

PARES

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

Mantenga el liderazgo del inicio, mantenga la puntualidad y solicite la puntualidad y atención de los asistentes a reuniones.

Conocer mas de la Operación considerando que está nuevo en el campo

Socializar más con los colaboradores de menor jerarquía

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

No tantas reuniones largas, busque que sean reuniones más eficaces enfocadas en seguimiento y resultados y no tanto informativas.

Optimizar el tiempo de las reuniones y la cantidad

Desarrollar los mandos medios

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

Pelee un poco más por la gente del campo para que le de la relevancia que merece. Que defienda las posiciones del campo frente a las oficinas centrales.

Mayor apertura en temas de conocimiento con las demás áreas

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Liderazgo Coherencia entre el discurso y las decisiones en casi toda su actuación Transparenta la información Riguroso en el cumplimiento de valores y procedimientos de la compañía.

Le gusta realizar la evaluación y análisis de eventos para buscar acciones de mejora

Buen Lider, siempre trabajando en base a la seguridad, aporta con ideas nuevas.

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Un poco más de acercamiento con la gente.

Interactuar mas con el personal técnico

Involucrarse más con el subgrupo III

SUBORDINADO

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

Revisar y evaluar procedimientos de gestión de las diferentes áreas que en su momento fueron delineadas, con el objetivo de optimizar recursos y disminuir tiempos de gestión.

Nada, tiene una experiencia notable para dirigir al personal creando una sinergia para alcanzar los resultados esperados.

las reuniones de retroalimentación y análisis de fallas

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

Menos reuniones para tratar temas que no son trascendentales.

Como está desarrollando su gestión es correcta. Debe continuar en la forma que está haciendo.

nada

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

Mejorar la comunicación con las áreas de Quito para tener la información de interés oportunamente.

Profundizar un poco más los conocimientos de instalaciones de superficie, esto permitirá mayor aporte en las reuniones operativas, similar a cuando lo hacemos en temas de seguridad y medio ambiente en donde su aporte es espectacular.

mejorar el conocimiento de las áreas que forman parte de los procesos

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Accionar clara y transparente

Su personalidad, don de gentes, experiencia, conocimiento en SMA, el inculcar al personal tener presente a la Seguridad tanto del personal y de instalaciones y el medio ambiente como prioridad en las actividades diarias. Su compromiso con SMA lo sitúa como un verdadero líder.

La franqueza, sincero, responsable y honesto

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Reforzar el clima laboral con mayor participación en actividades fuera de horario de trabajo

Conocer un poco más a fondo las Plantas de los procesos de deshidratación e instalaciones de superficie.

nada

SUPERVISOR

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

Incremento conocimiento técnico operativo

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

Incremento conocimiento técnico operativo

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Integridad

EVALUADO

EVALUADOR

