



## 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 **2017-03-09 11:58:14** hasta el **2017-03-27 08:32:52**

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

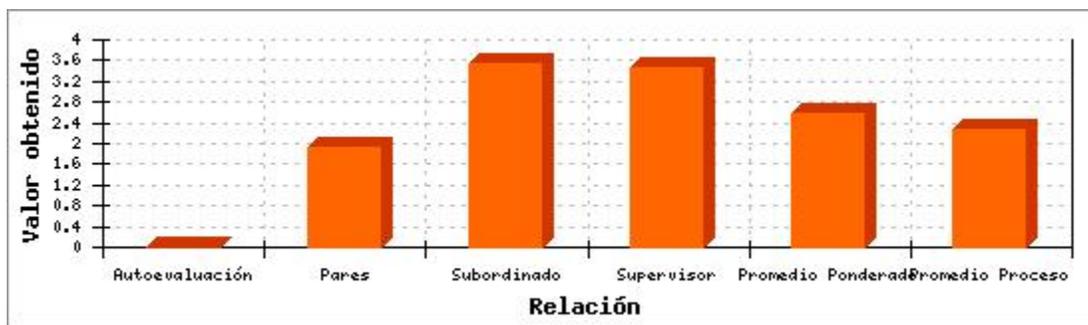
No. Identificación :	1708177611
Nombres :	FAUSTO ANDRES
Apellidos :	CEVALLOS RIOFRIO
Dirección :	JARDINES DEL BATÁN
Teléfono :	3343267
Celular :	0992754799
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	COMPRAS Y CONTRATOS
Cargo :	GERENTE COMPRAS Y CONTRATACIONES
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	RAMIRO OSWALDO PAEZ RIVERA
Área de Estudio :	ADMINISTR./FINANZAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1977-10-09

**Peso de las Evaluaciones:**

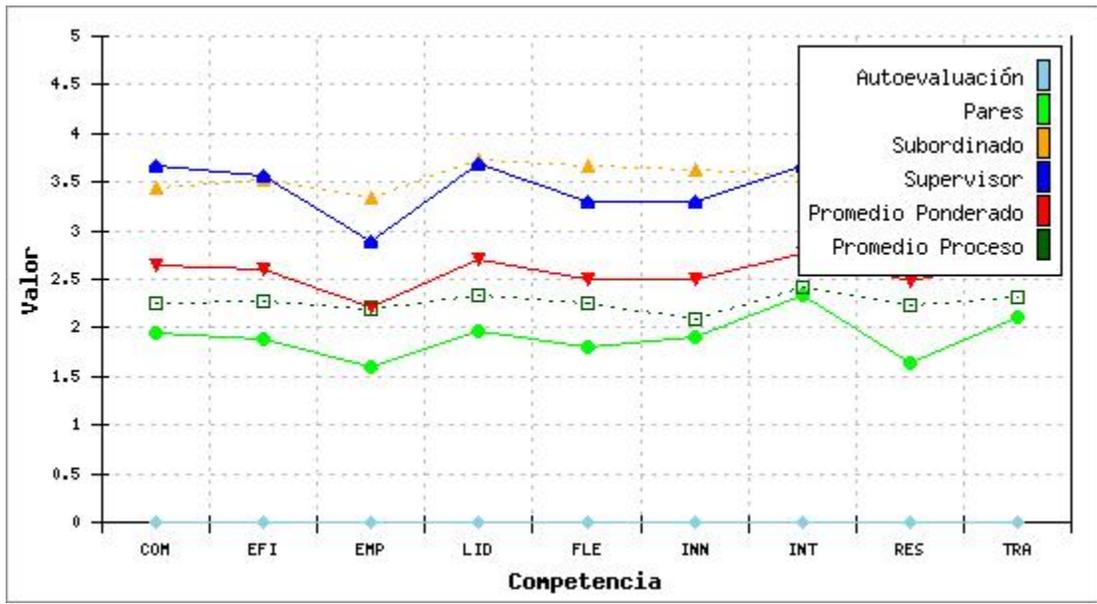
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	0
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	0.00
Pares	1.91
Subordinado	3.55
Supervisor	3.46
Promedio Ponderado	2.57
Promedio Proceso	2.26



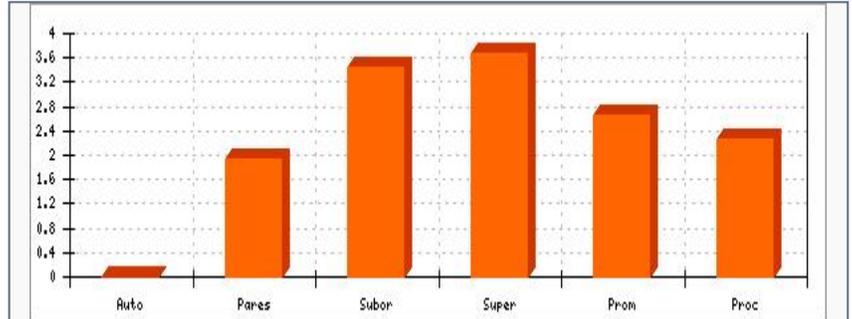
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	0.00	1.95	3.44	3.67	2.64	2.25
2 EFICIENCIA	0.00	1.89	3.52	3.56	2.60	2.28
3 EMPODERAMIENTO	0.00	1.59	3.33	2.89	2.22	2.19
4 LIDERAZGO	0.00	1.97	3.72	3.69	2.71	2.33
5 FLEXIBILIDAD	0.00	1.81	3.67	3.29	2.50	2.25
6 INNOVACIÓN	0.00	1.90	3.62	3.29	2.51	2.10
7 INTEGRIDAD	0.00	2.33	3.56	3.67	2.76	2.42
8 RESPONSABILIDAD	0.00	1.63	3.47	3.44	2.48	2.24
9 TRANSPARENCIA	0.00	2.11	3.61	3.67	2.72	2.31



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

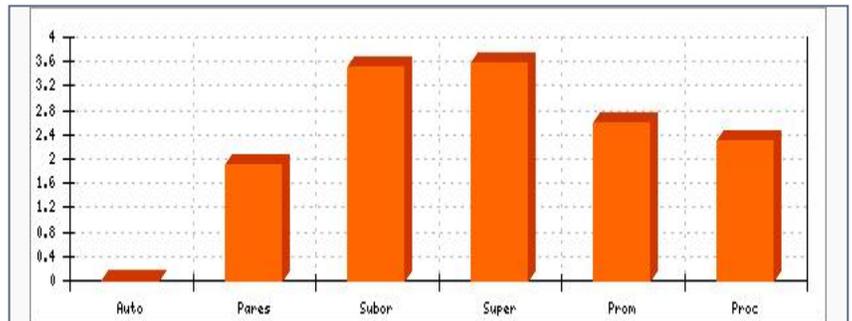
#### COMUNICACIÓN (2.64)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.95
Subordinado	3.44
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	2.64
Promedio Proceso	2.25



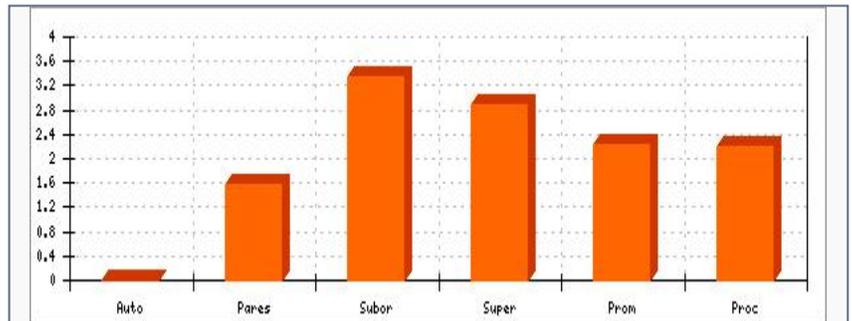
#### EFICIENCIA (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.89
Subordinado	3.52
Supervisor	3.56
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.28



#### EMPODERAMIENTO (2.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.59
Subordinado	3.33
Supervisor	2.89
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.19



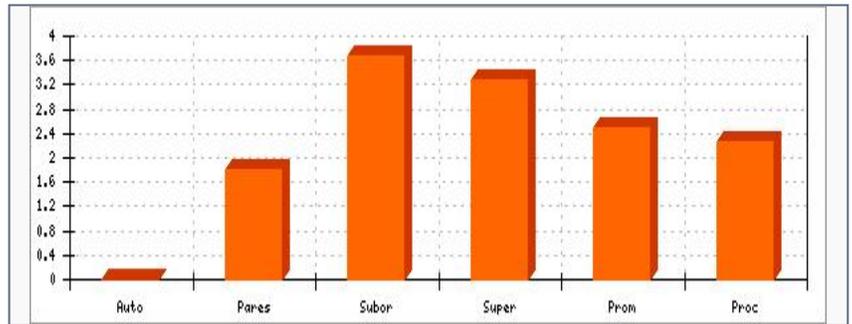
#### LIDERAZGO (2.71)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.97
Subordinado	3.72
Supervisor	3.69
Promedio Ponderado	2.71
Promedio Proceso	2.33



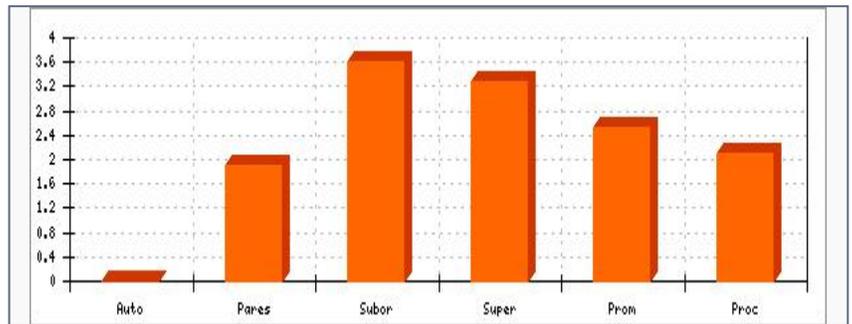
#### FLEXIBILIDAD (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.81
Subordinado	3.67
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.25



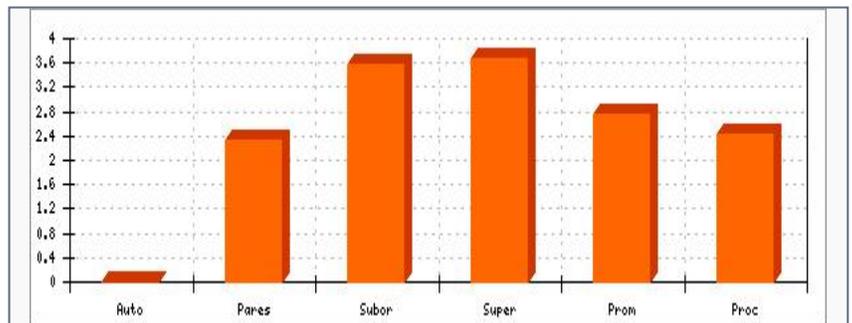
### INNOVACIÓN (2.51)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.90
Subordinado	3.62
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	2.51
Promedio Proceso	2.10



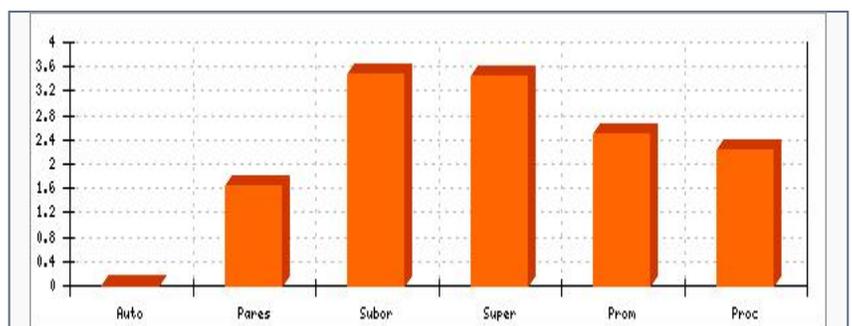
### INTEGRIDAD (2.76)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.56
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	2.76
Promedio Proceso	2.42



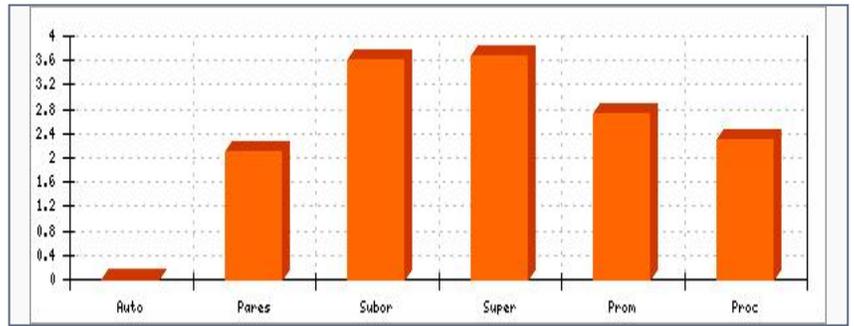
### RESPONSABILIDAD (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.63
Subordinado	3.47
Supervisor	3.44
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.24



### TRANSPARENCIA (2.72)

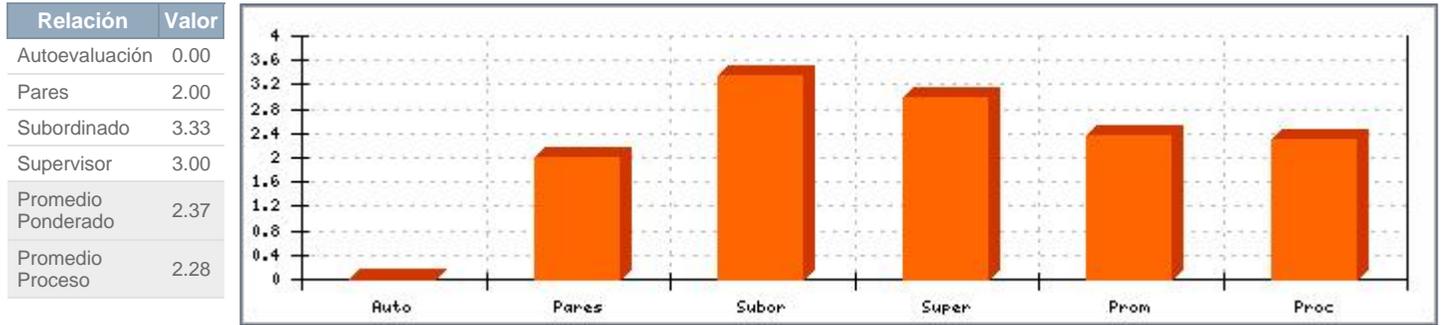
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.11
Subordinado	3.61
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	2.72
Promedio Proceso	2.31



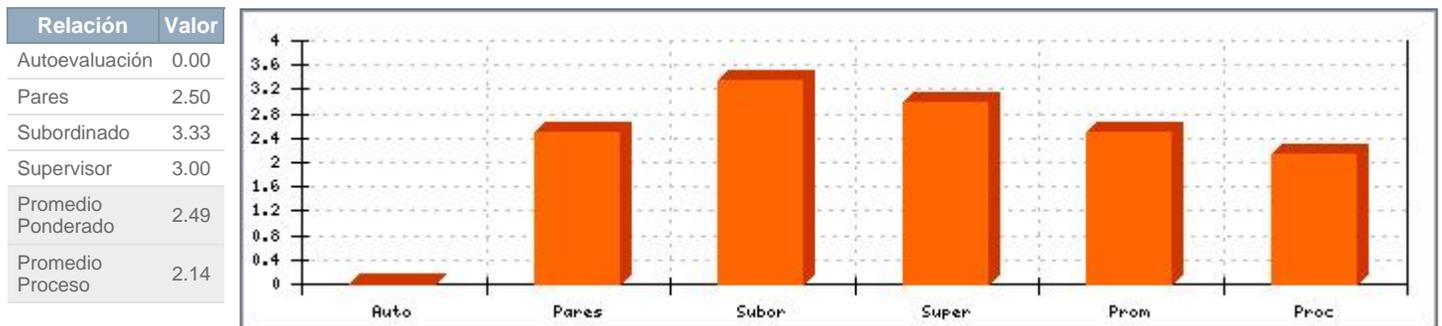
### EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### COMUNICACIÓN

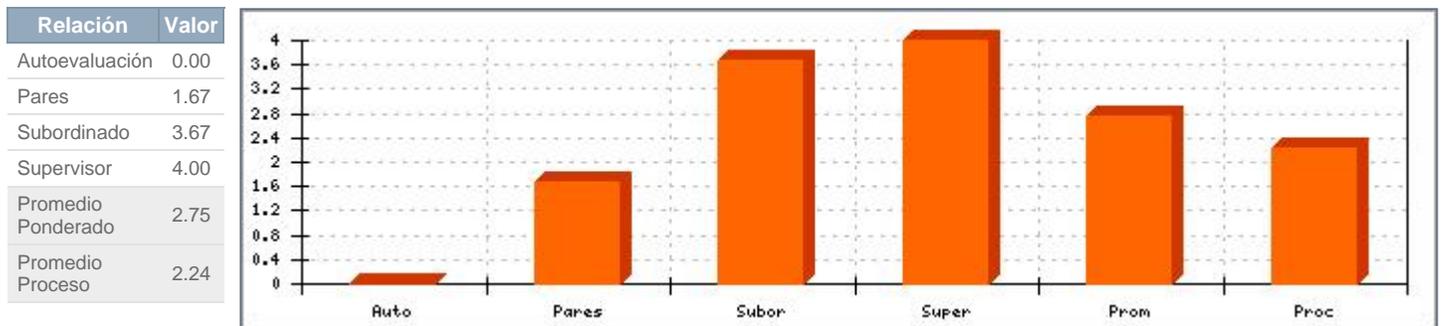
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (2.37)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (2.49)

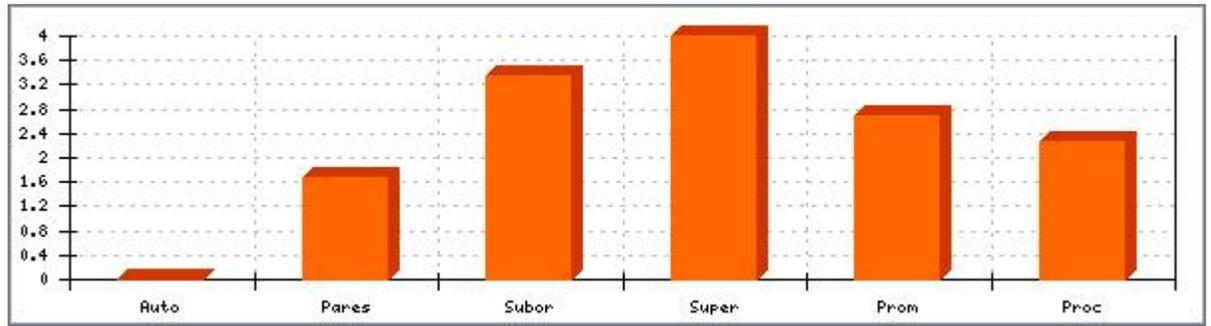


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.75)



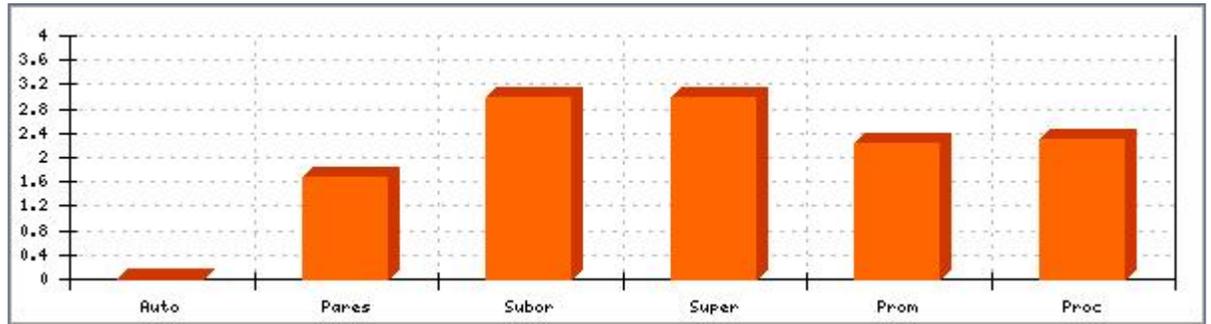
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.25



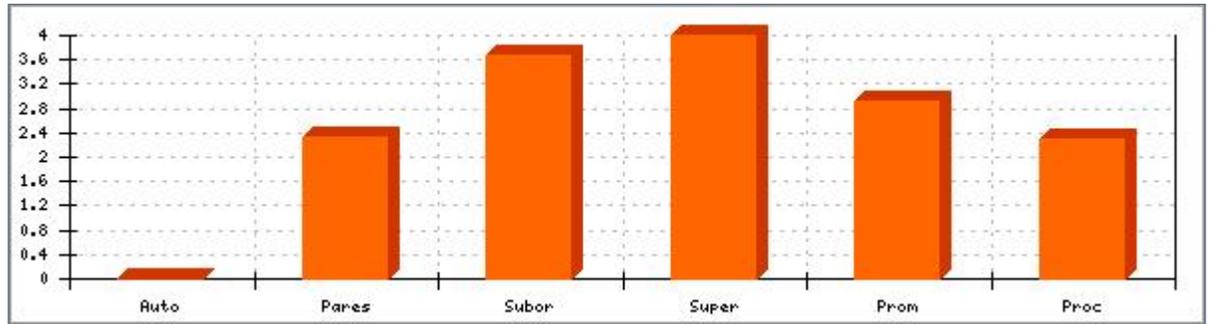
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (2.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.30



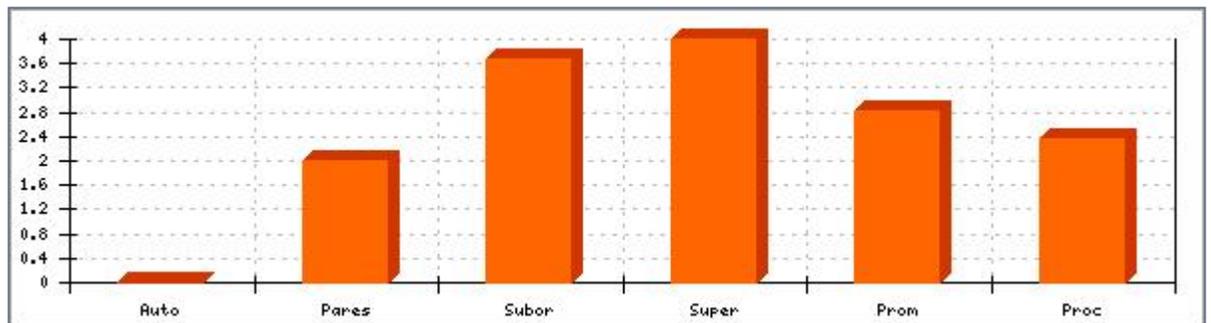
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.31



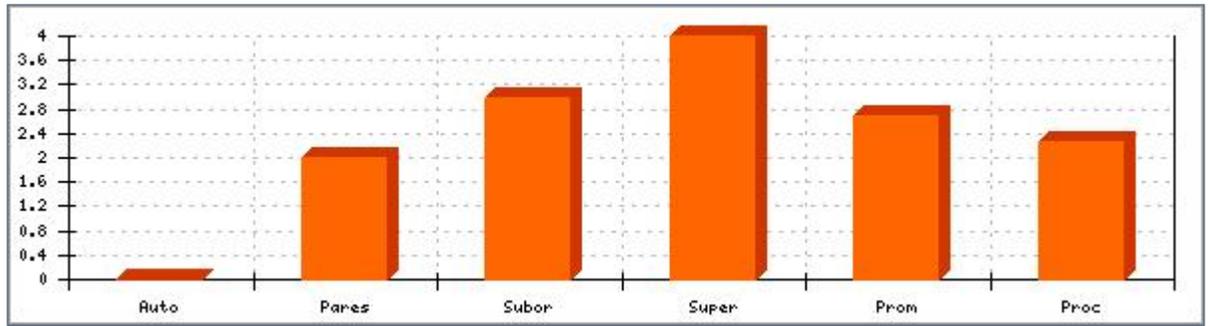
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.35



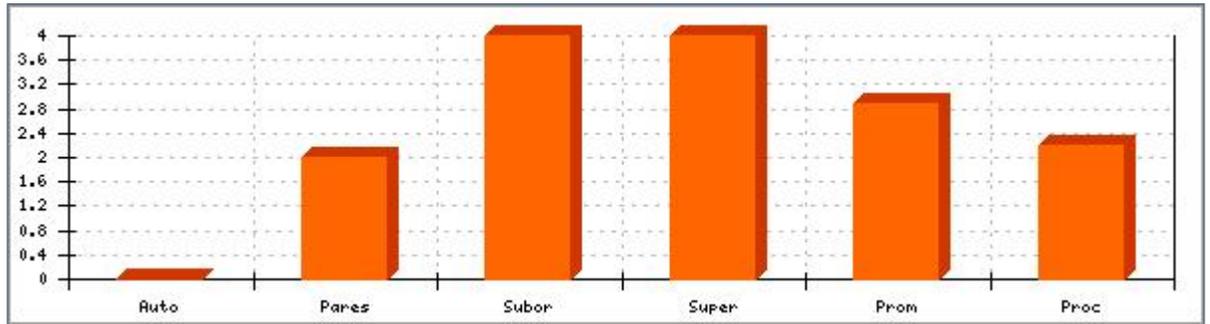
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.27



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.90)

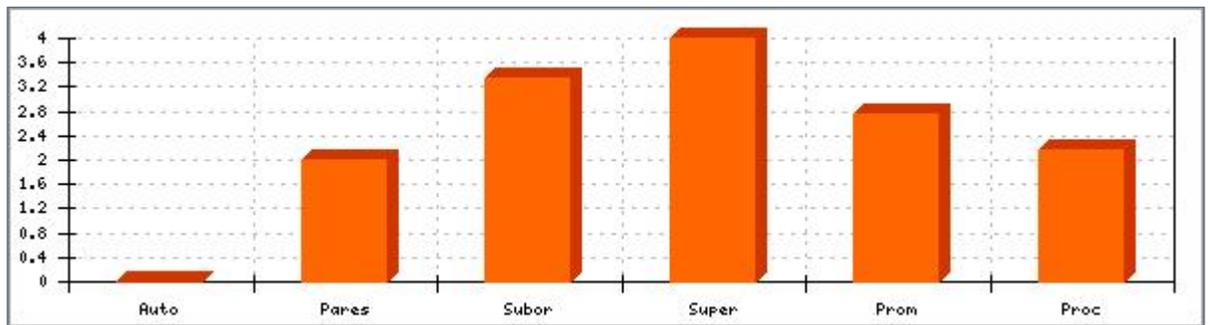
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.21



## EFICIENCIA

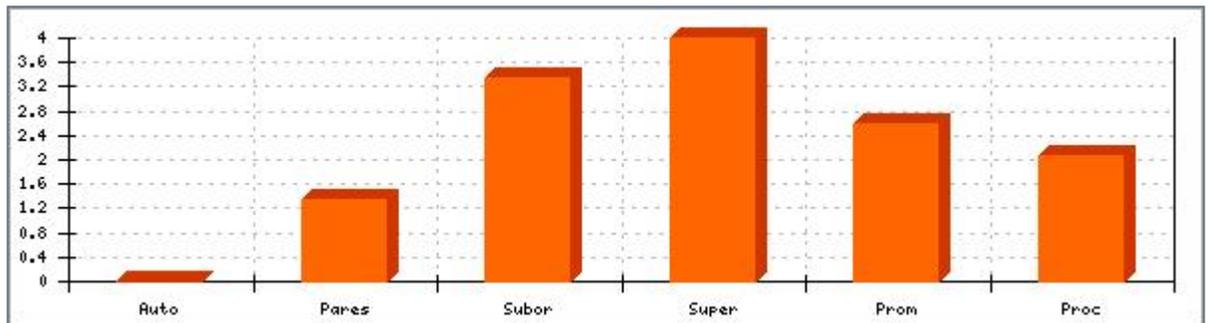
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.17



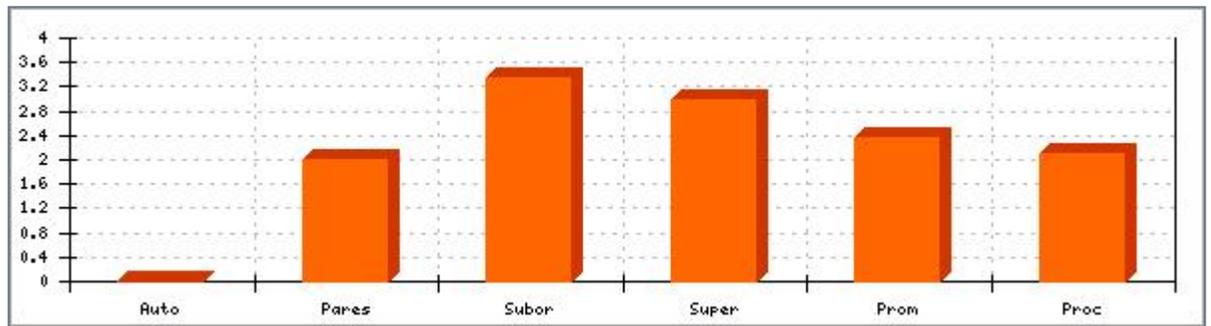
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.08



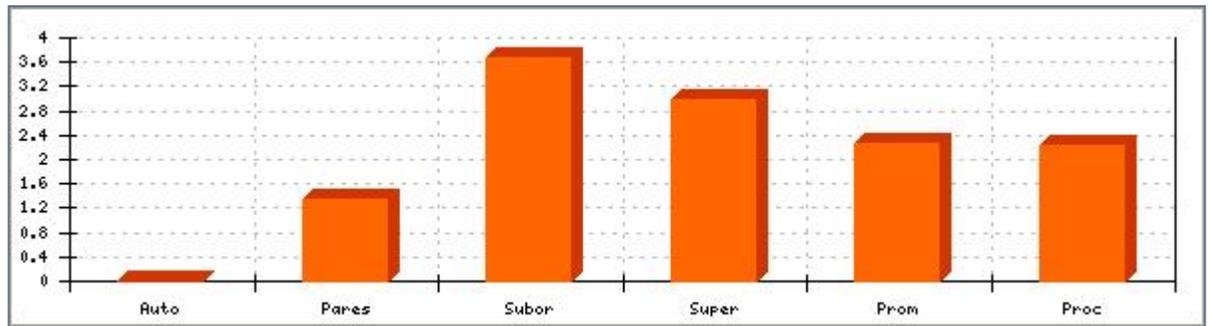
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.11



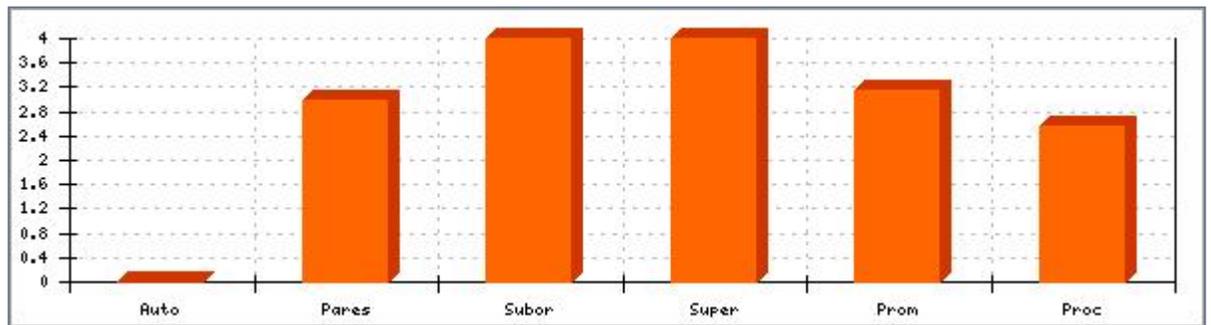
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.27
Promedio Proceso	2.23



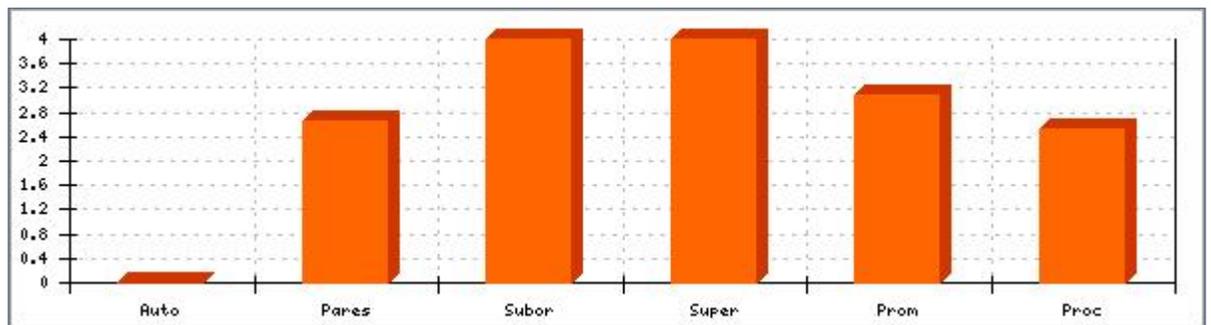
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	2.56



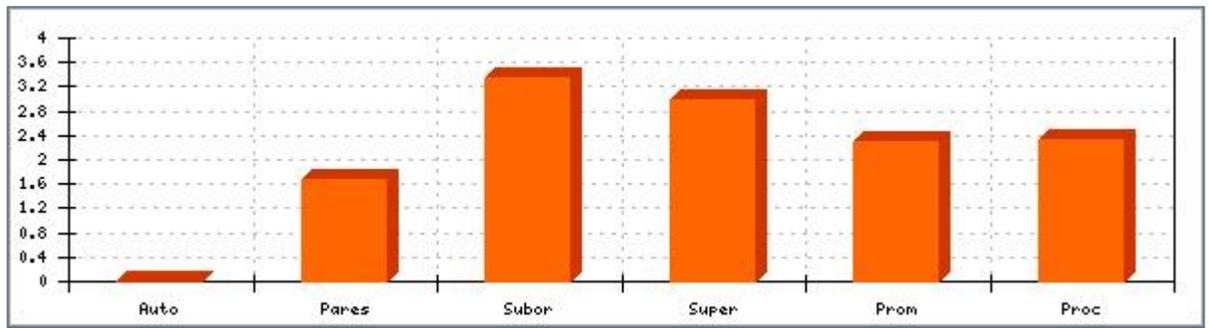
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.52



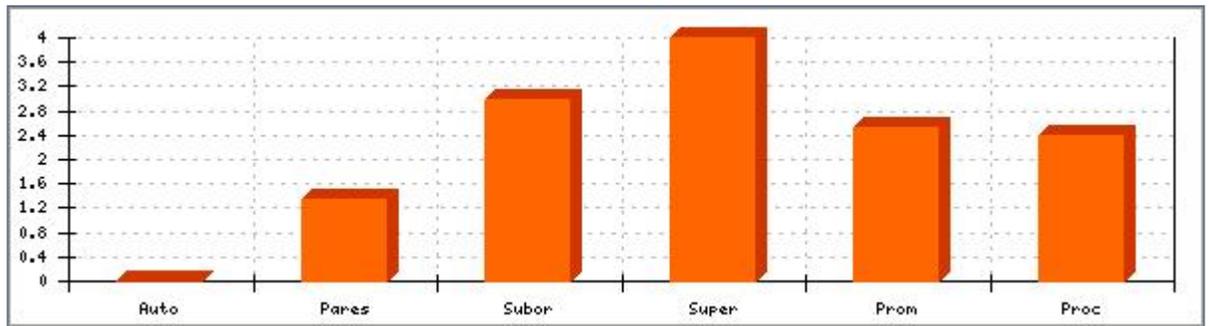
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.32



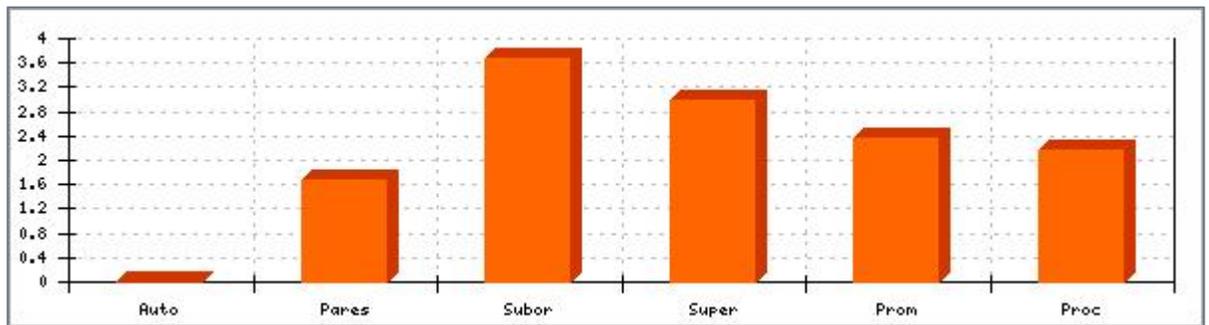
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (2.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.39



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.35)

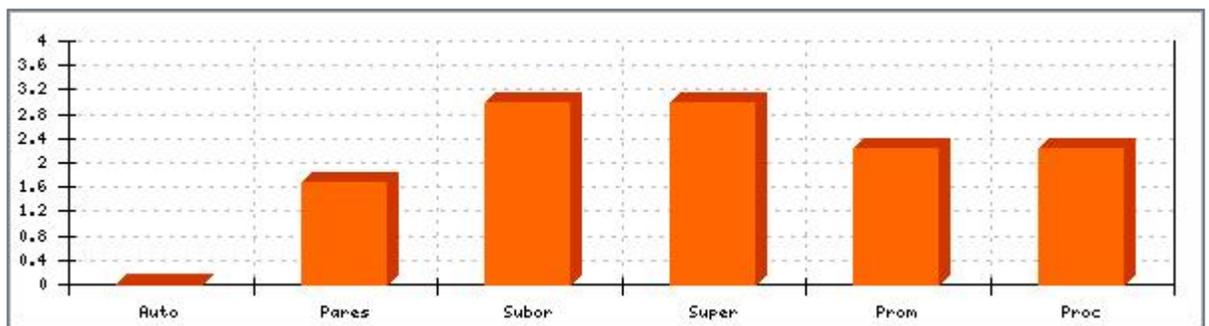
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.17



## EMPODERAMIENTO

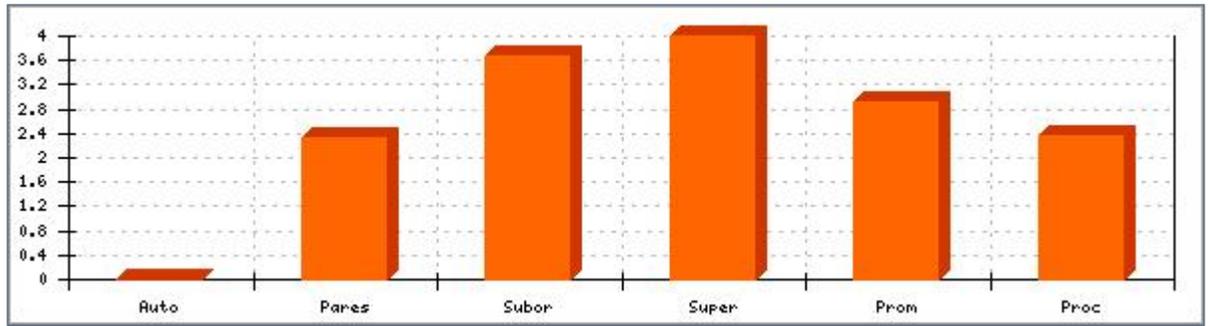
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (2.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.23



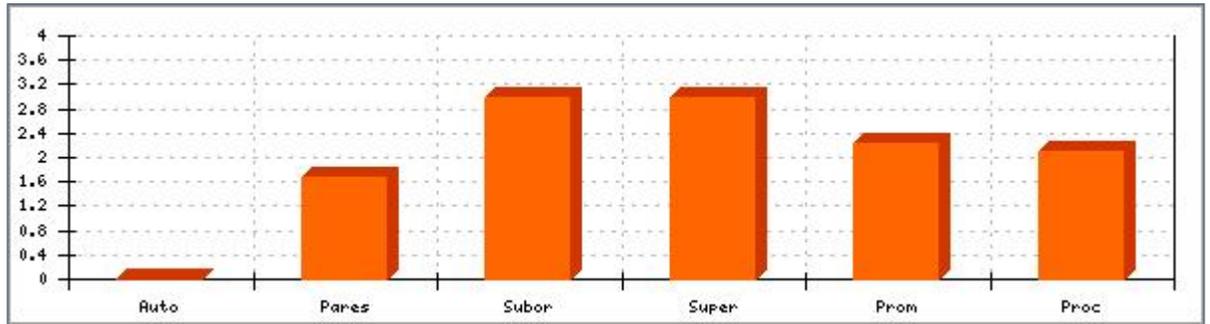
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.36



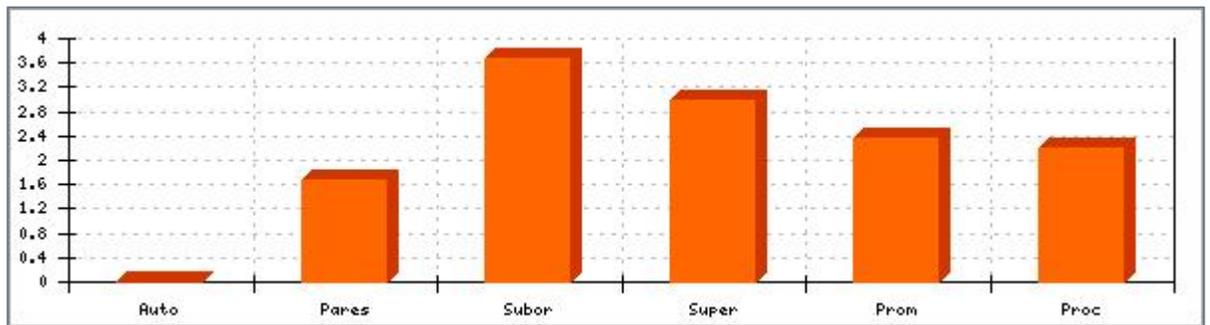
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.11



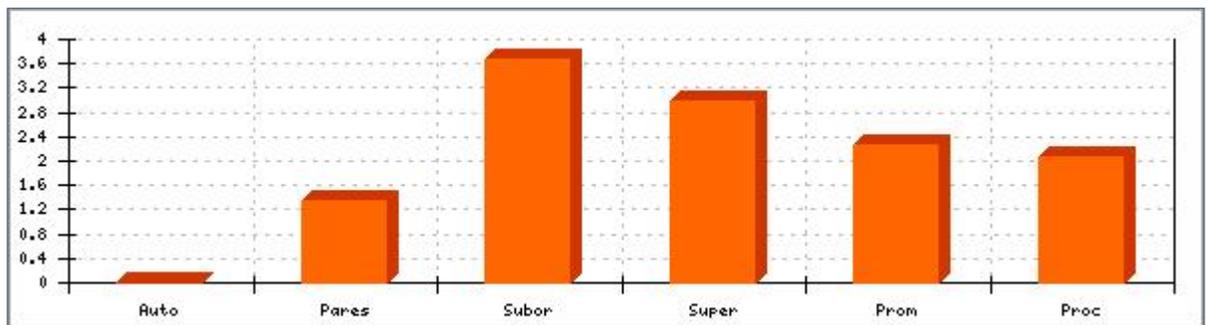
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.19



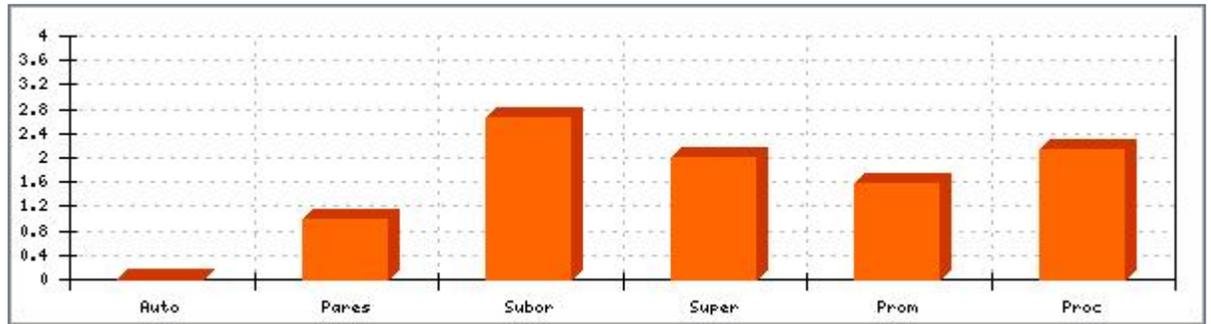
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.27
Promedio Proceso	2.07



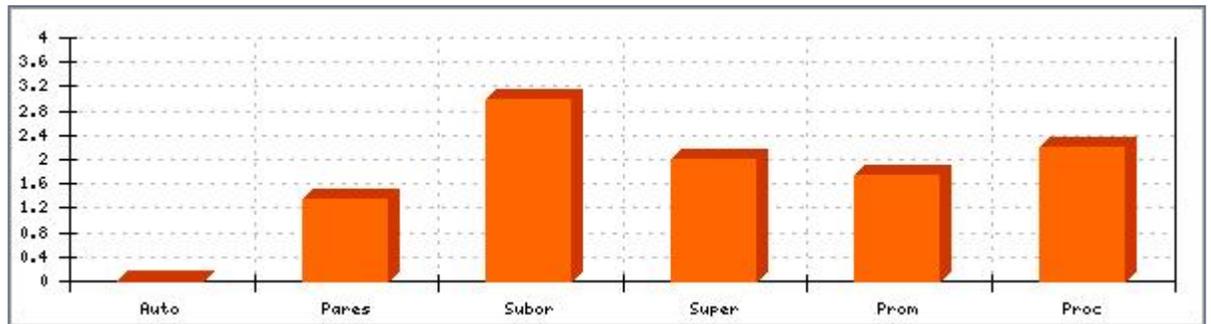
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (1.58)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	1.58
Promedio Proceso	2.13



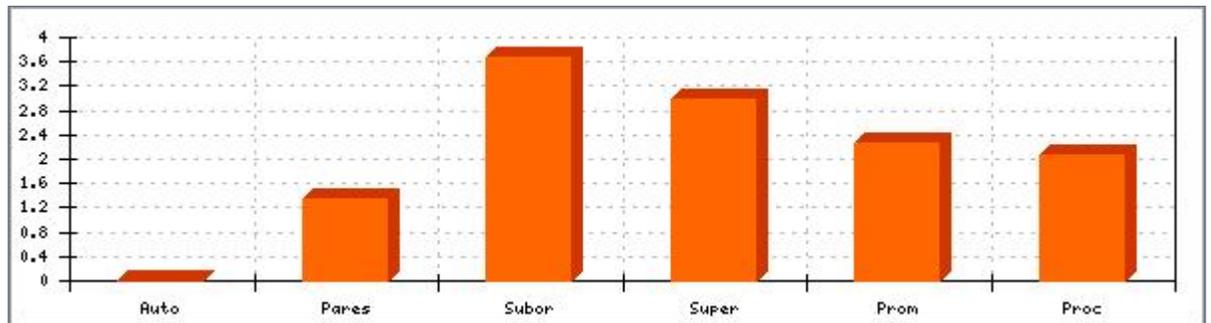
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (1.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	1.73
Promedio Proceso	2.19



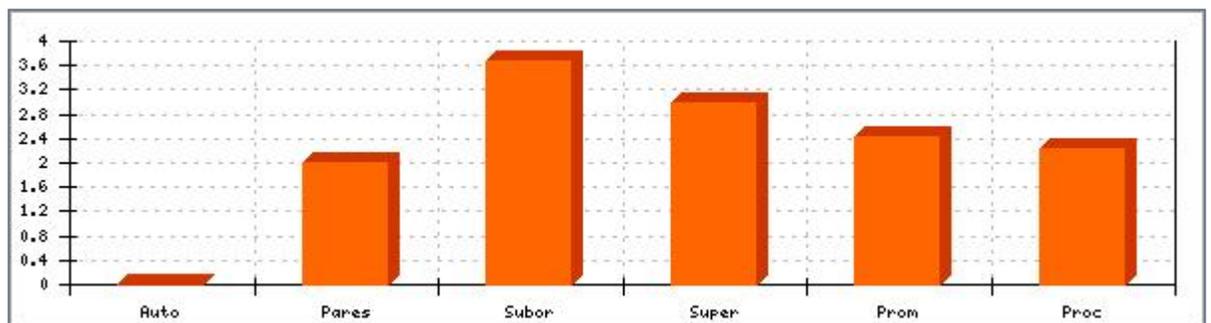
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.27
Promedio Proceso	2.08



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (2.43)

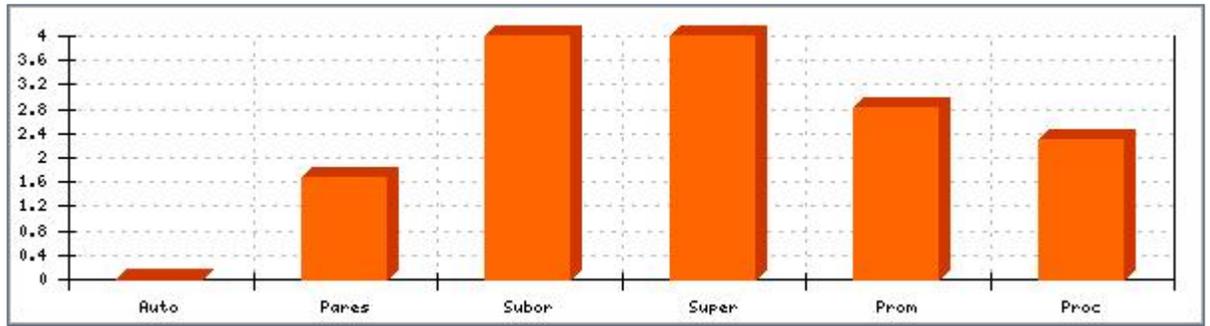
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.24



## LIDERAZGO

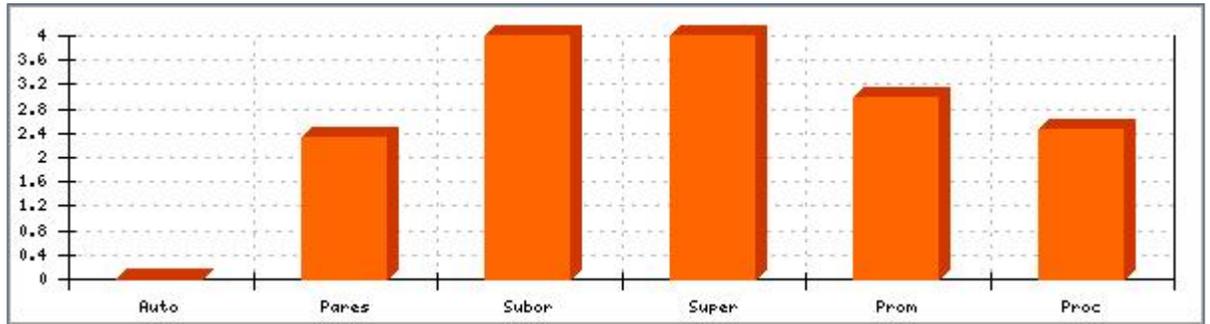
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.29



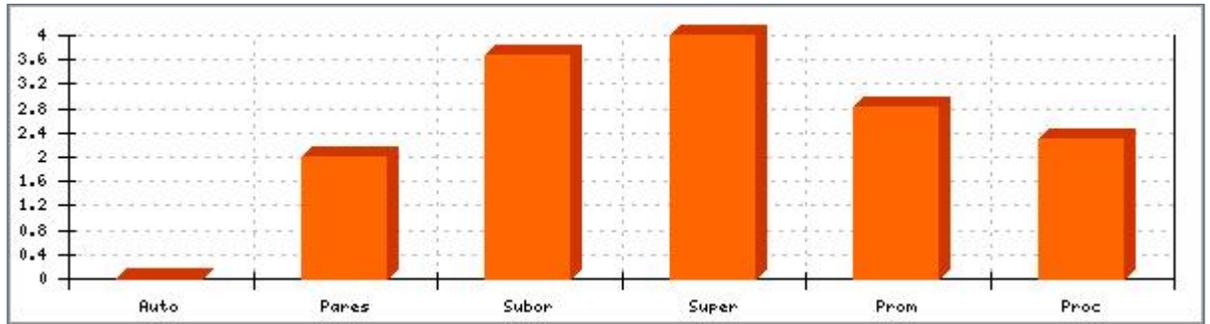
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.46



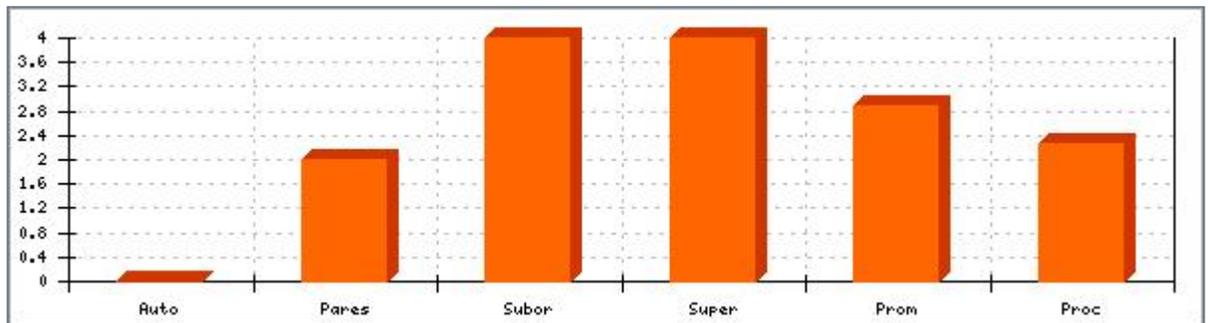
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.28



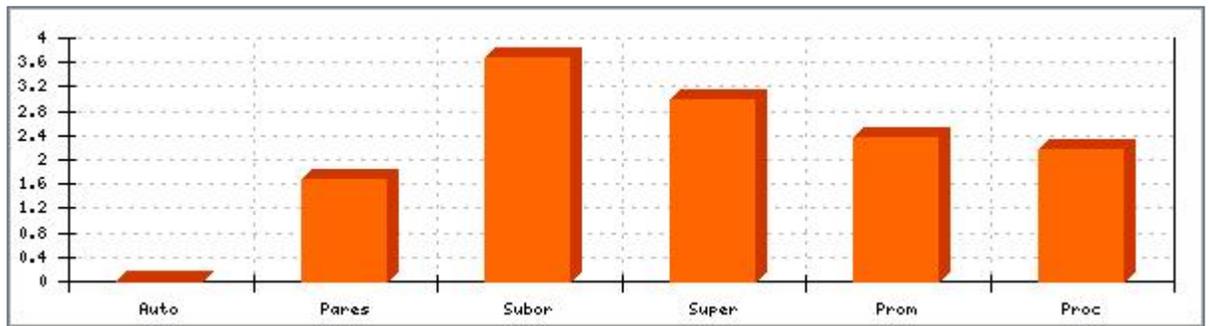
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.90)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.90
Promedio Proceso	2.27



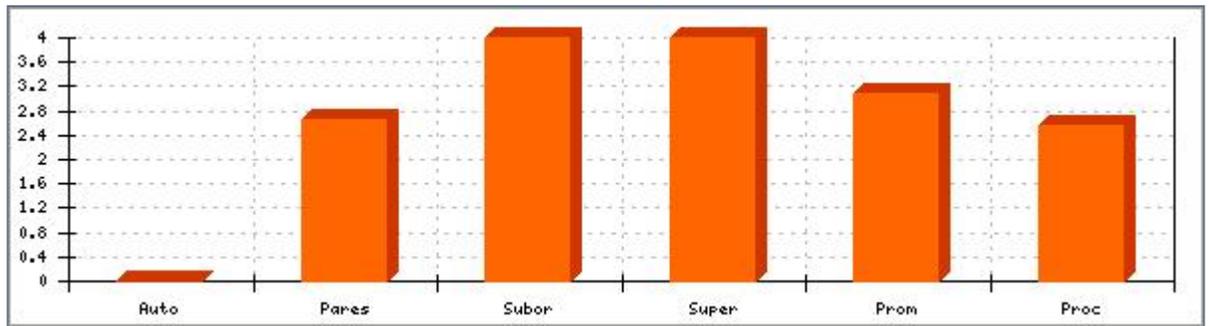
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.18



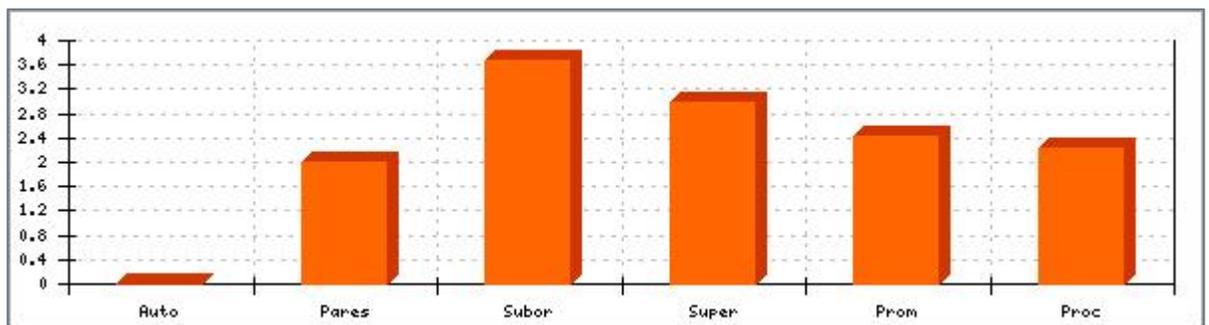
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.55



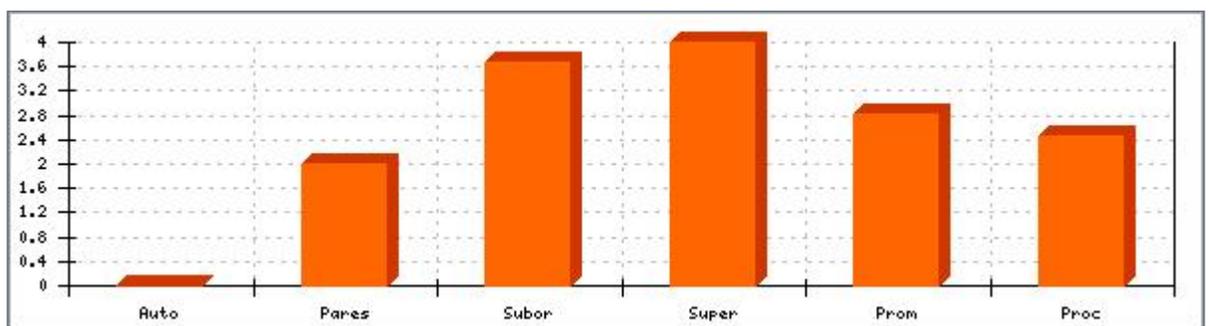
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.24



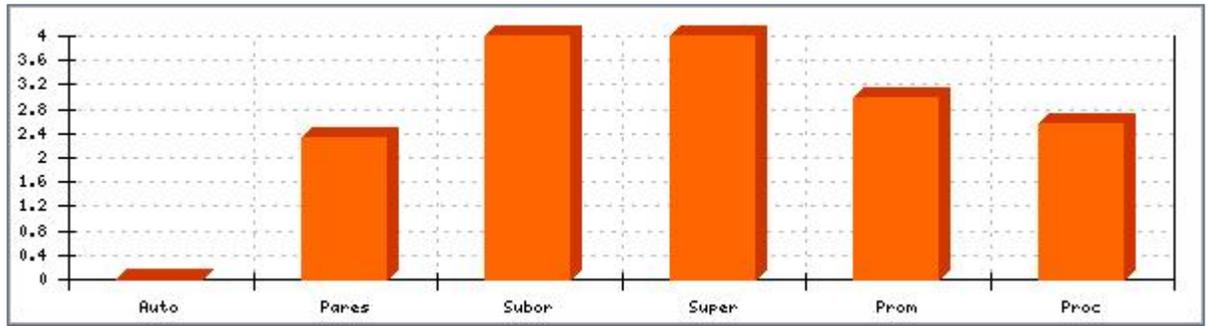
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.45



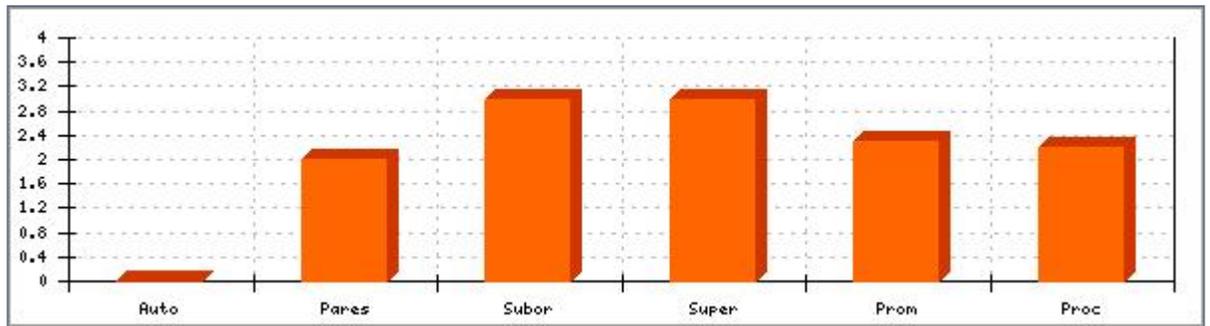
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.55



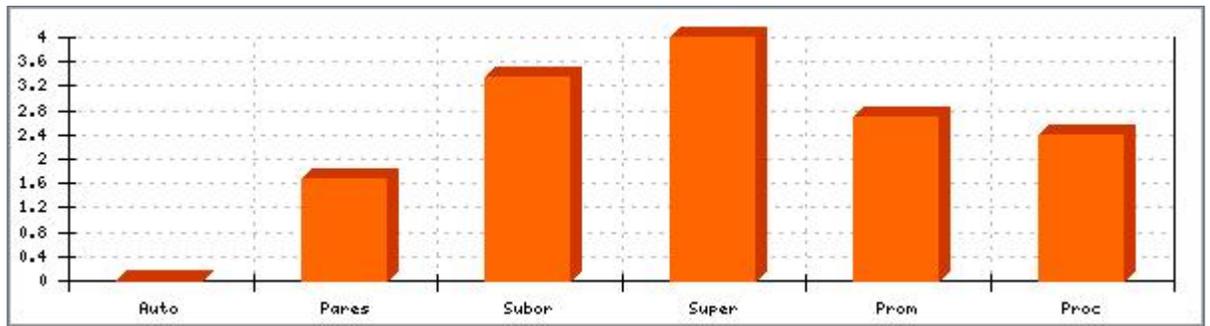
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.30
Promedio Proceso	2.20



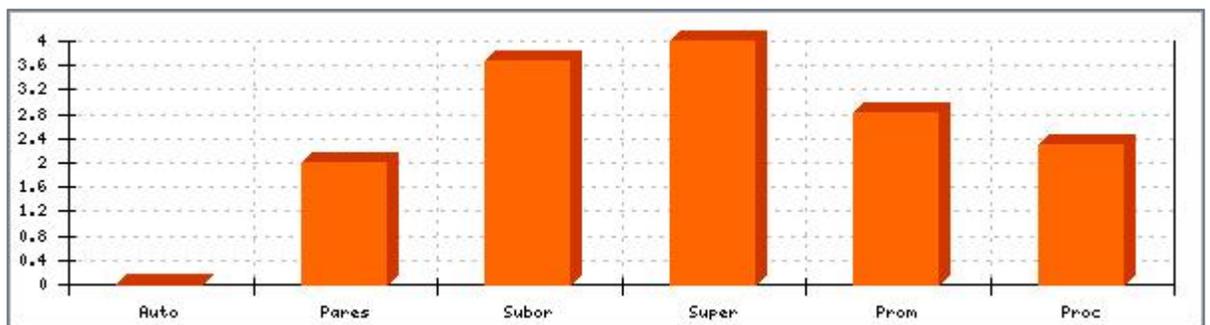
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.38



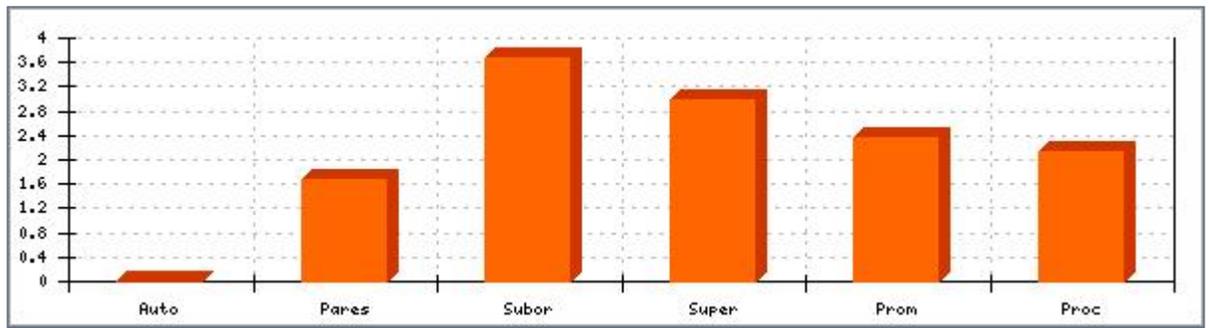
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.30



40.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.35)

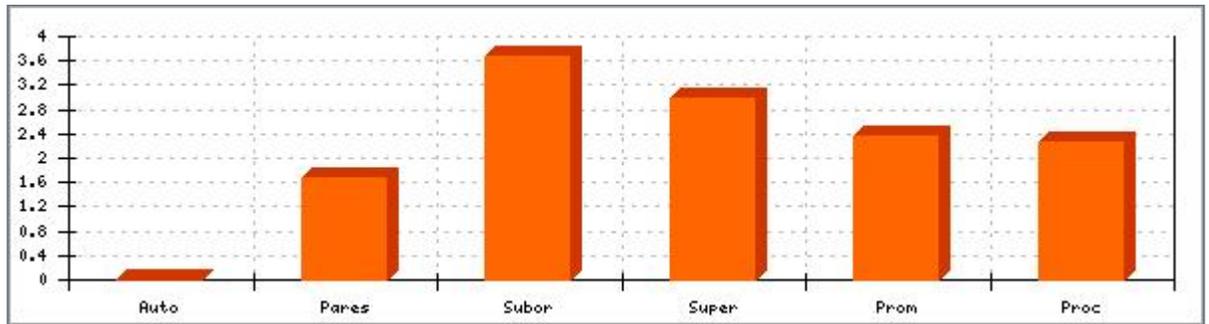
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.12



## FLEXIBILIDAD

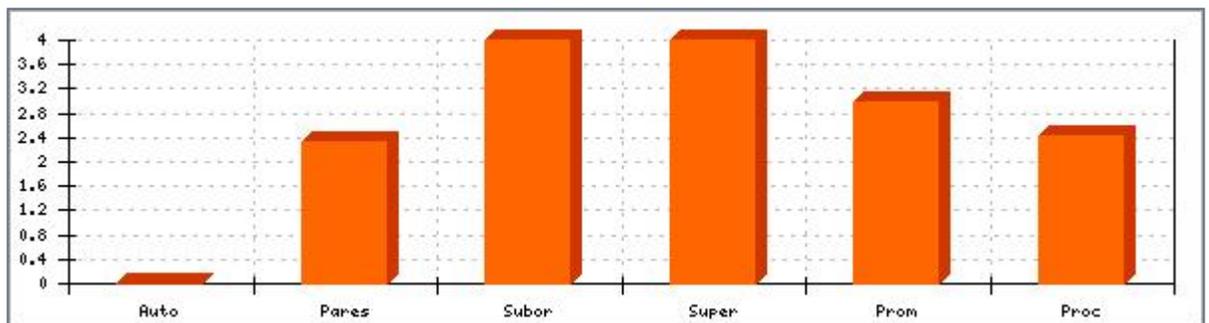
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.25



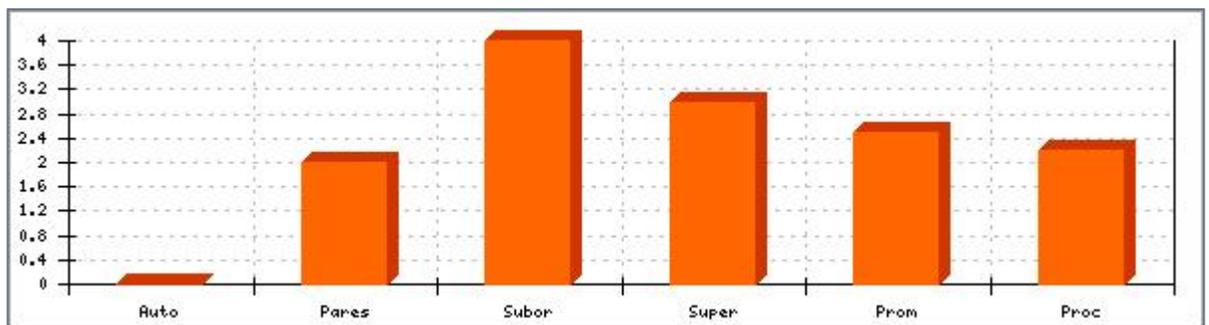
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (2.98)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.98
Promedio Proceso	2.43



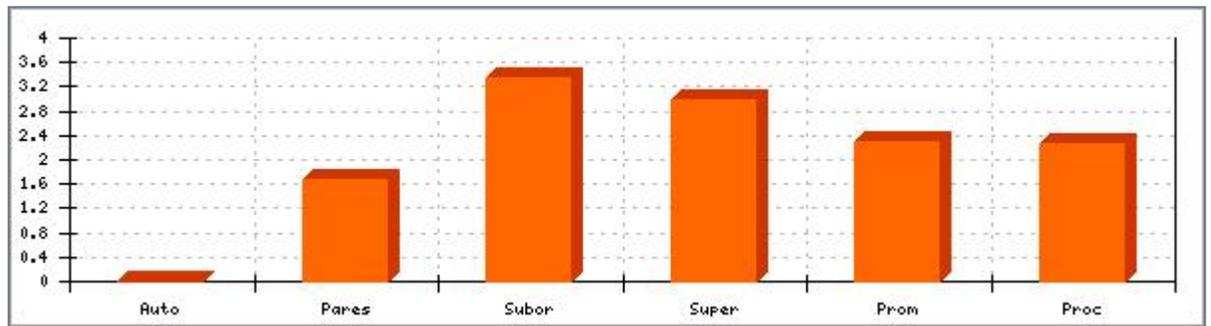
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.19



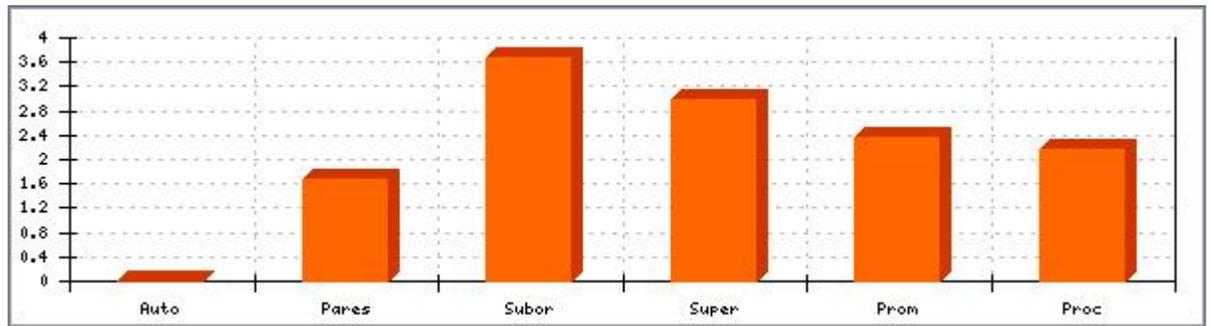
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (2.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.25



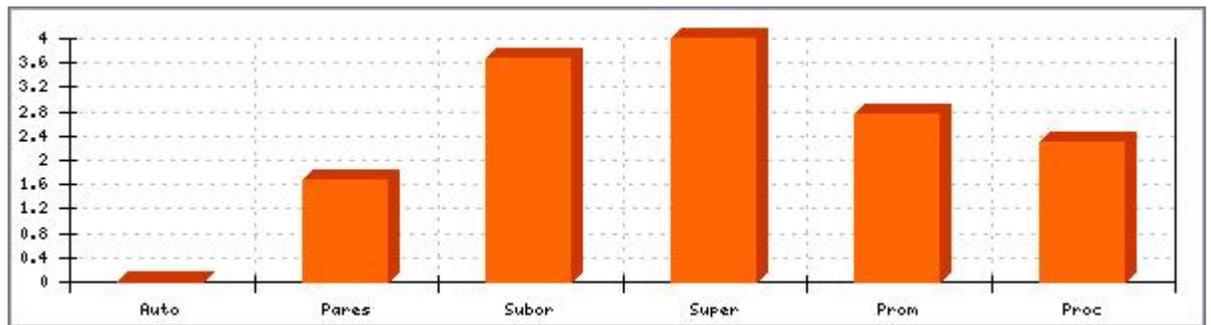
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.15



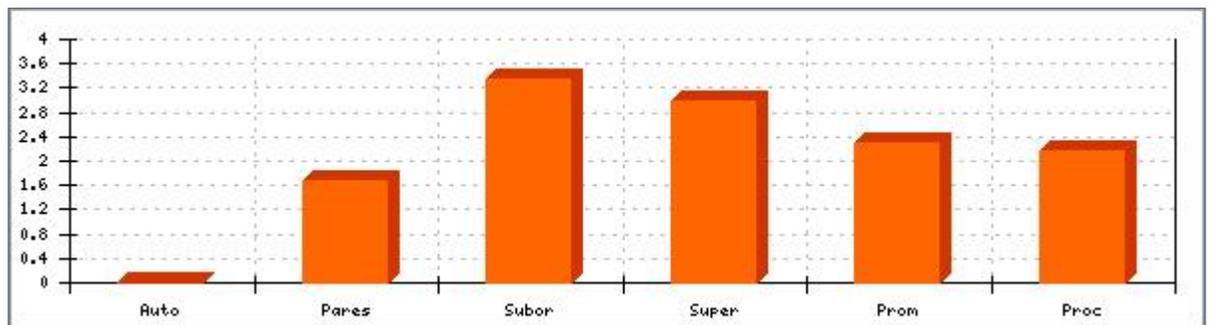
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	2.30



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.28)

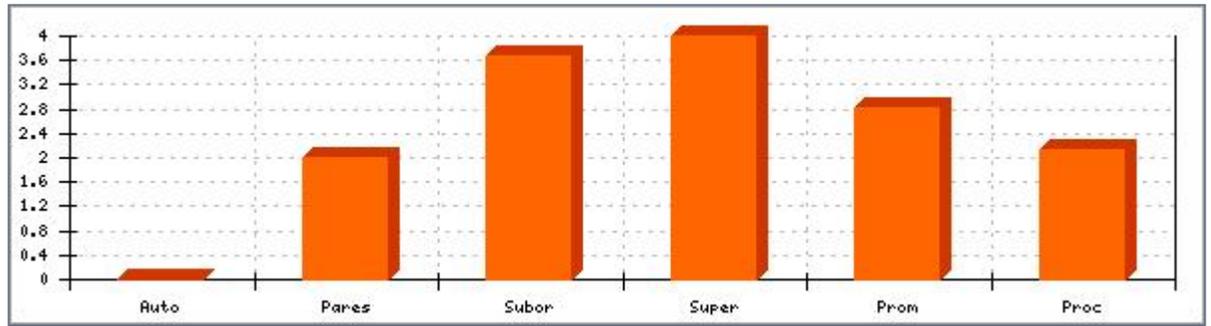
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.28
Promedio Proceso	2.17



## INNOVACIÓN

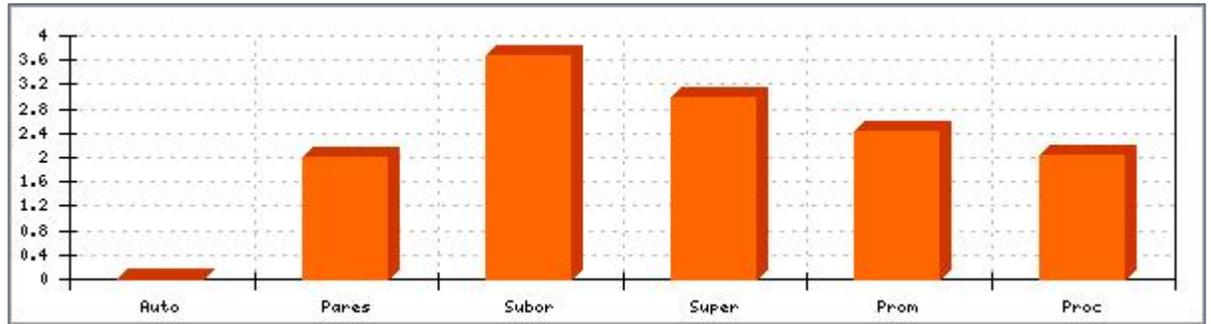
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.13



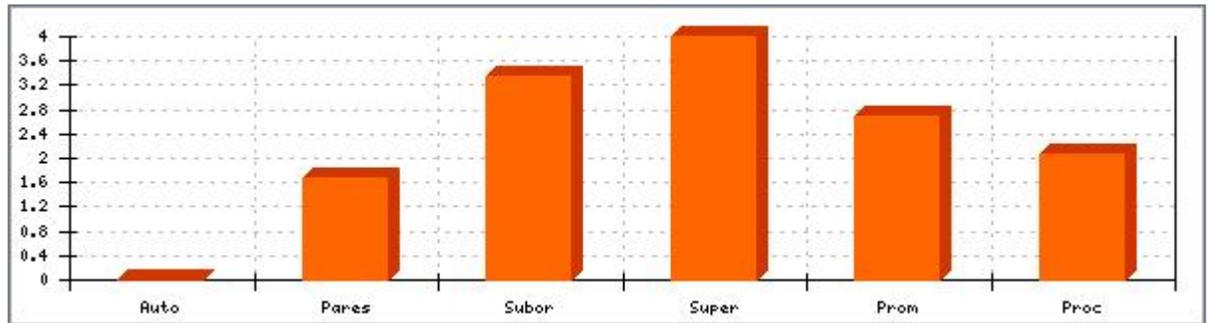
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.04



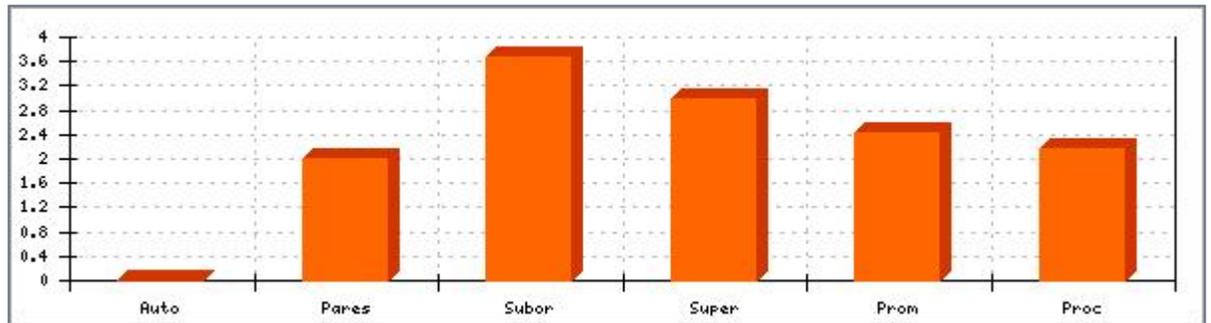
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.05



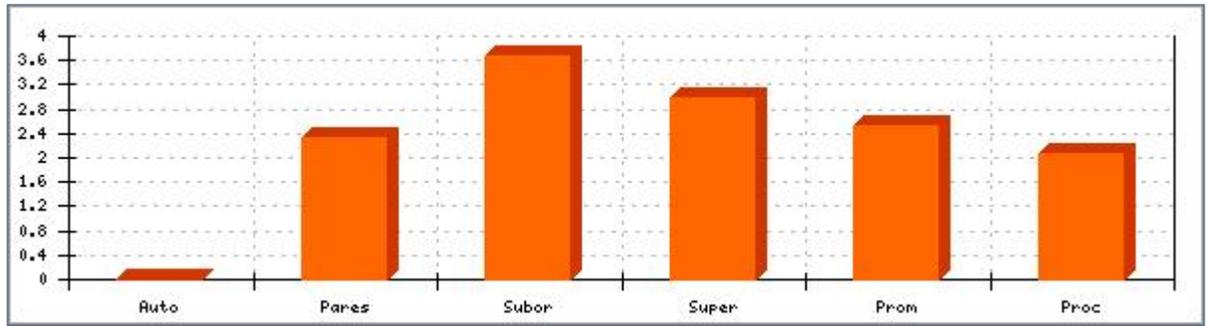
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.43
Promedio Proceso	2.18



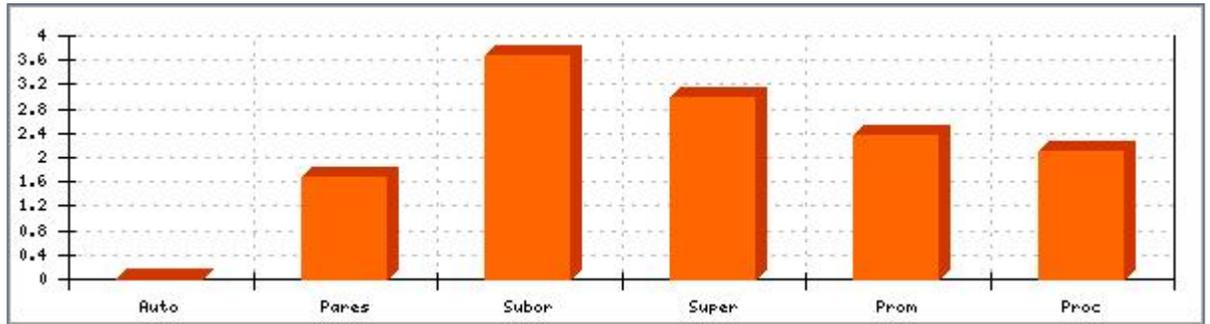
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	2.08



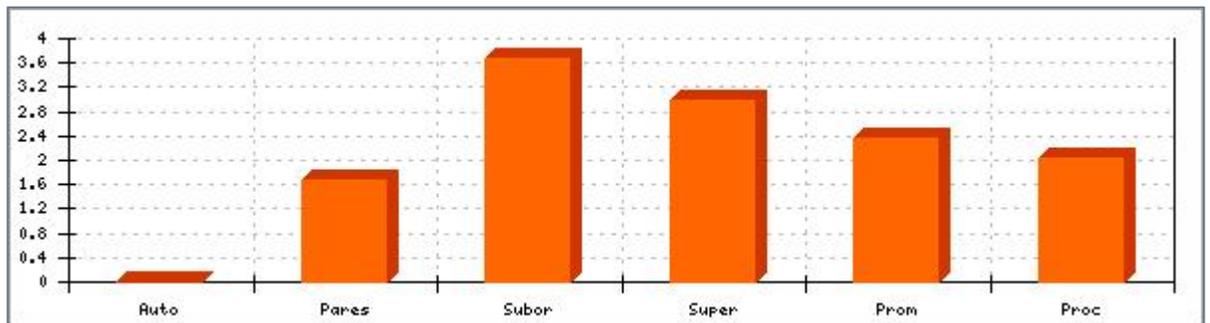
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.10



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.35)

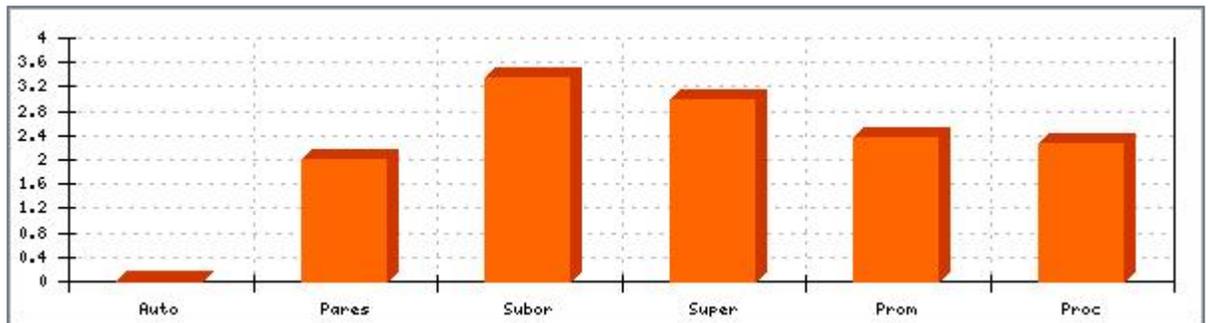
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.03



## INTEGRIDAD

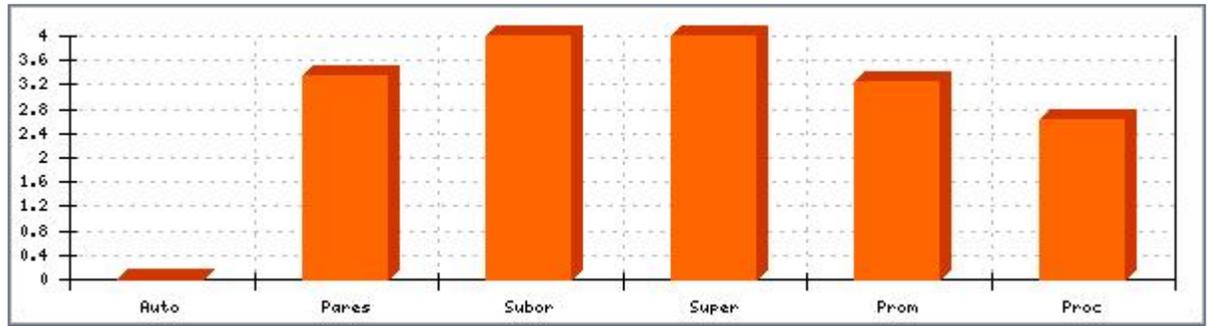
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.25



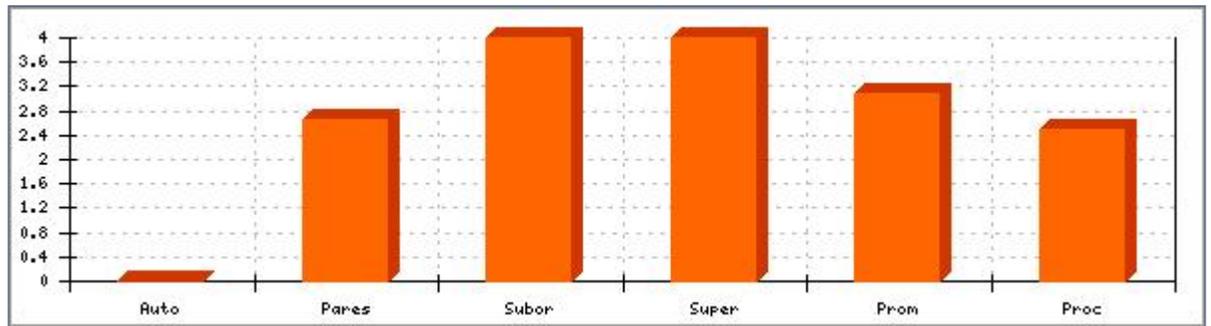
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.23)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.23
Promedio Proceso	2.61



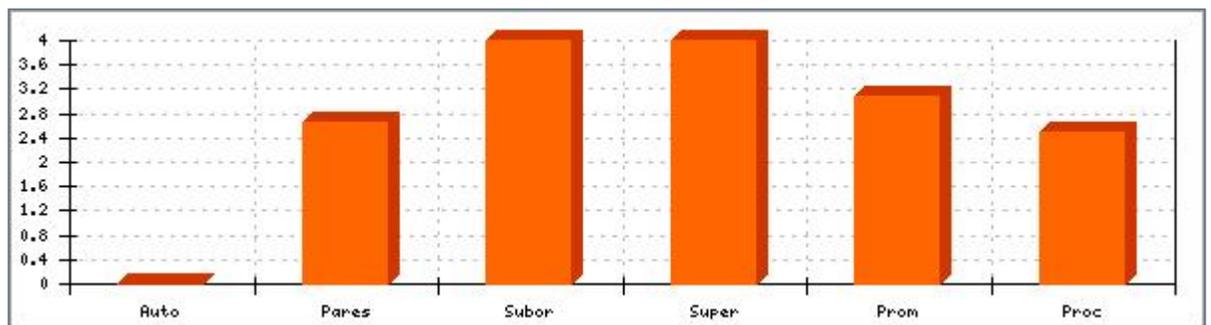
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.50



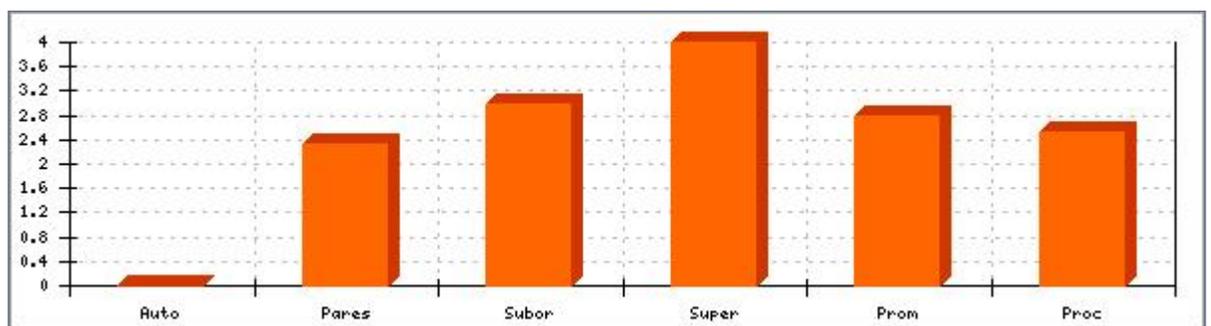
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.49



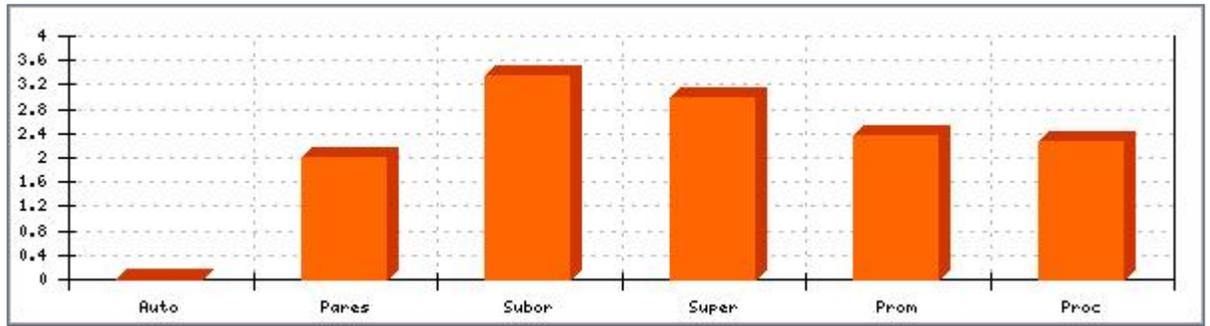
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (2.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.53



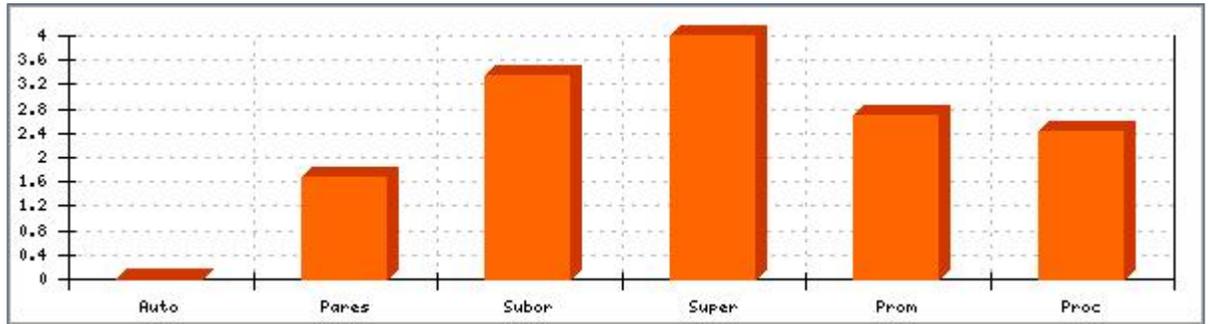
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.27



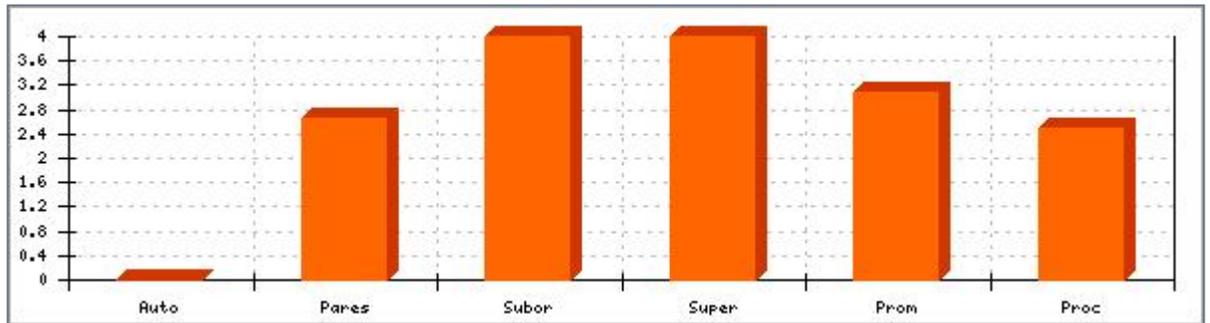
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.44



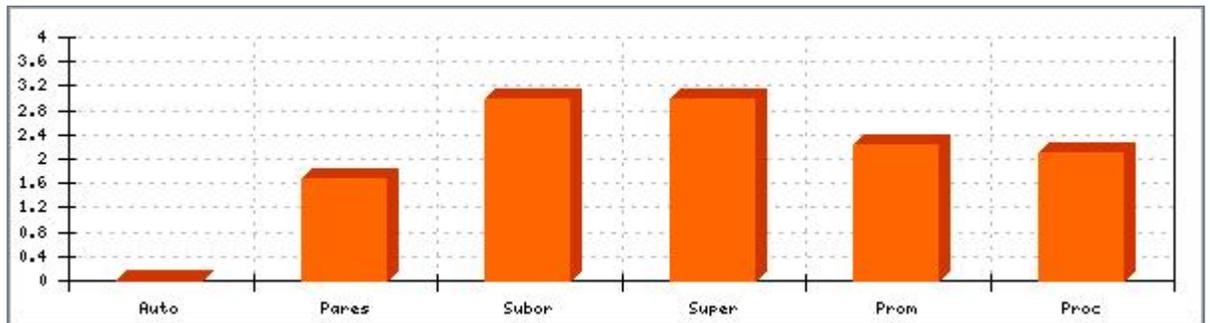
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.49



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.22)

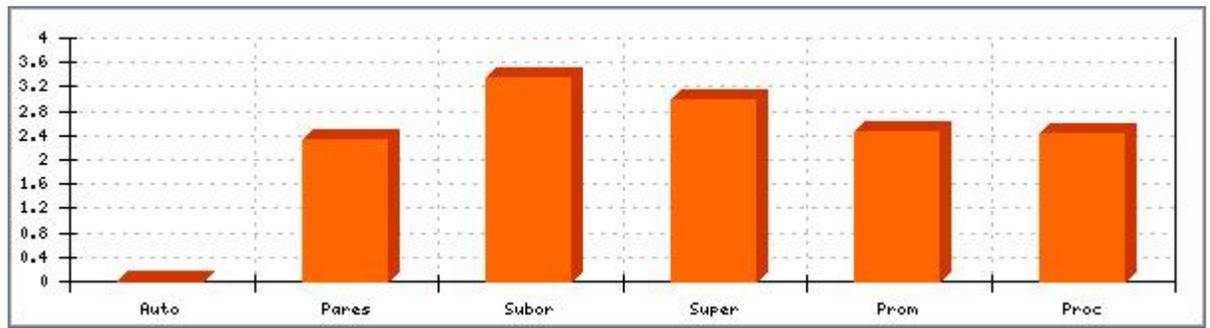
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.11



## RESPONSABILIDAD

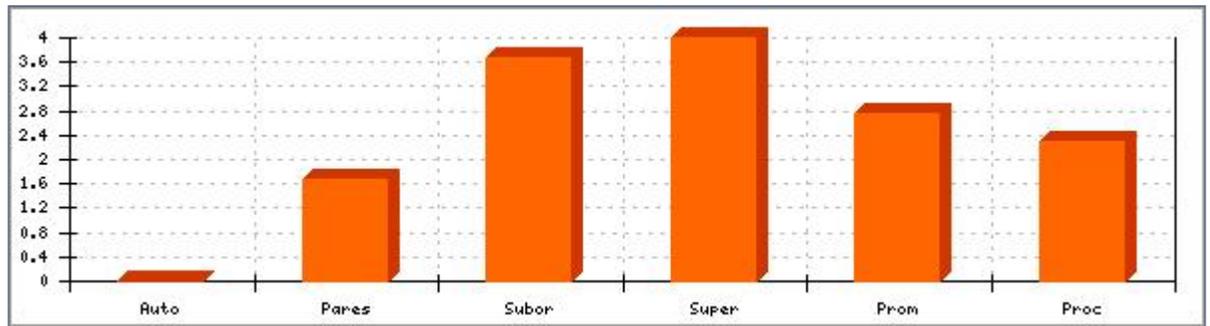
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	2.44



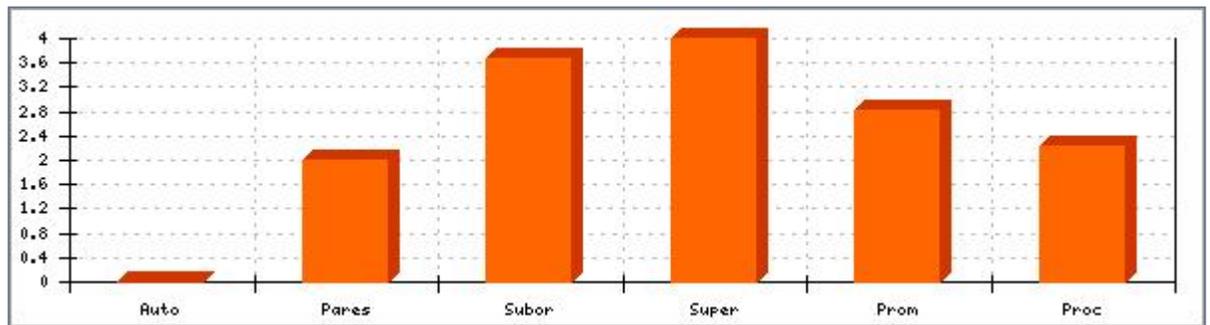
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	2.30



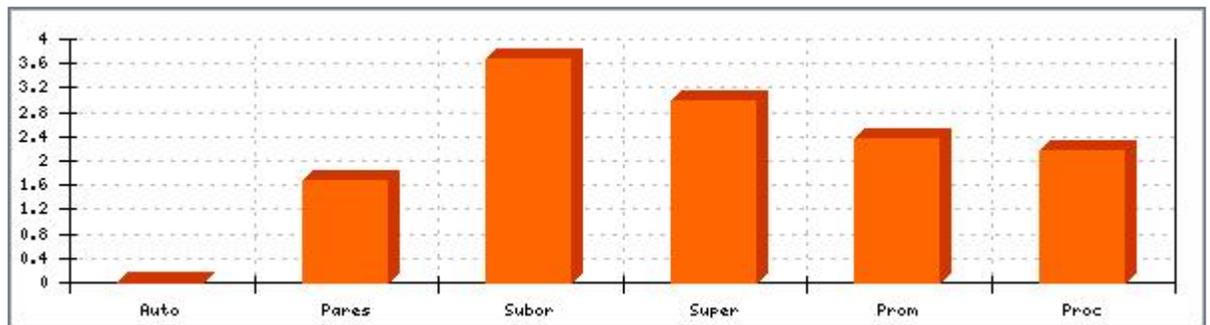
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.24



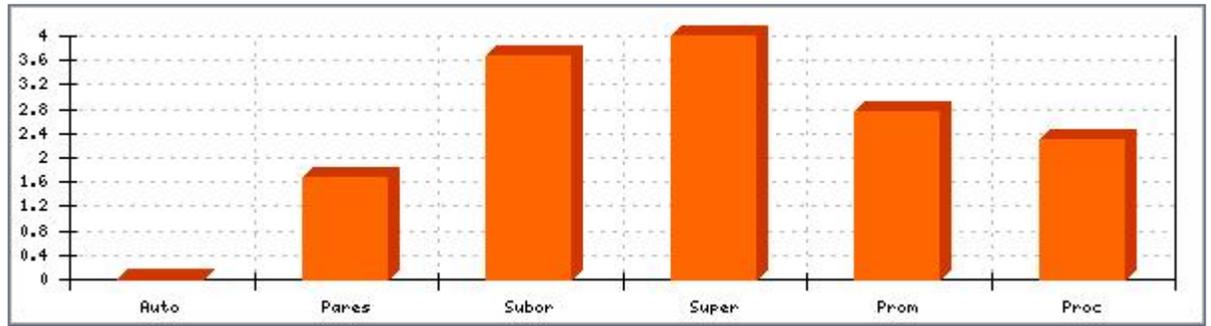
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.17



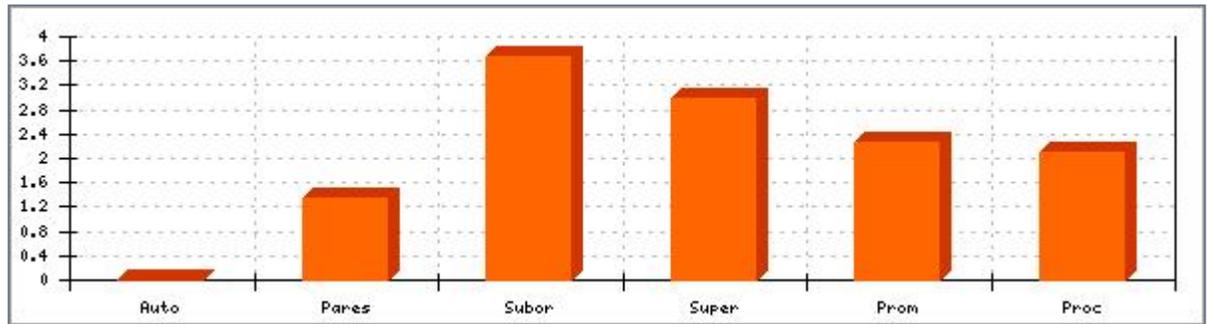
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.75)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	2.29



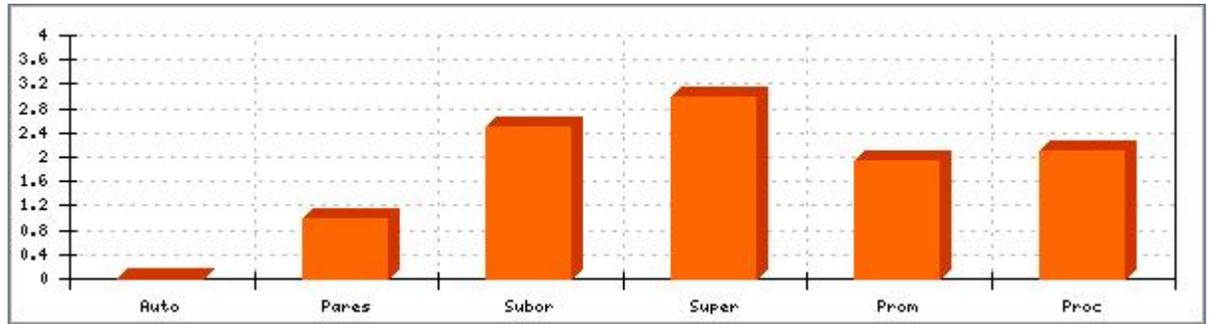
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.27
Promedio Proceso	2.11



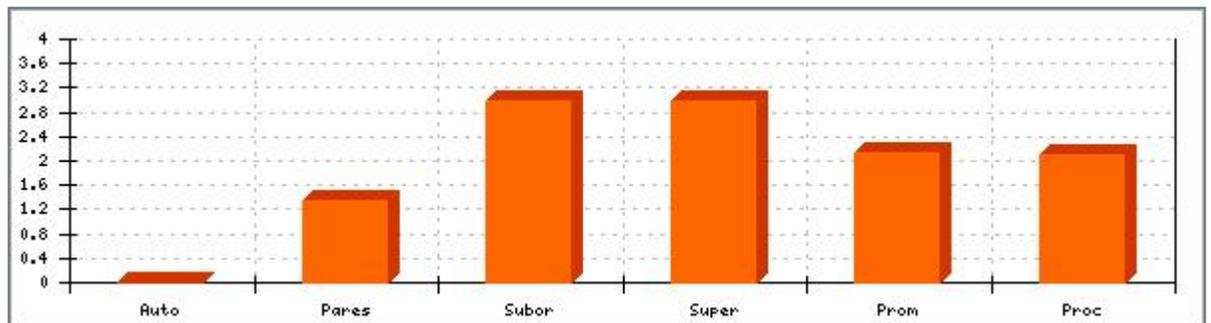
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (1.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.00
Subordinado	2.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	1.95
Promedio Proceso	2.10



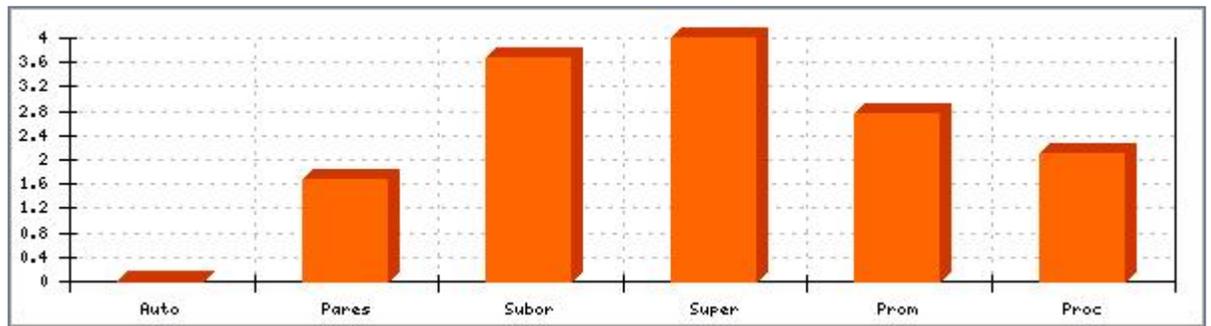
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.13
Promedio Proceso	2.11



72.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.75)

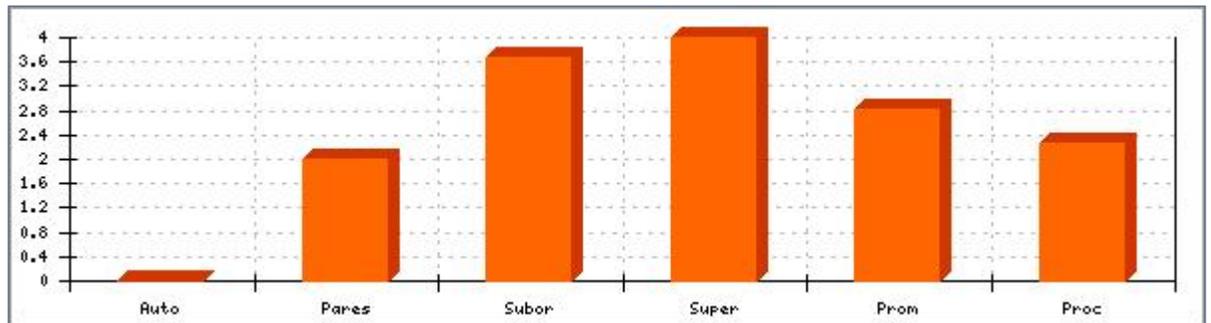
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	1.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.75
Promedio Proceso	2.09



## TRANSPARENCIA

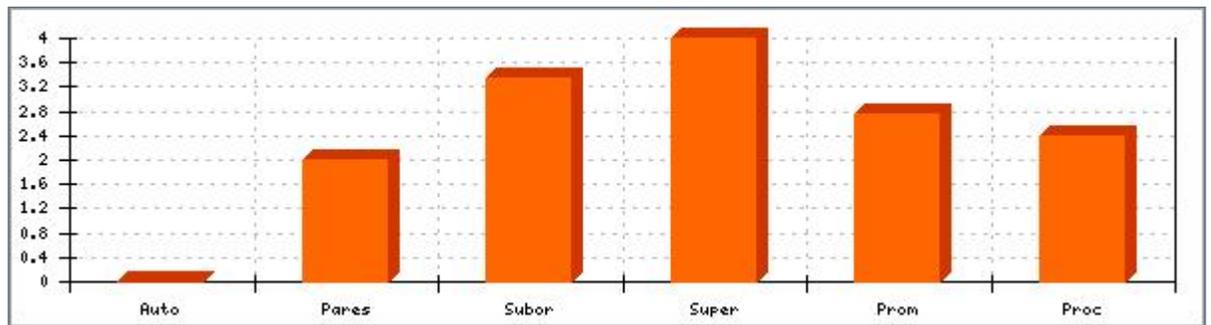
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.25



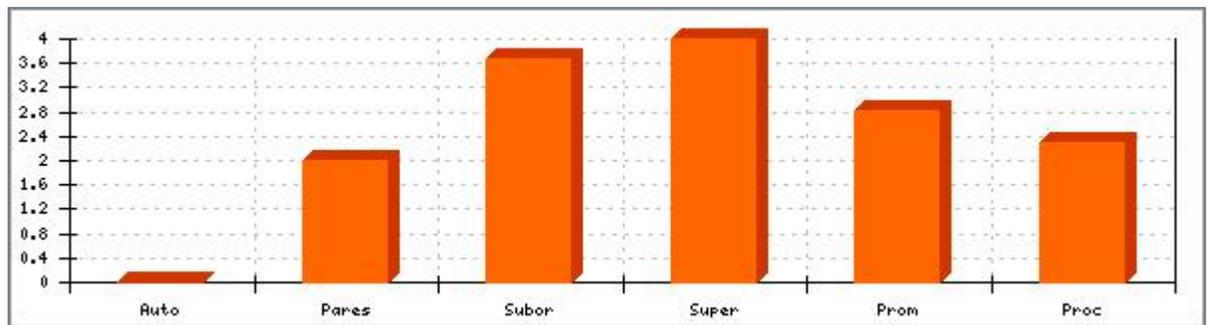
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.40



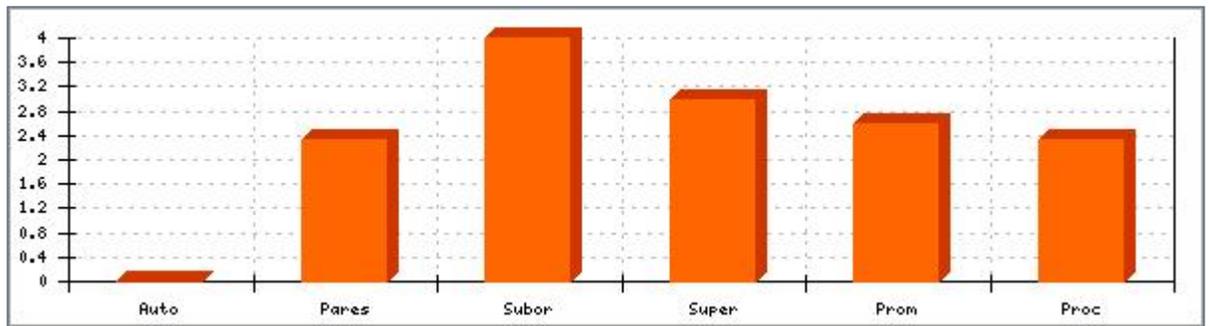
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.30



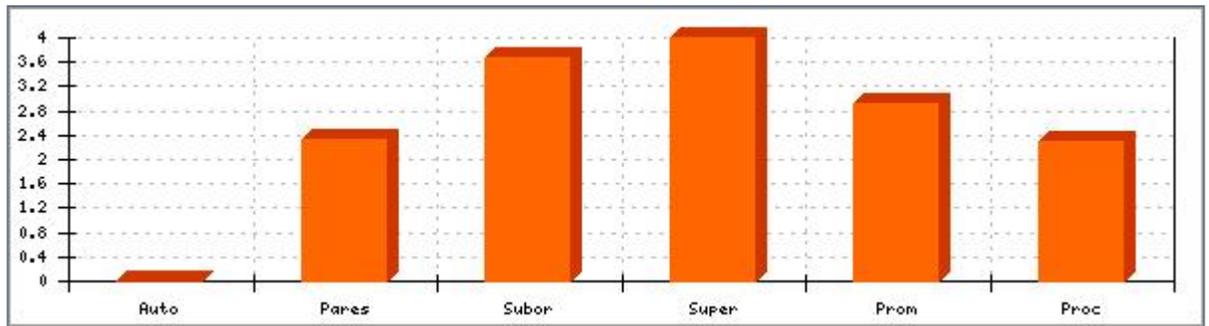
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.58)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.58
Promedio Proceso	2.34



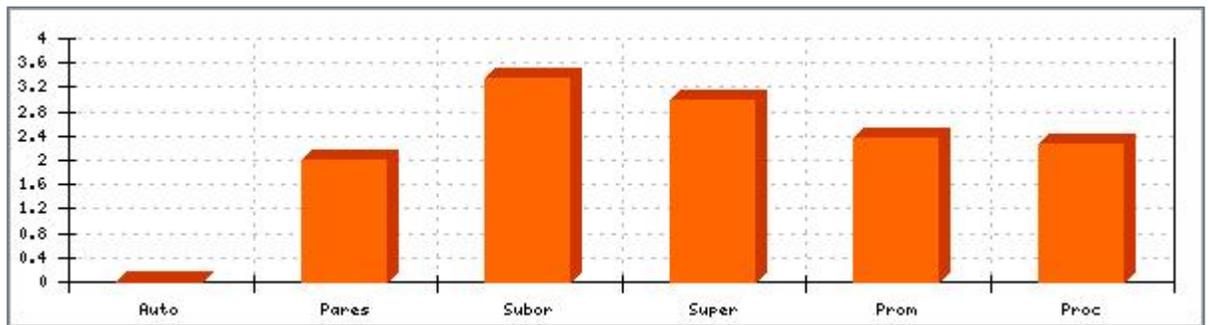
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.28



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.26



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

#### COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.95	1.95
Subordinado	3.44	3.44
Supervisor	3.67	3.67

#### EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.89	1.89
Subordinado	3.52	3.52
Supervisor	3.56	3.56

#### EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.59	1.59
Subordinado	3.33	3.33
Supervisor	2.89	2.89

#### LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.97	1.97
Subordinado	3.72	3.72
Supervisor	3.69	3.69

#### FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.81	1.81
Subordinado	3.67	3.67
Supervisor	3.29	3.29

#### INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.90	1.90
Subordinado	3.62	3.62
Supervisor	3.29	3.29

---

## INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	2.33	2.33
Subordinado	3.56	3.56
Supervisor	3.67	3.67

---

## RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	1.63	1.63
Subordinado	3.47	3.47
Supervisor	3.44	3.44

---

## TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	2.11	2.11
Subordinado	3.61	3.61
Supervisor	3.67	3.67

---

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

#### Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	74.44%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	71.67%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	68.89%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	68.89%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	68.89%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	68.89%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	68.89%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	66.11%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	66.11%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	66.11%
•(COMUNICACIÓN) Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio.	63.89%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	63.89%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	63.89%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	63.33%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	63.33%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	61.11%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	61.11%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	61.11%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	61.11%
•(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	61.11%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	61.11%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	61.11%
•(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.	61.11%
•(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.	60.56%

#### Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	37.78%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	31.67%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	24.44%
•(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	19.44%

## PARES

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

Que aproveche a su equipo para generar mayor eficiencia

Que asuma las responsabilidades de su cargo y tome decisiones. Sea eficaz en los procesos.

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

tratar de centralizar todas las decisiones generando cuellos de botella en su decisión

Retrasar en demasía procesos de contratación y compra por inseguridad y temor a tomar decisiones.

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

mejorar el horario de entrada

El servicio no es el adecuado a las necesidades de la Empresa.

### Que fortalezas identificas en la persona en referencia

conocedor de la normativa interna

Ninguna.

### Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

el dejarse ayudar por su equipo le puede generar mayores oportunidades

Buscar una movilidad.

## SUBORDINADO

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

Manejar de mejor manera los tiempos, cumplir lo programado.

Delegar mas, para que las personas puedan cumplir bien sus funciones. A la vez esto va a permitir crecimiento en los colaboradores en lo profesional y en lo personal.

Mejorar la delegación

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

Incumplir tiempos, generar re-procesos

Ha mejorado el cumplimiento de la puntualidad y horario de trabajo, creo que va por buen camino

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

Cumplir con los compromisos acordados, mejorar los tiempos de gestión para no generar re-procesos con innecesarios.

Sin comentarios

### Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Profundo conocimiento de los procesos, adaptación a los nuevos requerimientos que tiene la Compañía, generador de ideas y puntos claves.

Transparencia, Responsabilidad, Honestidad, Consistencia, Seguridad.

Persona muy correcta apegada a las normas de la compañía, muy abierto con su gente

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Mejor manejo de los tiempos.

Delegación.

Mejorar la delegación en su equipo

## **SUPERVISOR**

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

Delegar y empoderar a sus colaboradores

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

Menos procesos y utilizar las adjudicaciones directas cuando se requieran

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

Contactar mas a las áreas usuarias para hacer el seguimiento de los asuntos prioritarios

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Transparencia, Responsabilidad, Orientado a resultados

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Delegación para acelerar los procesos licitatorios

---

**EVALUADO**

---

**EVALUADOR**

