



## 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 03:44:45** hasta el **2017-04-05 02:24:06**



## Datos Personales



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

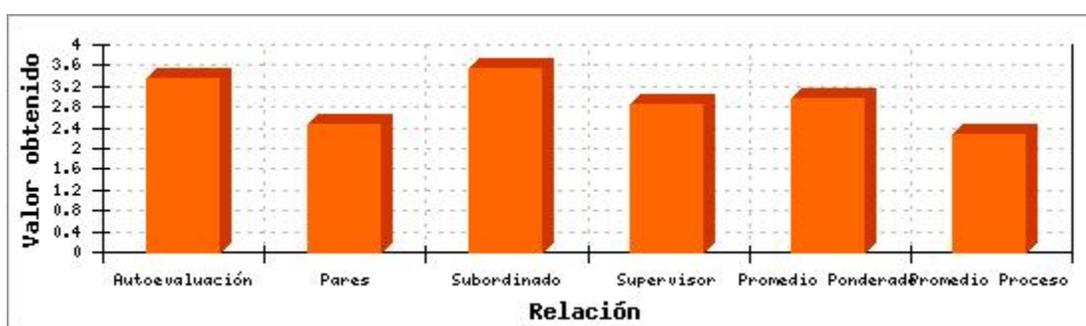
No. Identificación :	1705269999
Nombres :	CESAR ANIBAL
Apellidos :	REINOSO CERDA
Dirección :	VIA INTERVALLES KM 1
Teléfono :	4522018
Celular :	0984253267
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	ACTIVO
Cargo :	GERENTE OPERACIONES BLOQUE 16
Nivel Jerárquico :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

#### Peso de las Evaluaciones:

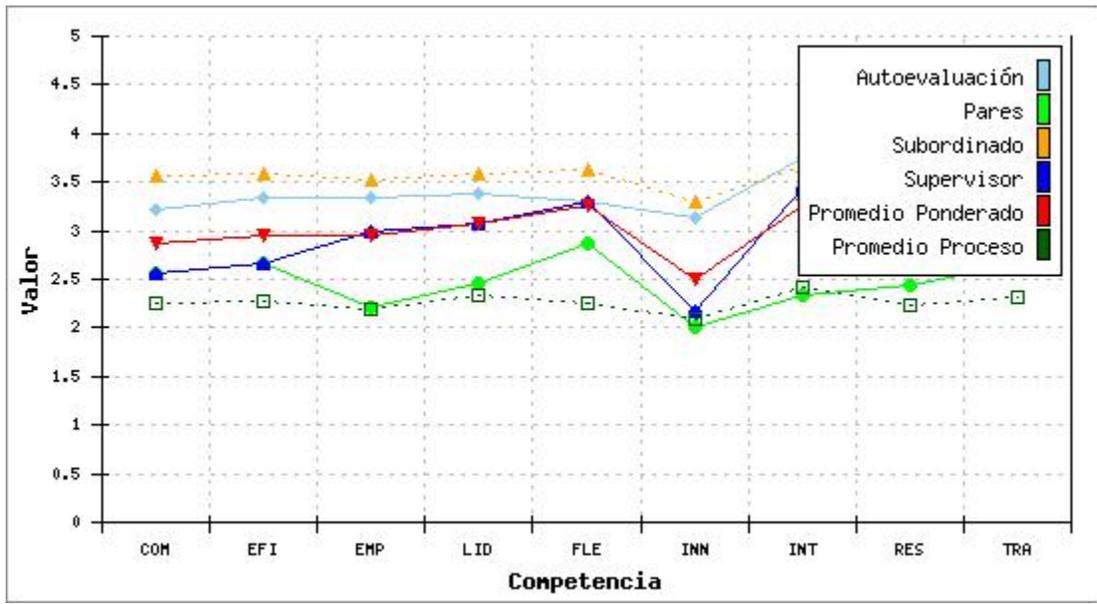
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	1
Pares	25.00%	2	1
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.33
Pares	2.47
Subordinado	3.54
Supervisor	2.86
Promedio Ponderado	2.97
Promedio Proceso	2.26



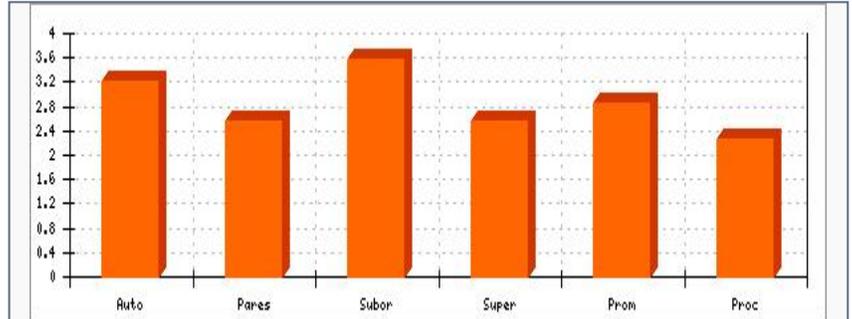
Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1 COMUNICACIÓN	3.22	2.56	3.56	2.56	2.86	2.25
2 EFICIENCIA	3.33	2.67	3.59	2.67	2.95	2.28
3 EMPODERAMIENTO	3.33	2.22	3.52	3.00	2.96	2.19
4 LIDERAZGO	3.38	2.46	3.59	3.08	3.07	2.33
5 FLEXIBILIDAD	3.29	2.86	3.62	3.29	3.25	2.25
6 INNOVACIÓN	3.14	2.00	3.29	2.17	2.50	2.10
7 INTEGRIDAD	3.75	2.33	3.67	3.44	3.26	2.42
8 RESPONSABILIDAD	3.00	2.44	3.52	2.67	2.83	2.24
9 TRANSPARENCIA	3.50	2.67	3.50	2.83	3.03	2.31



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

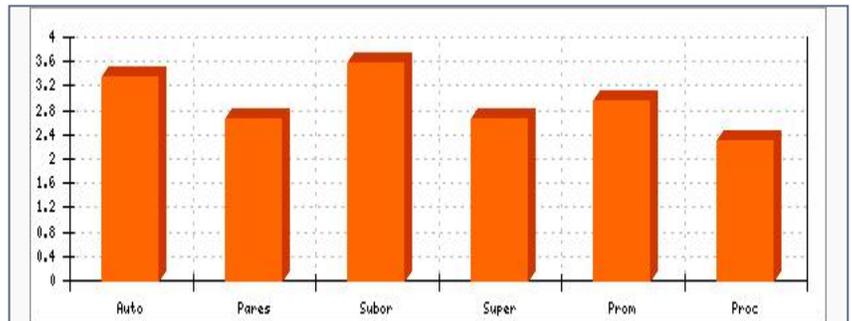
#### COMUNICACIÓN (2.86)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.22
Pares	2.56
Subordinado	3.56
Supervisor	2.56
Promedio Ponderado	2.86
Promedio Proceso	2.25



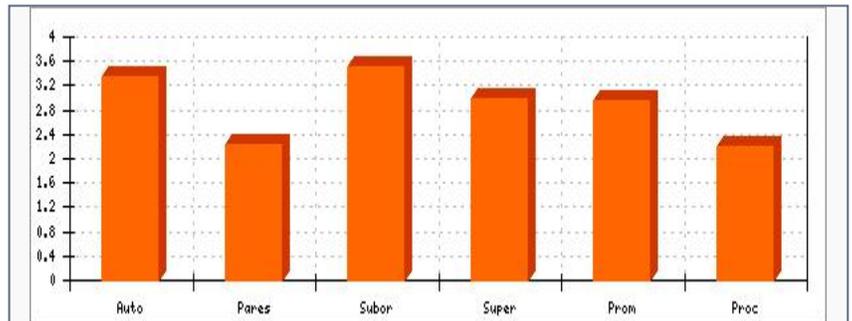
#### EFICIENCIA (2.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	2.67
Subordinado	3.59
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.95
Promedio Proceso	2.28



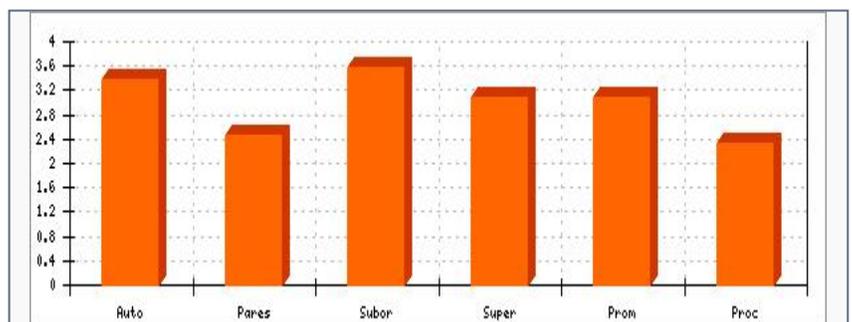
#### EMPODERAMIENTO (2.96)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	2.22
Subordinado	3.52
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.96
Promedio Proceso	2.19



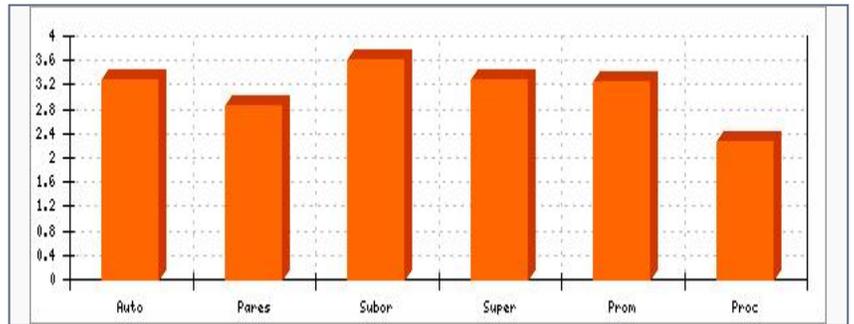
#### LIDERAZGO (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.38
Pares	2.46
Subordinado	3.59
Supervisor	3.08
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.33



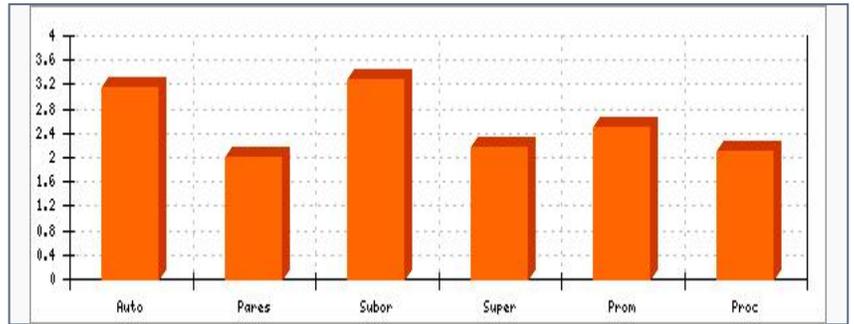
#### FLEXIBILIDAD (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.29
Pares	2.86
Subordinado	3.62
Supervisor	3.29
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.25



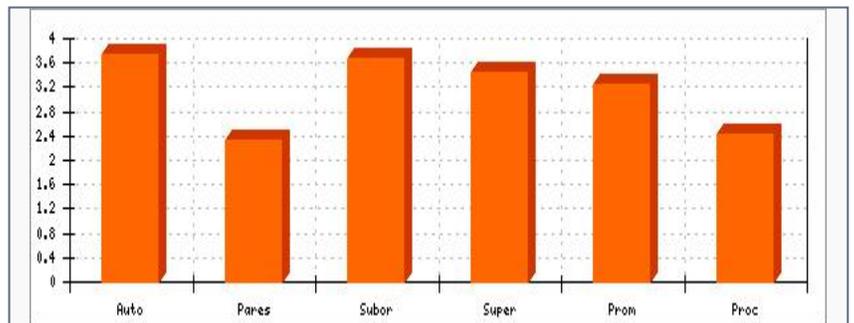
### INNOVACIÓN (2.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	2.00
Subordinado	3.29
Supervisor	2.17
Promedio Ponderado	2.50
Promedio Proceso	2.10



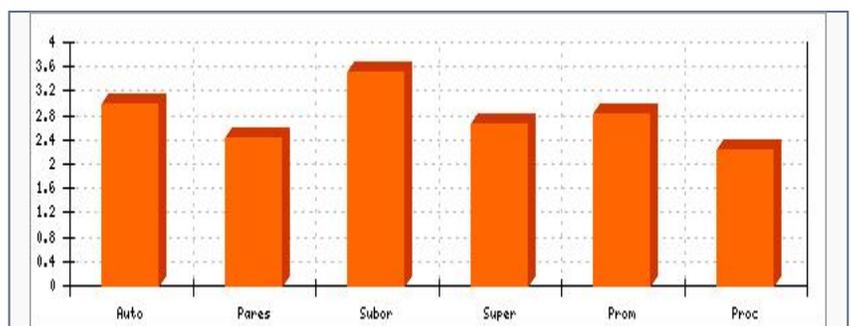
### INTEGRIDAD (3.26)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.75
Pares	2.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.44
Promedio Ponderado	3.26
Promedio Proceso	2.42



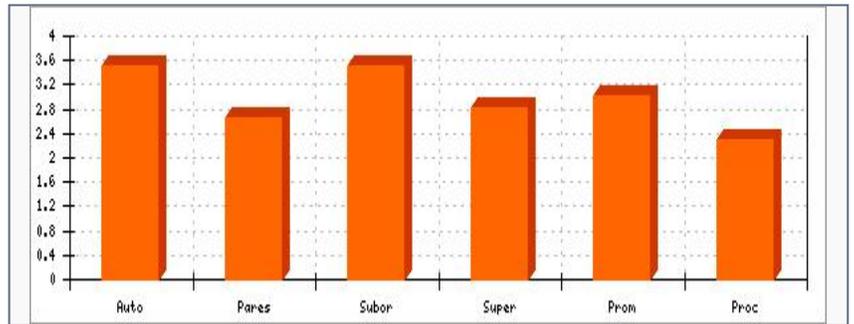
### RESPONSABILIDAD (2.83)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.44
Subordinado	3.52
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.83
Promedio Proceso	2.24



### TRANSPARENCIA (3.03)

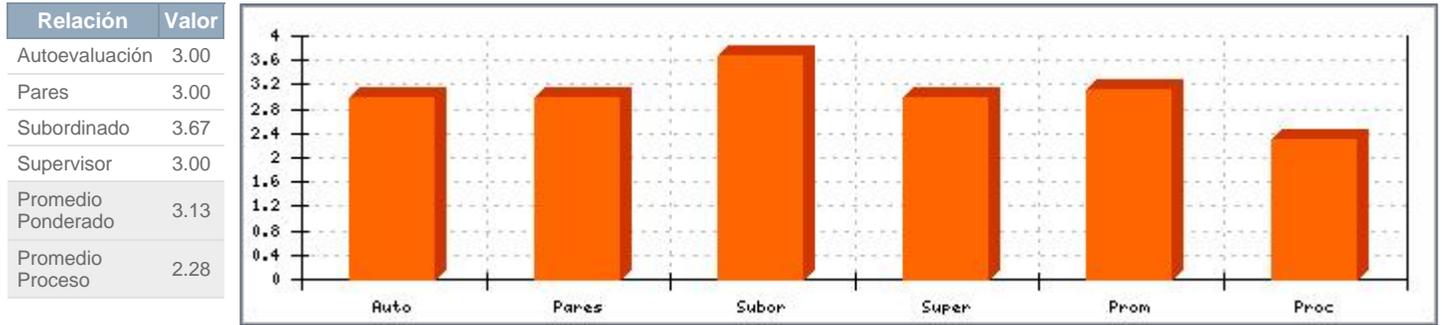
Relación	Valor
Autoevaluación	3.50
Pares	2.67
Subordinado	3.50
Supervisor	2.83
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	2.31



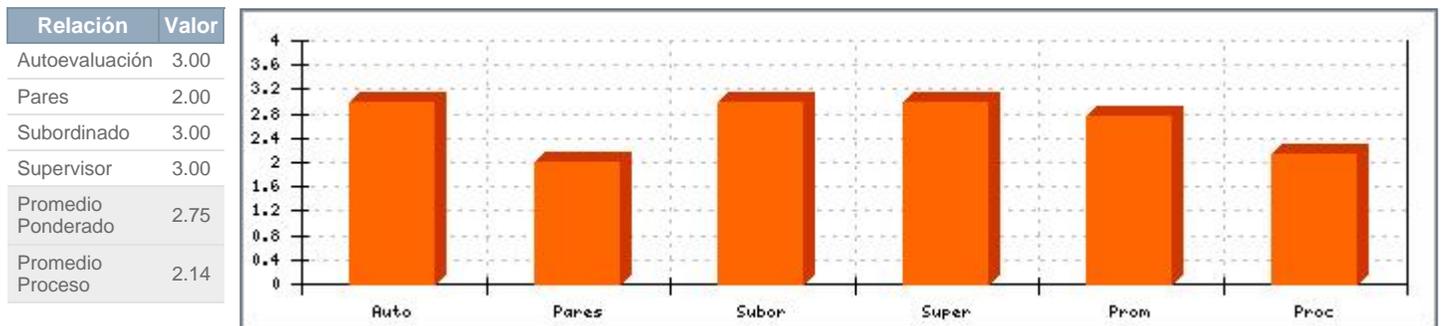
### EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL. EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

#### COMUNICACIÓN

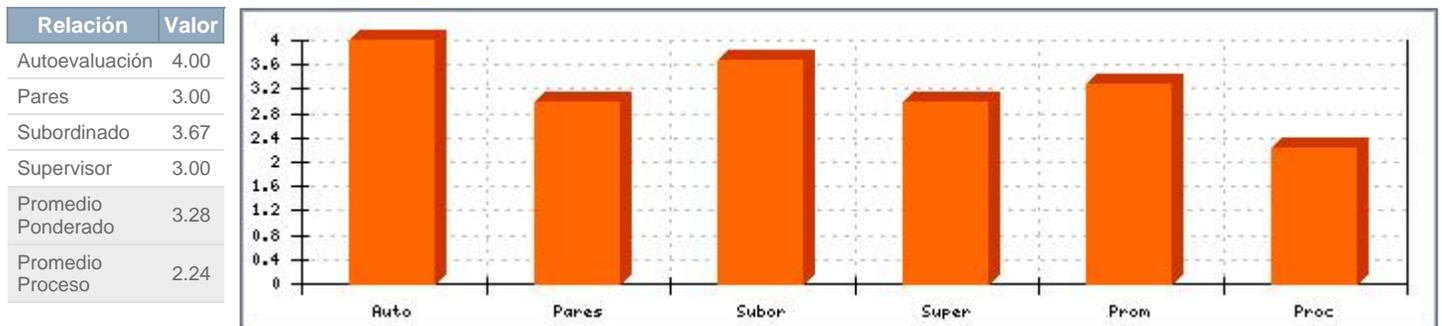
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.13)



2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (2.75)

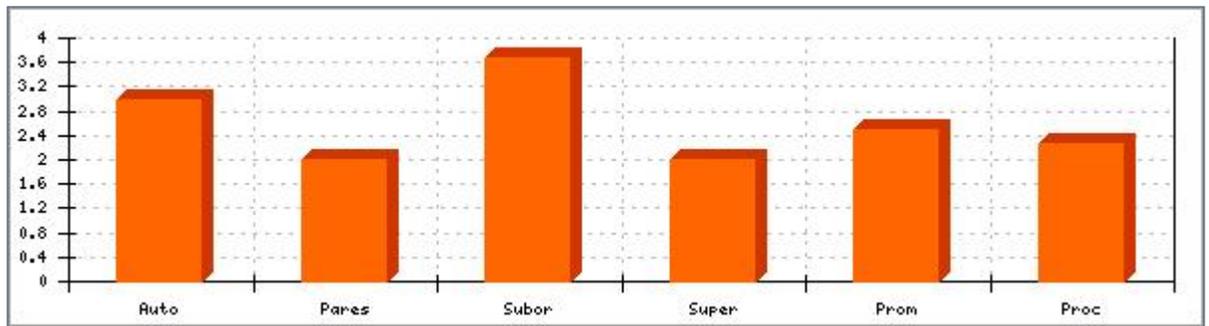


3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.28)



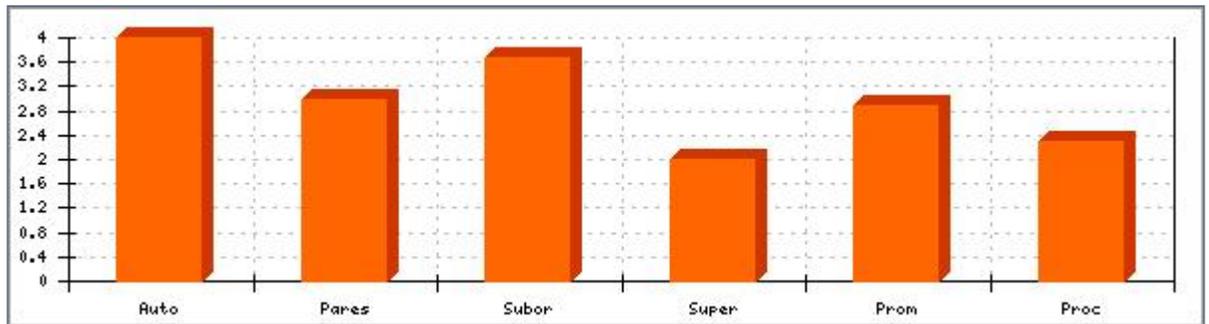
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.25



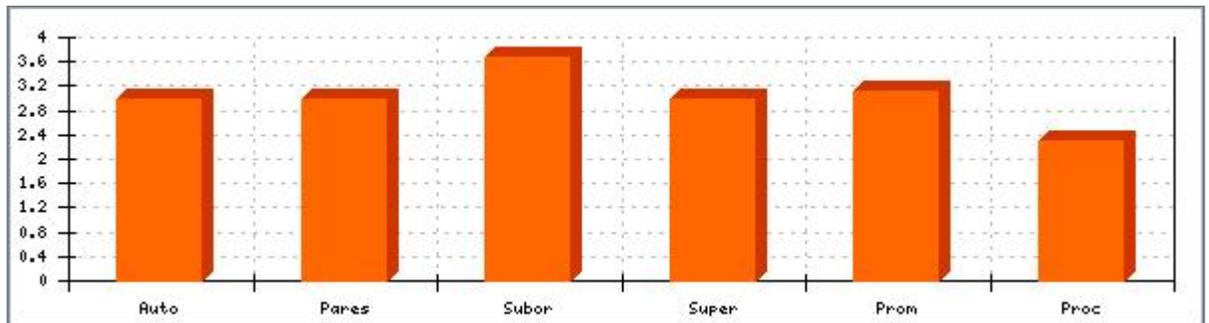
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.30



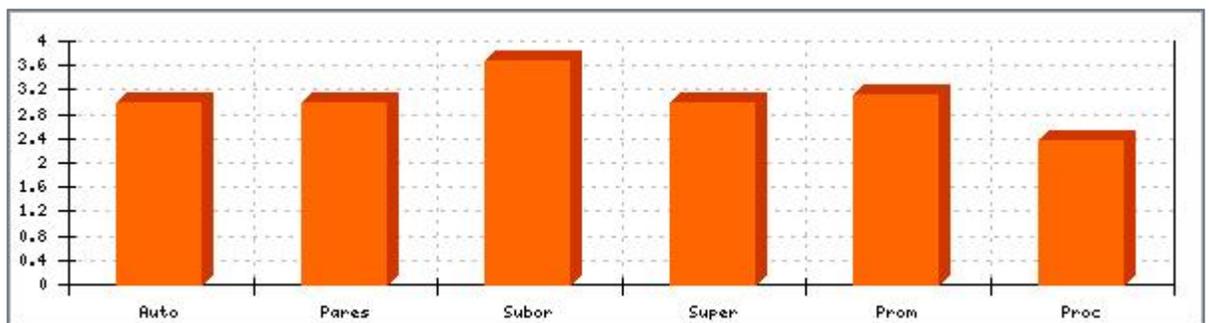
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.31



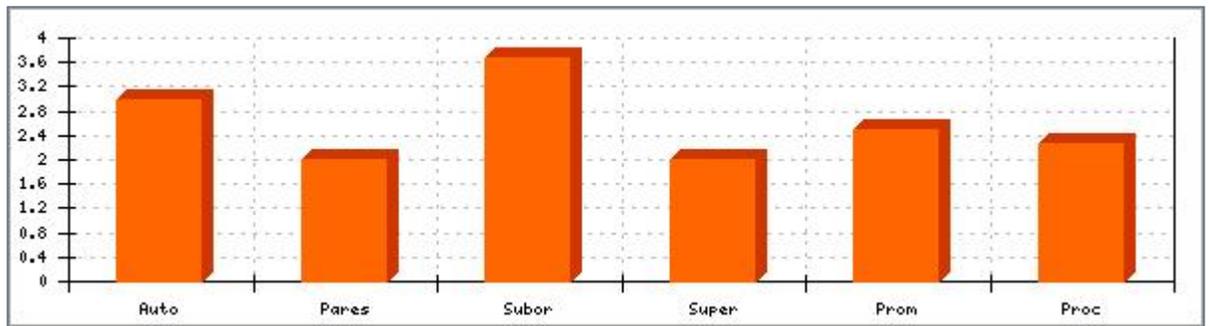
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.35



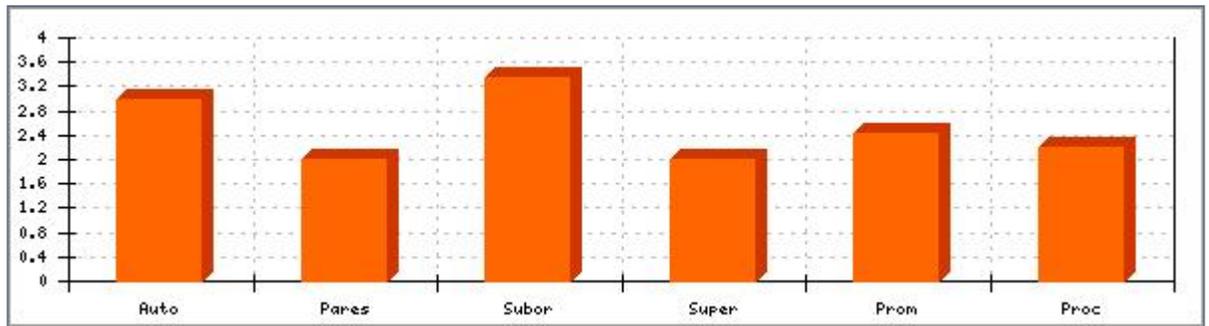
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.27



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.42)

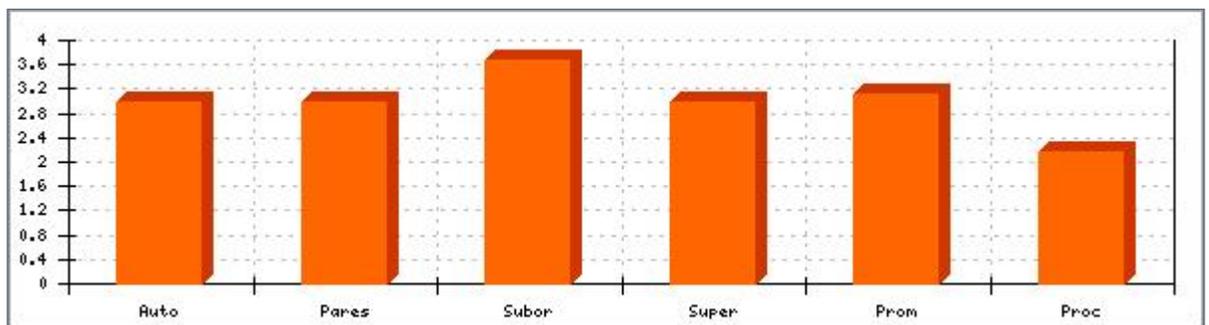
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.42
Promedio Proceso	2.21



## EFICIENCIA

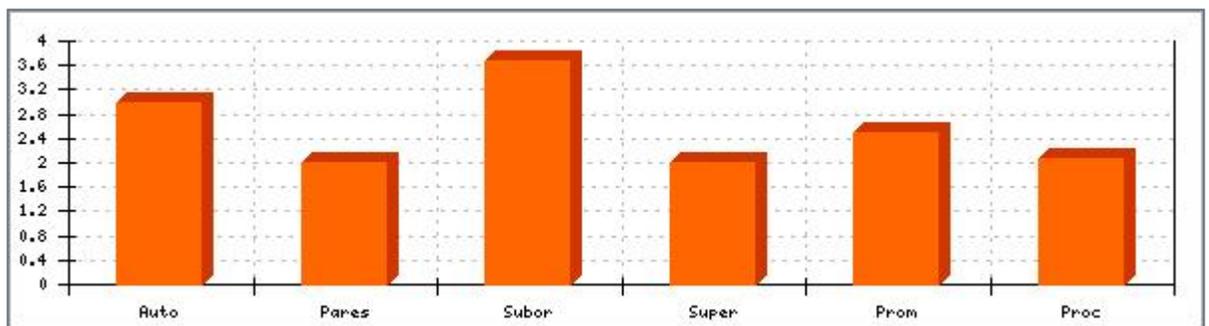
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.17



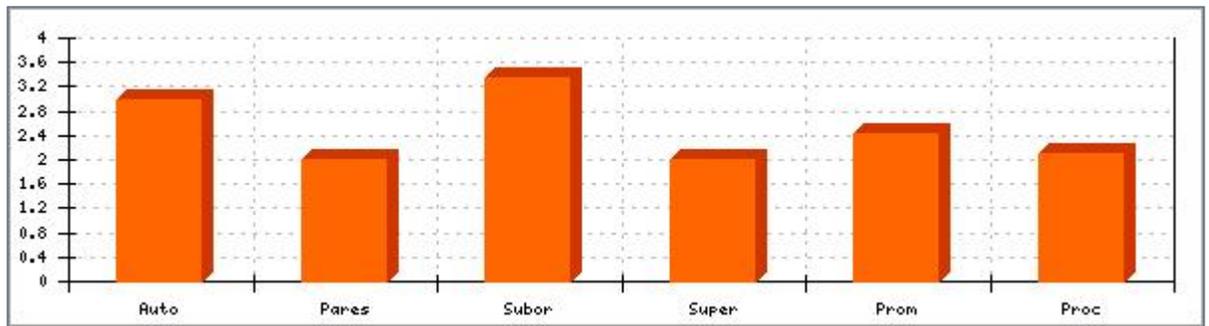
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.08



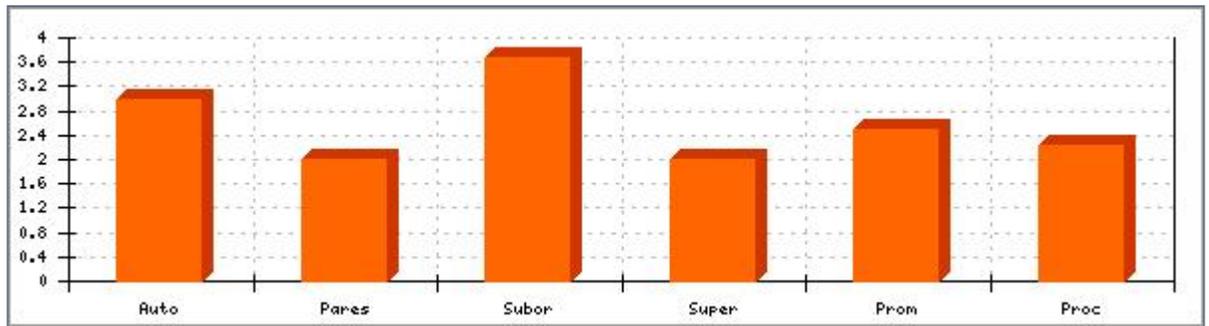
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.42
Promedio Proceso	2.11



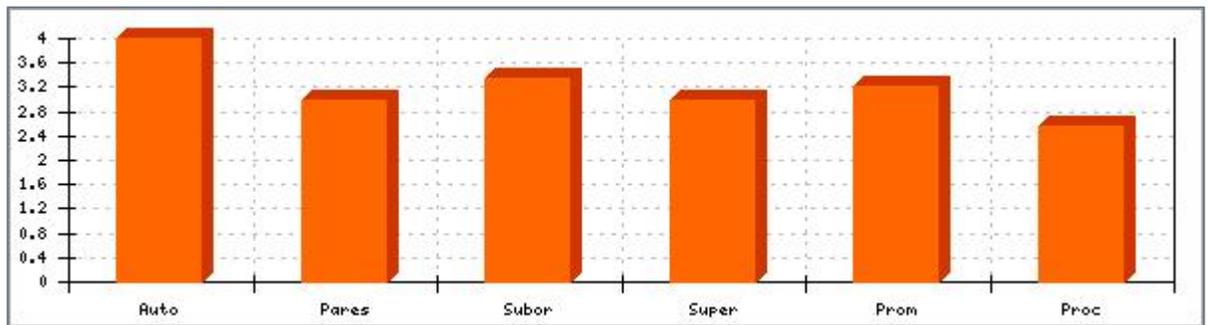
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.23



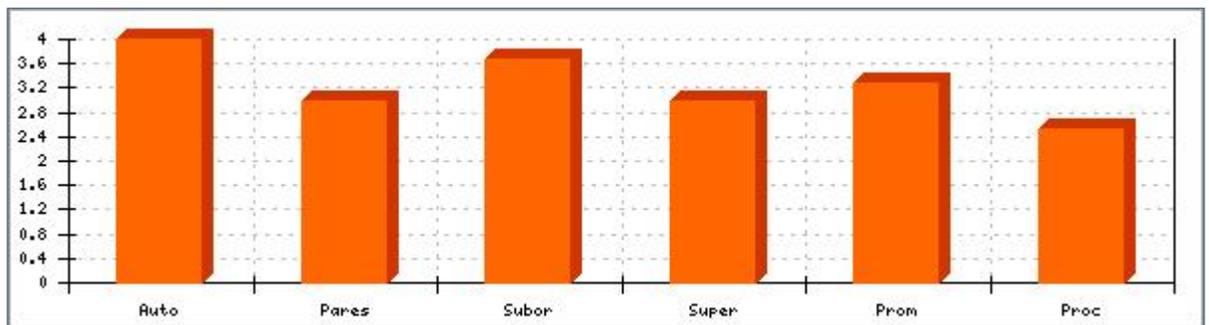
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.56



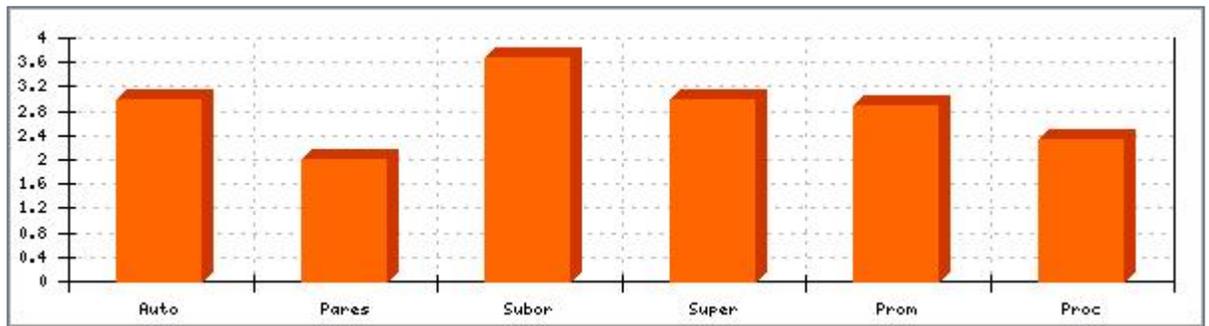
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.52



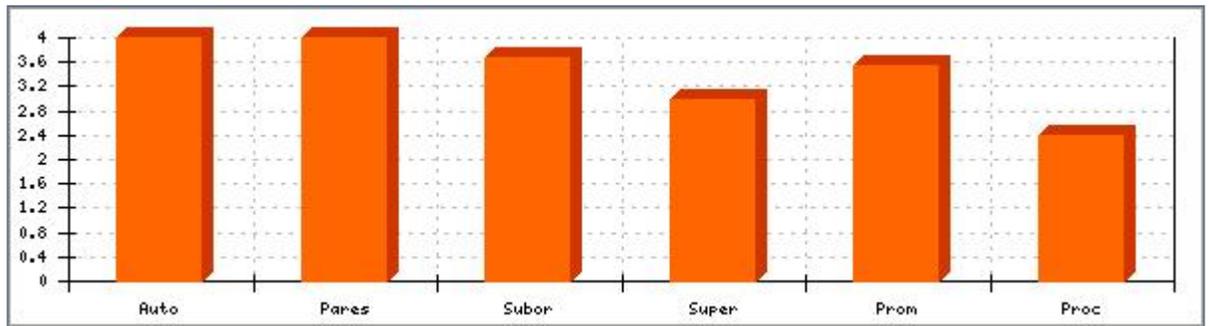
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.32



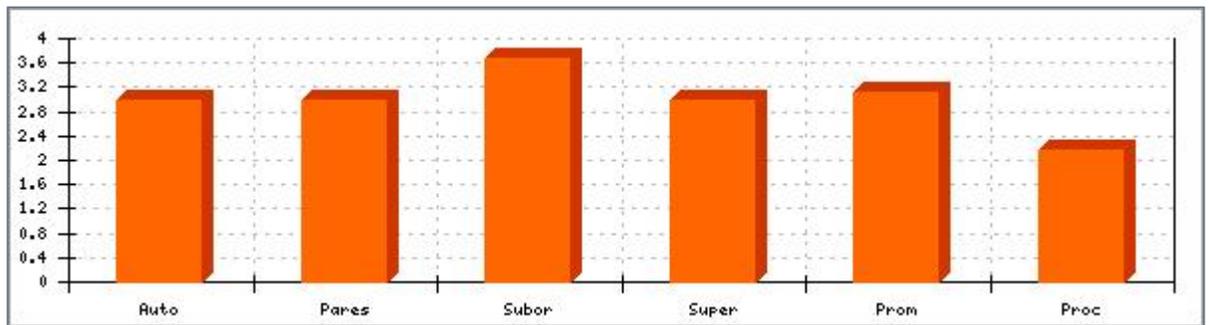
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.39



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.13)

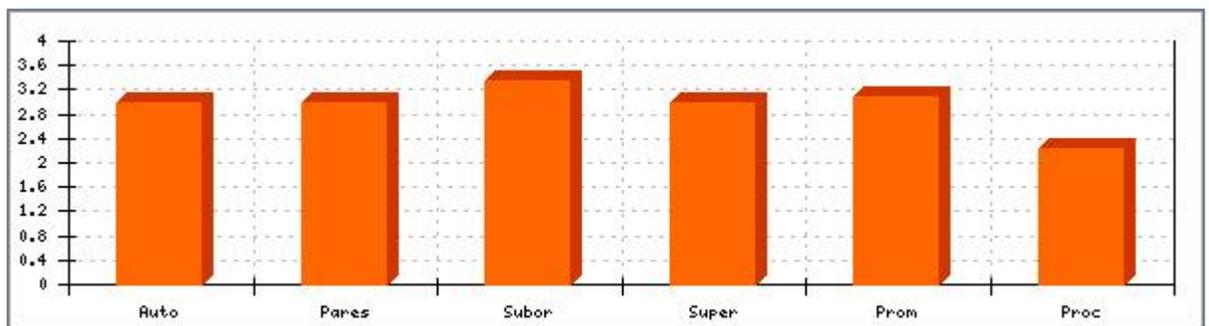
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.17



## EMPODERAMIENTO

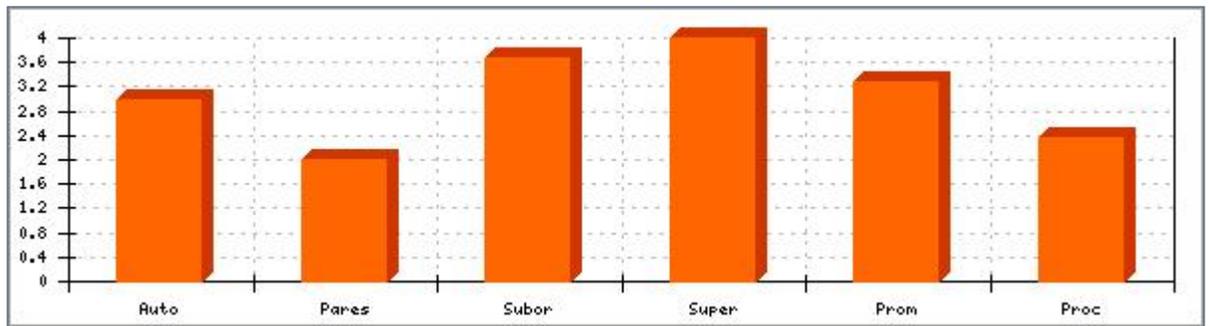
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.23



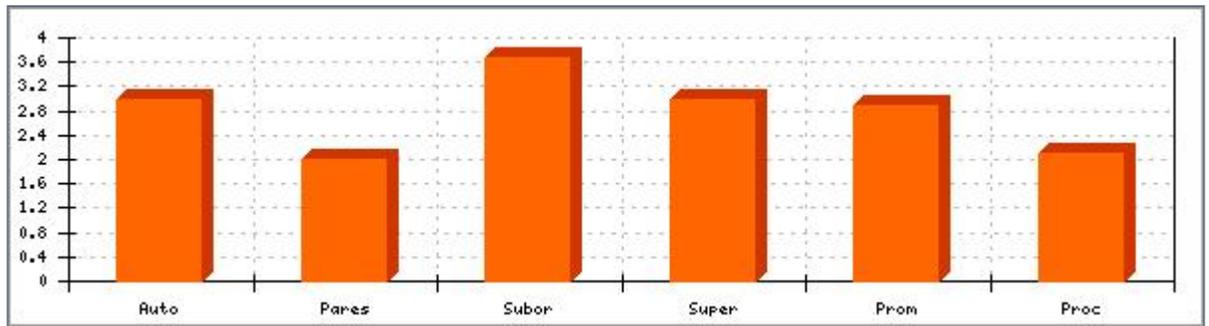
20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.36



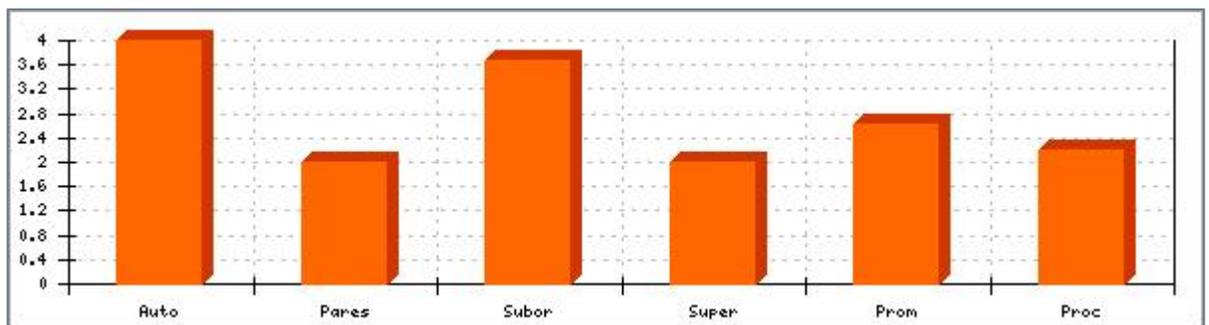
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.11



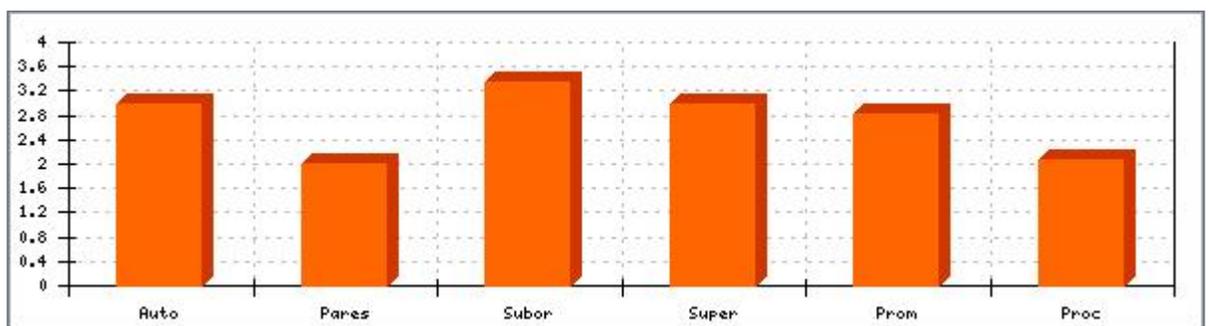
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	2.19



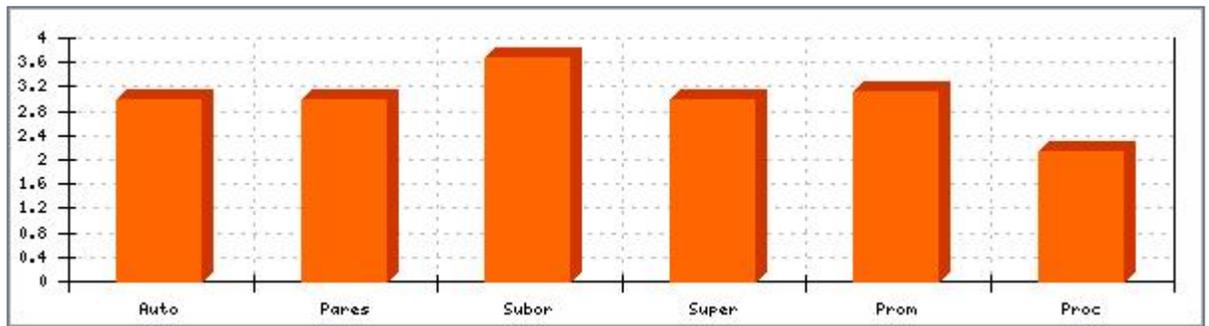
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.07



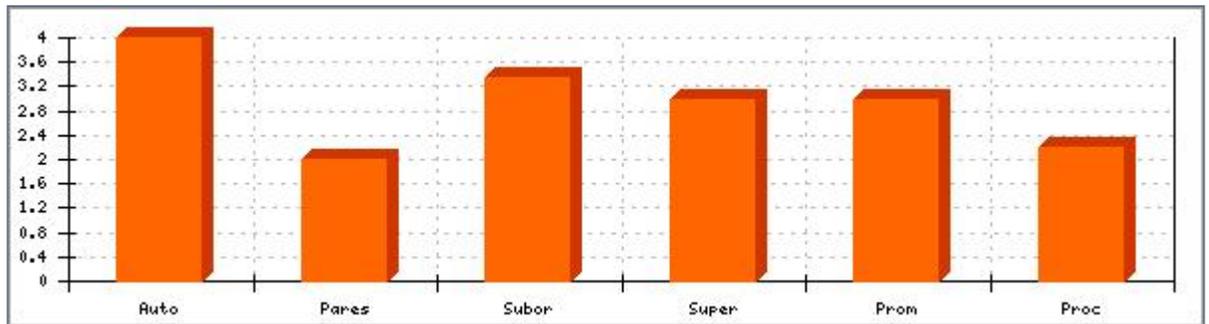
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.13



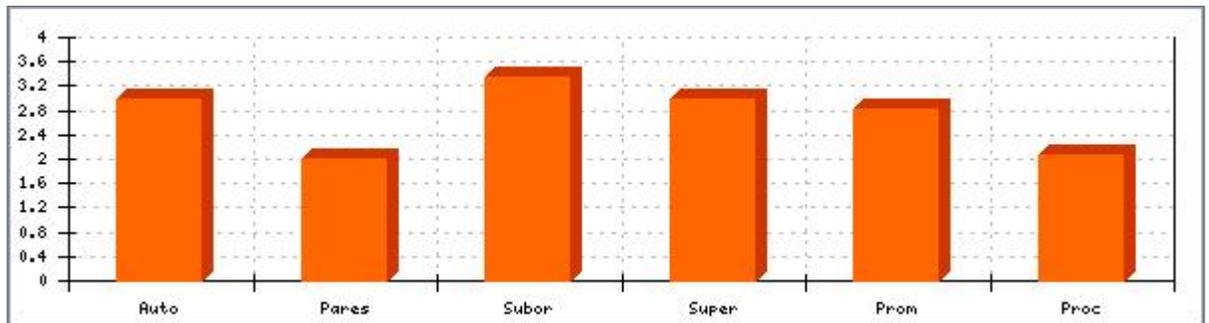
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.97)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.97
Promedio Proceso	2.19



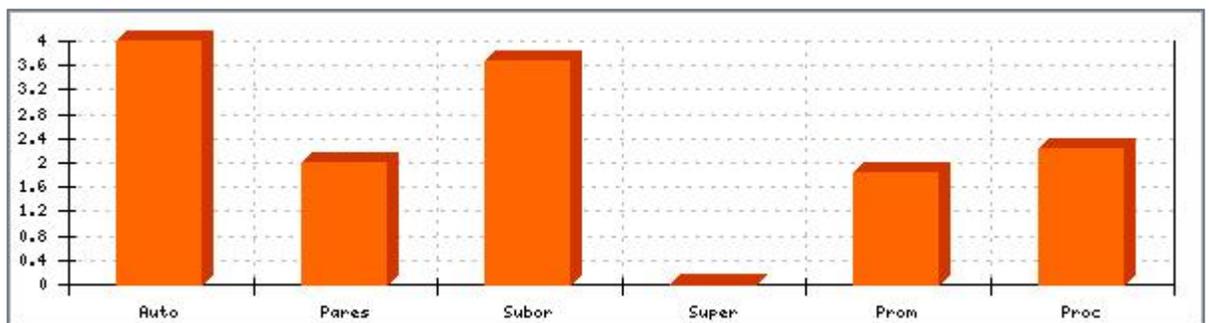
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.08



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (1.83)

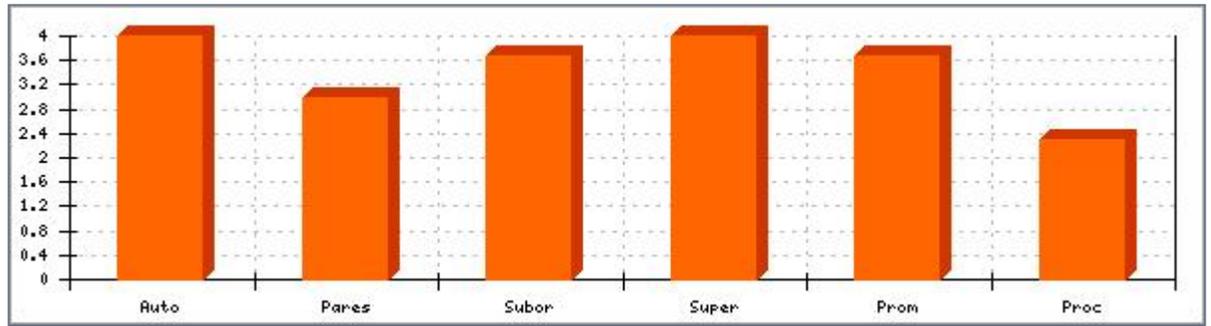
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.83
Promedio Proceso	2.24



## LIDERAZGO

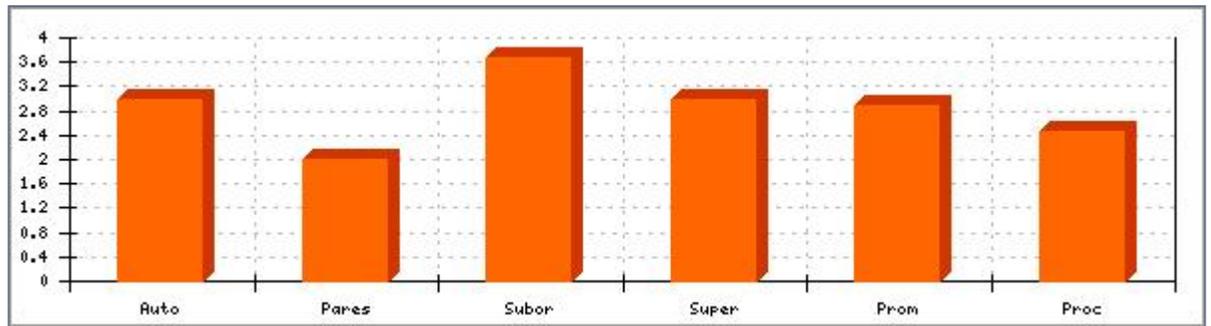
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.68
Promedio Proceso	2.29



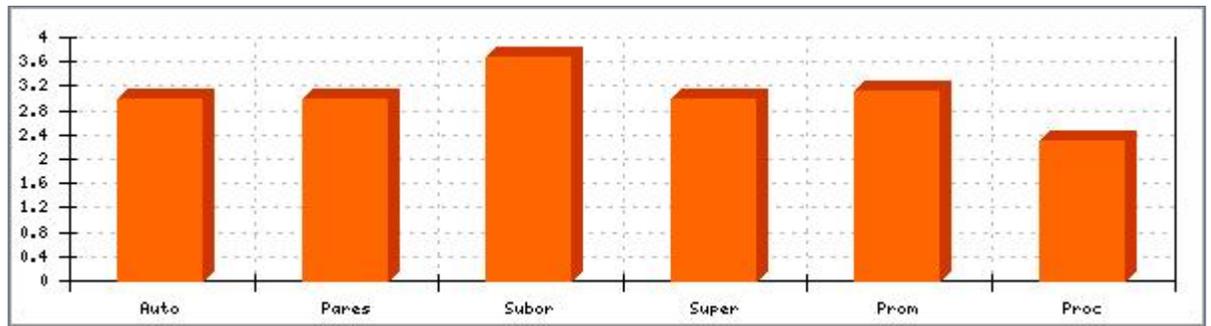
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.46



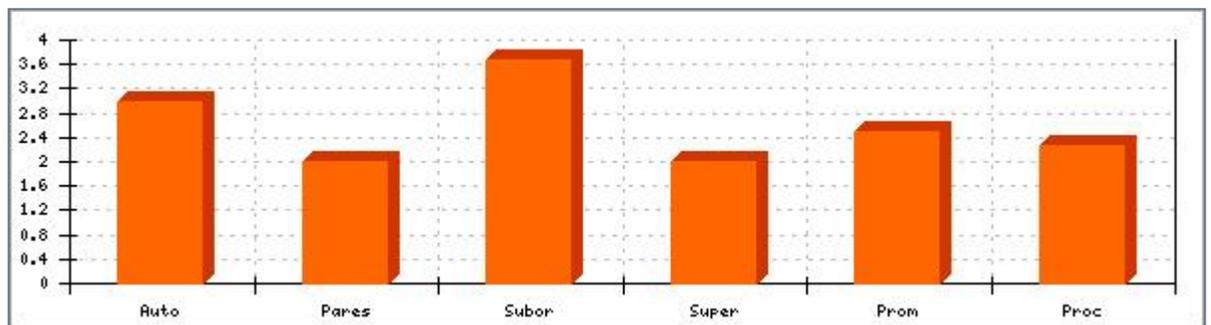
30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.28



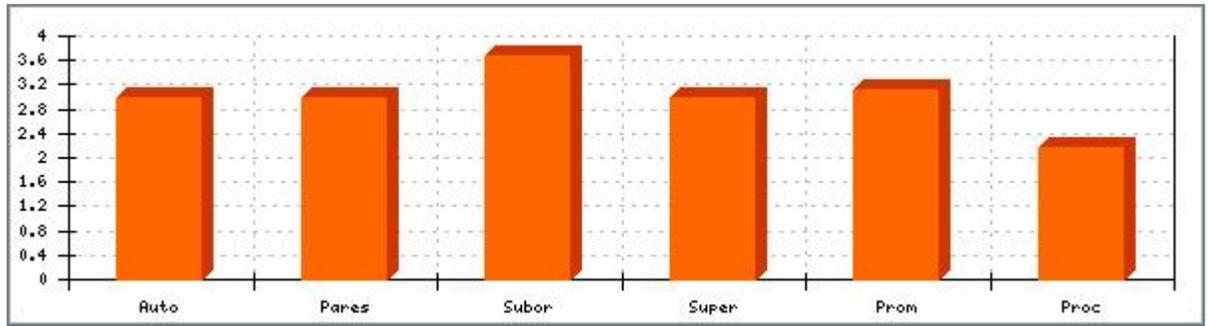
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.48
Promedio Proceso	2.27



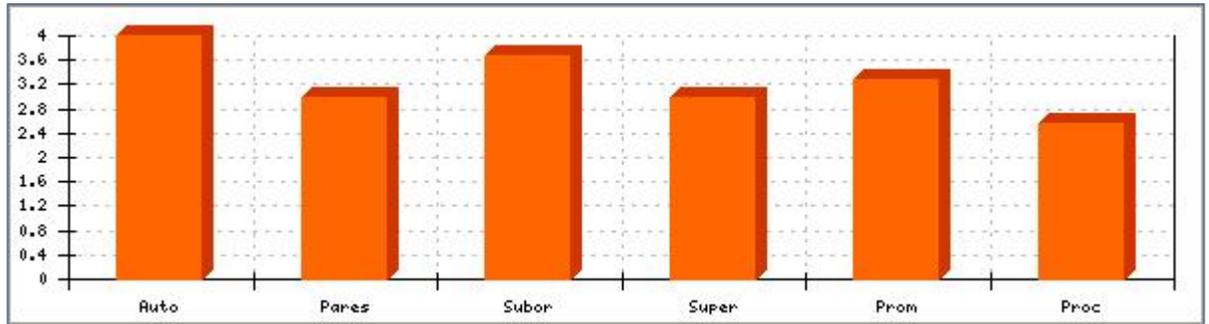
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.18



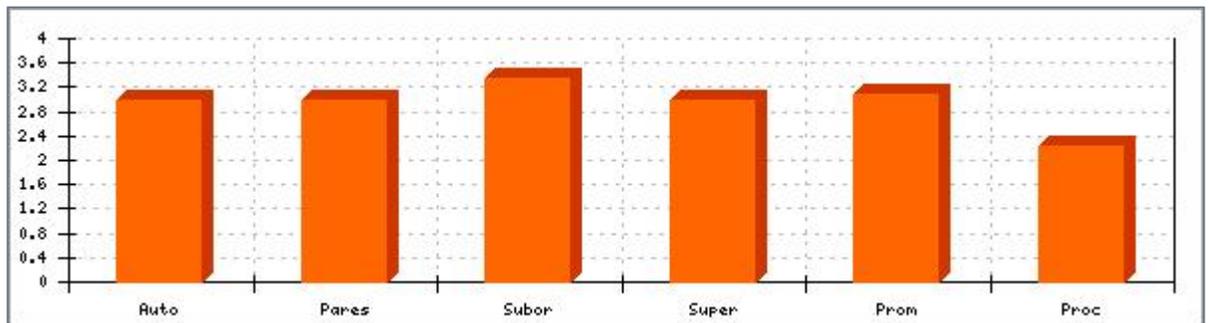
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.55



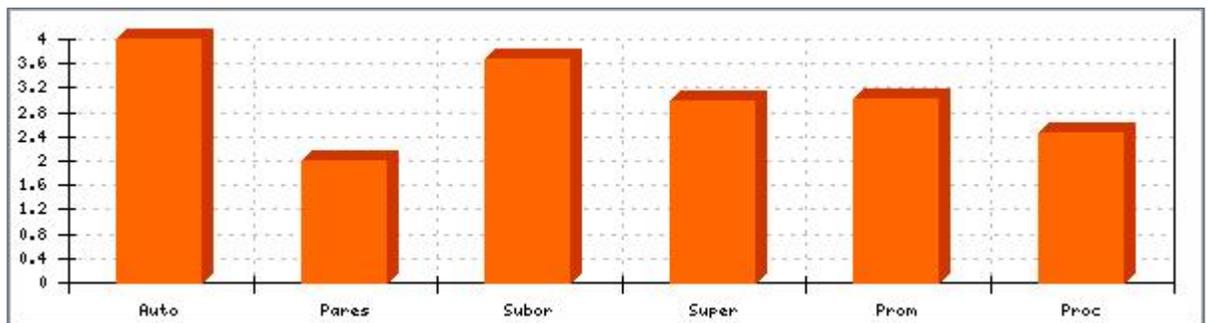
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.24



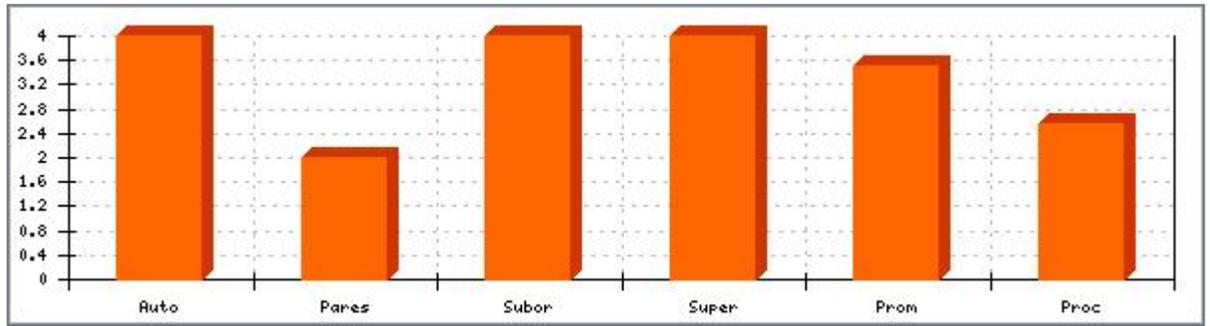
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	2.45



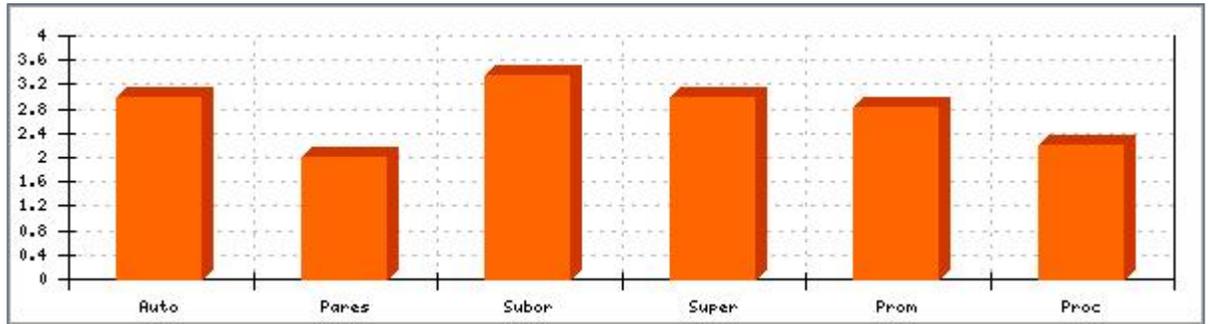
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.50)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.50
Promedio Proceso	2.55



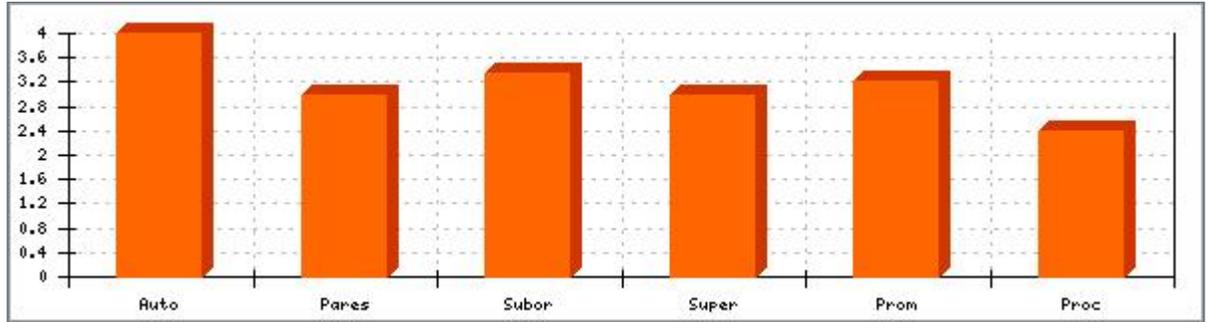
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.20



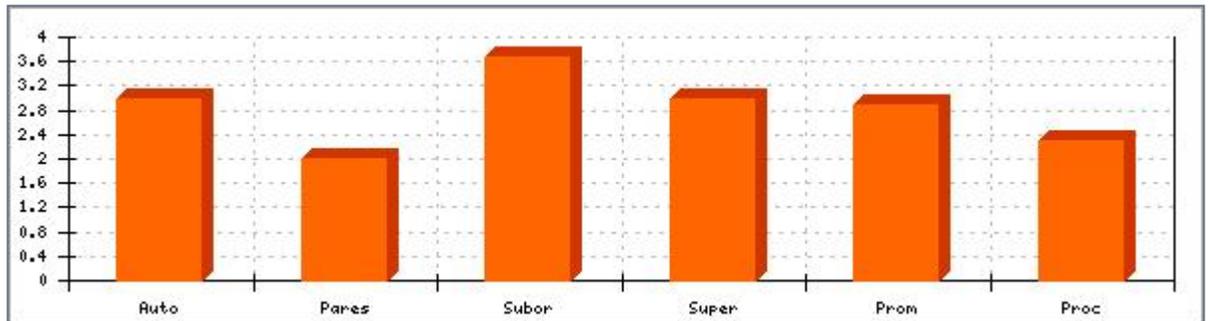
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.38



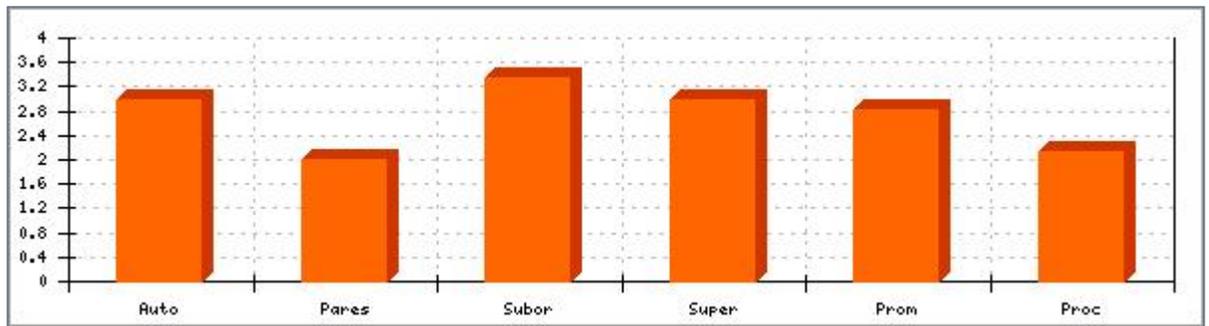
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.30



40.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.82)

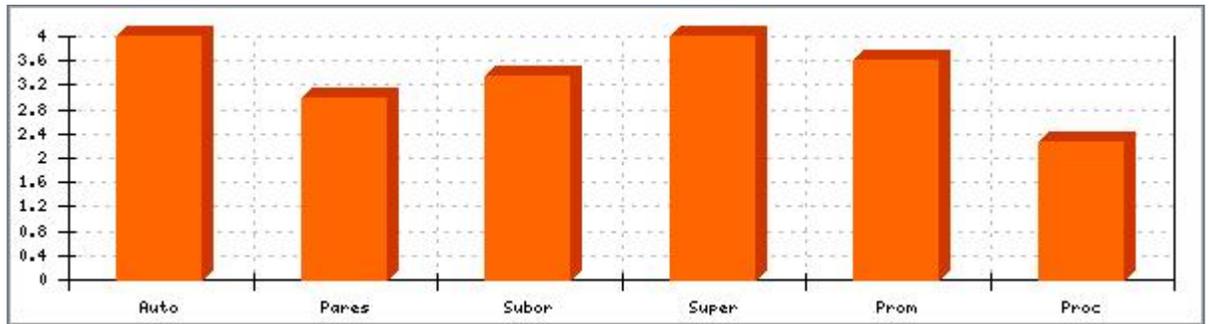
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.12



## FLEXIBILIDAD

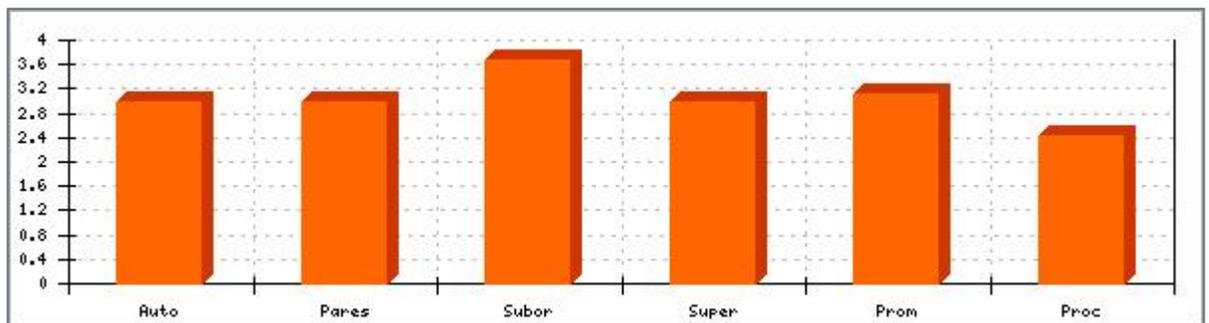
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.62
Promedio Proceso	2.25



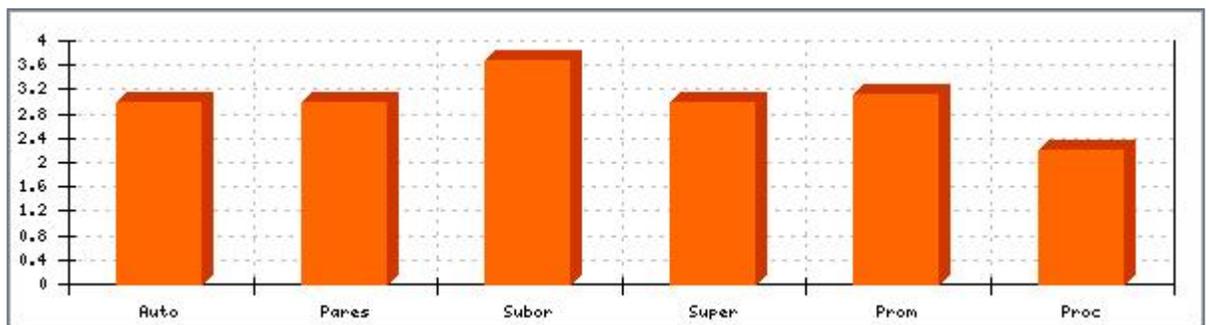
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.43



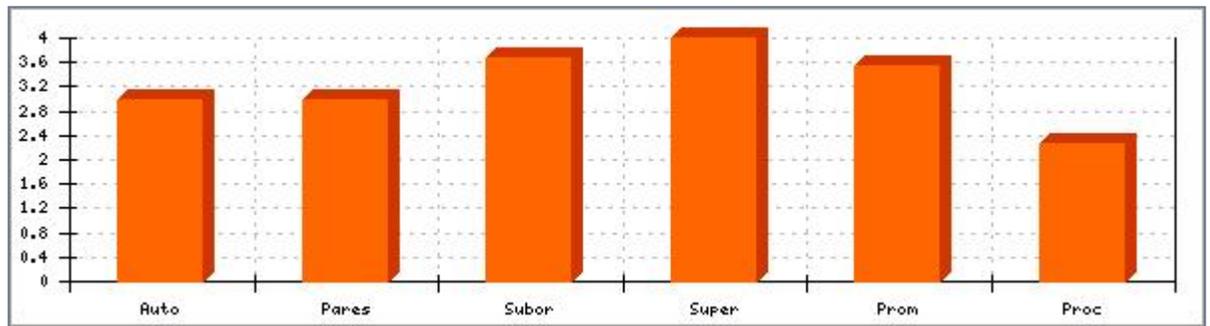
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.19



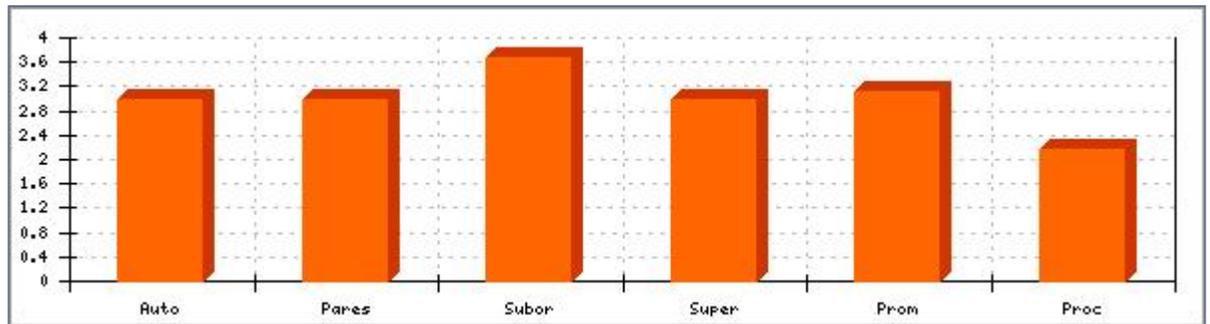
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.25



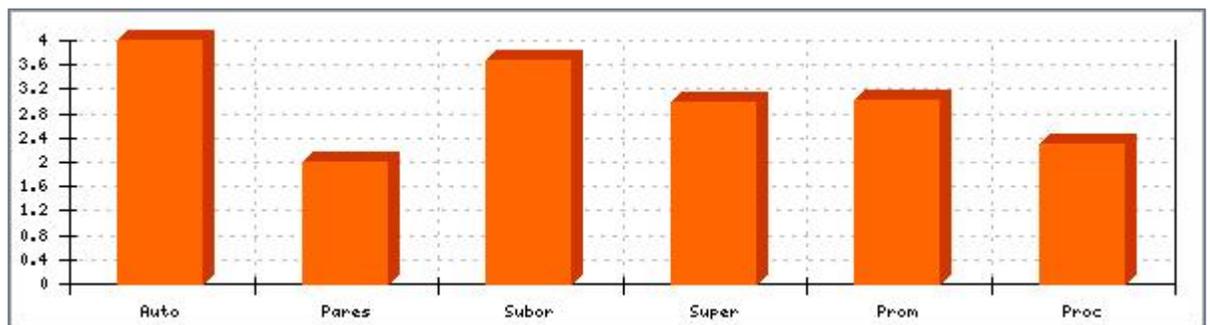
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.15



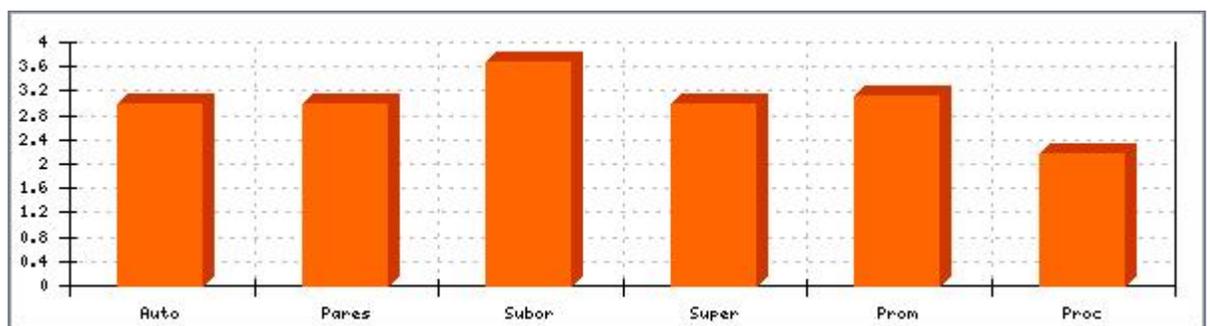
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	2.30



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

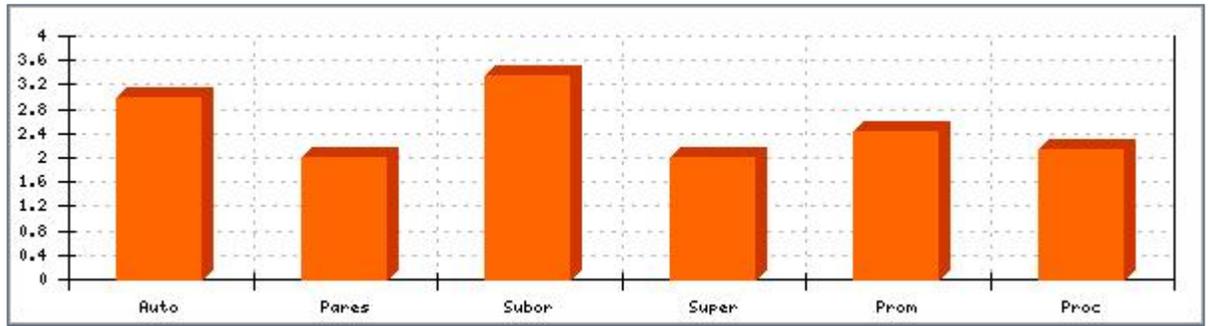
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.17



## INNOVACIÓN

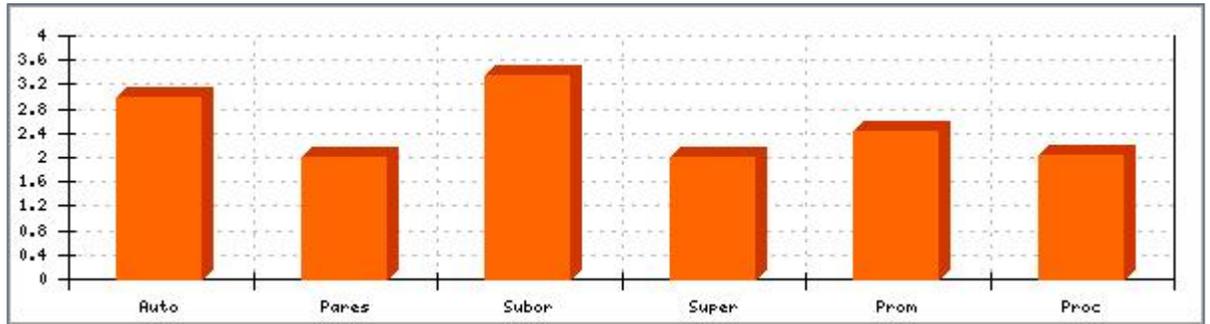
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.42
Promedio Proceso	2.13



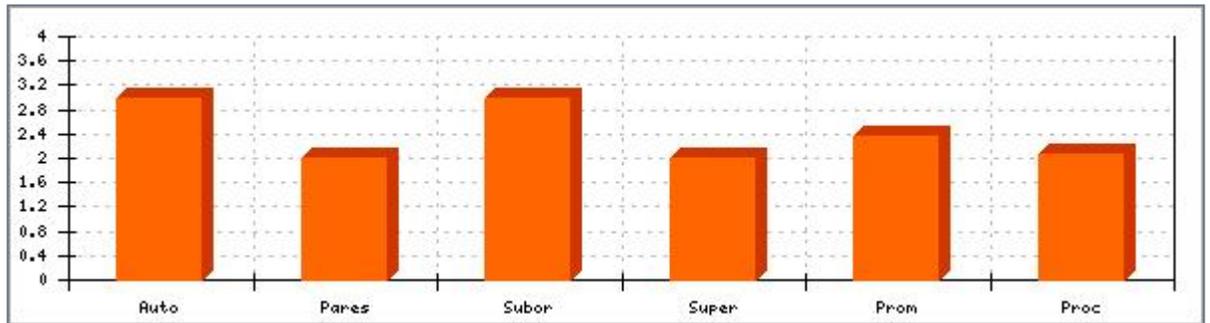
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.42
Promedio Proceso	2.04



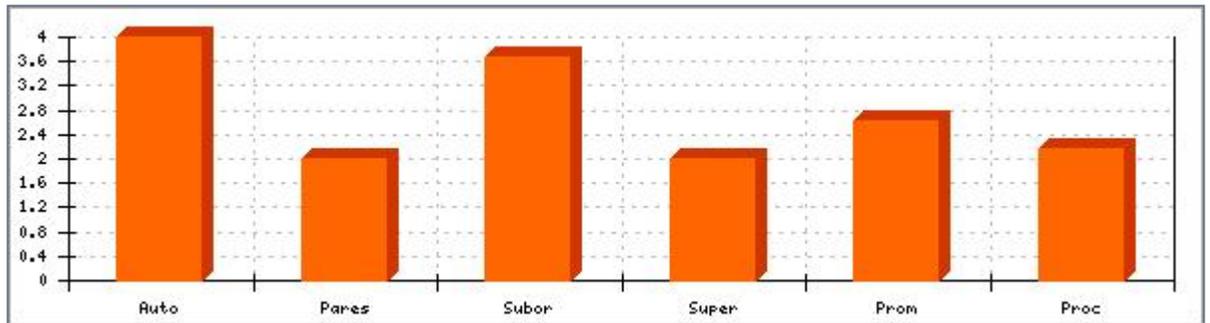
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.05



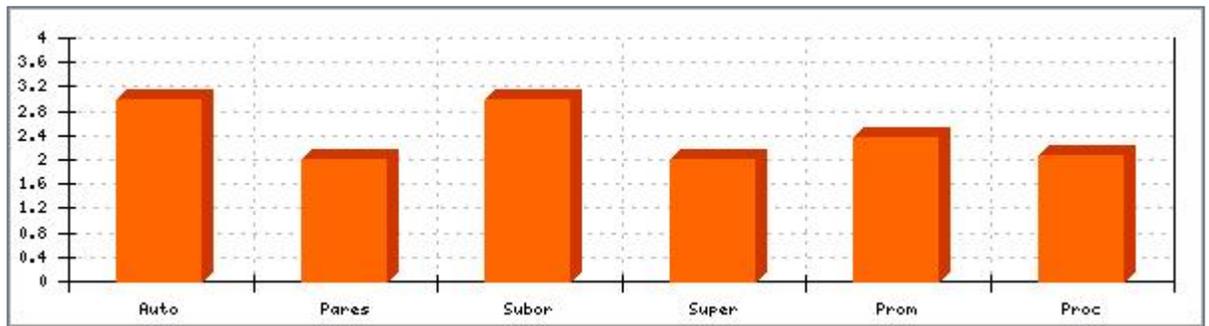
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.63
Promedio Proceso	2.18



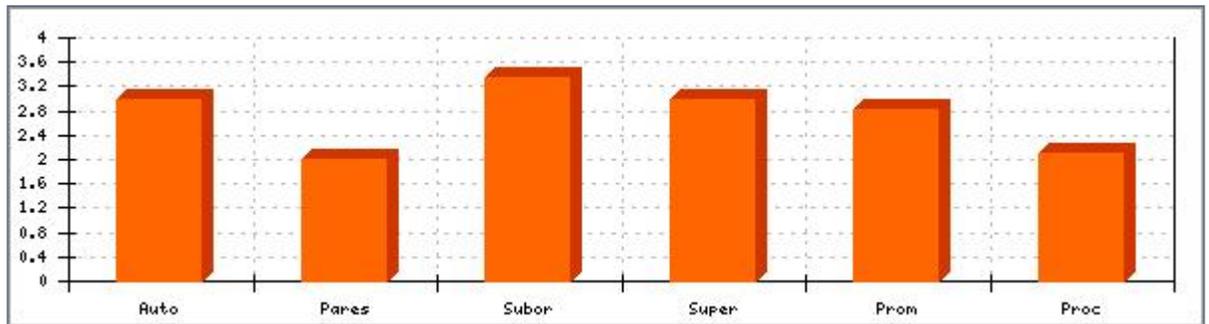
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.35)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.35
Promedio Proceso	2.08



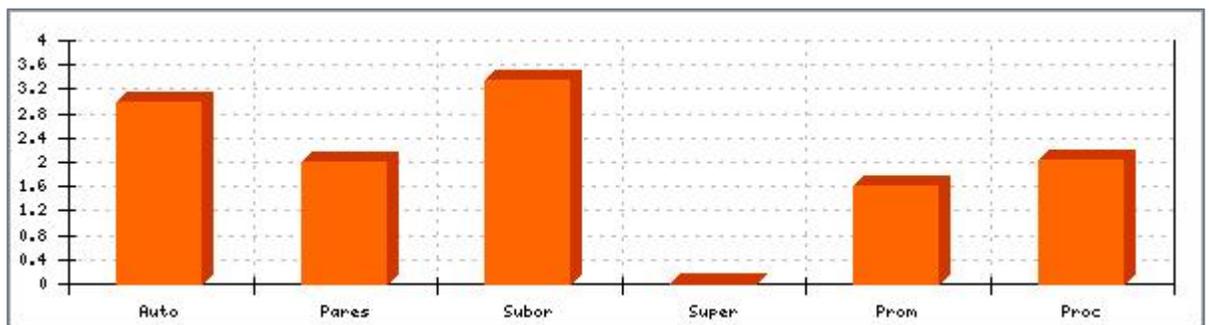
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.10



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (1.62)

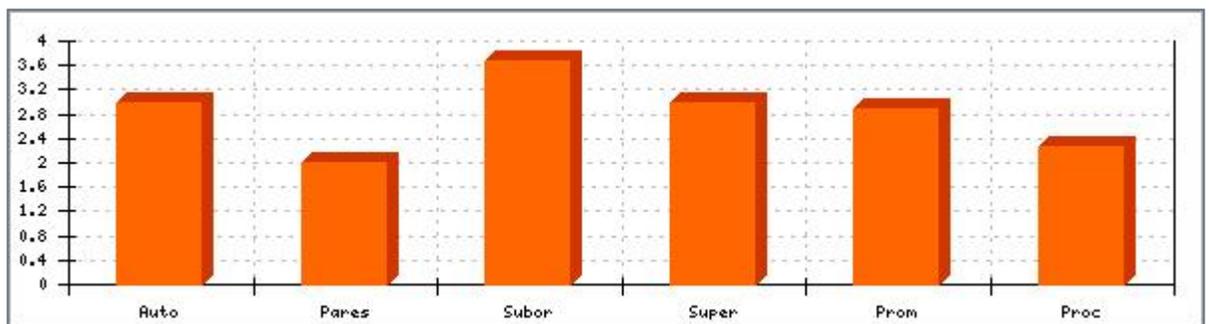
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	0.00
Promedio Ponderado	1.62
Promedio Proceso	2.03



## INTEGRIDAD

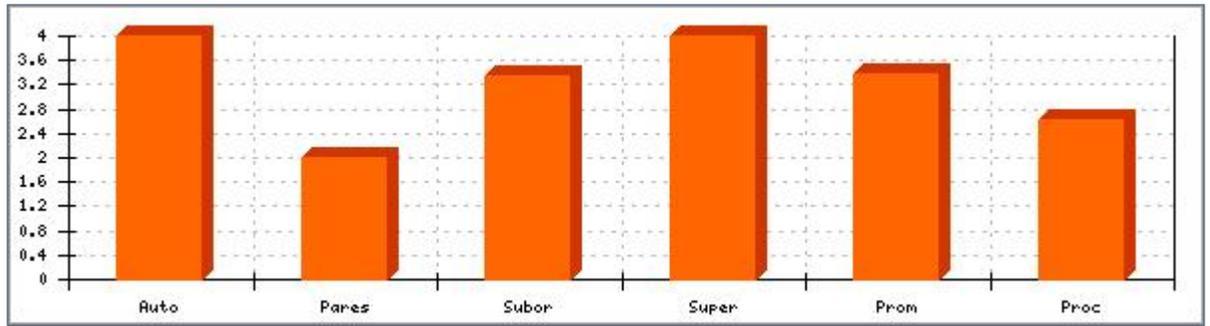
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.25



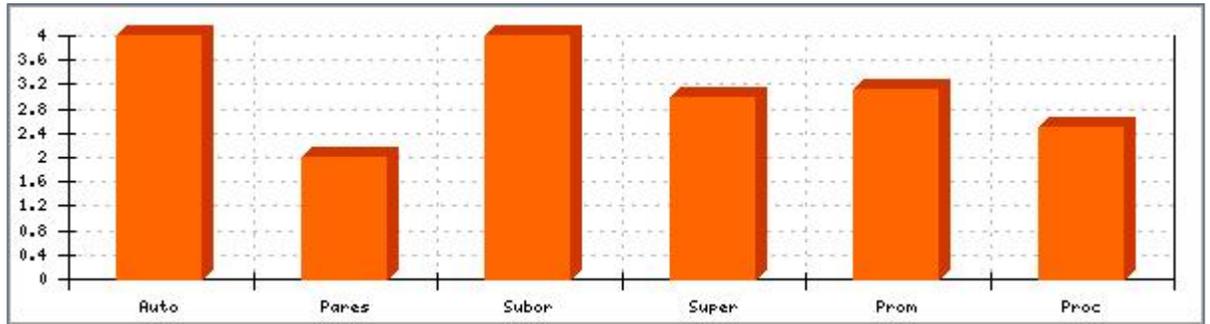
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	2.61



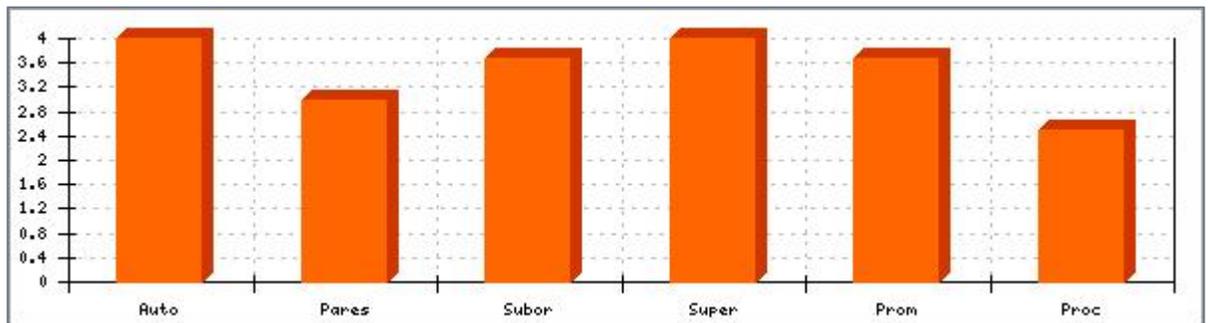
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	2.50



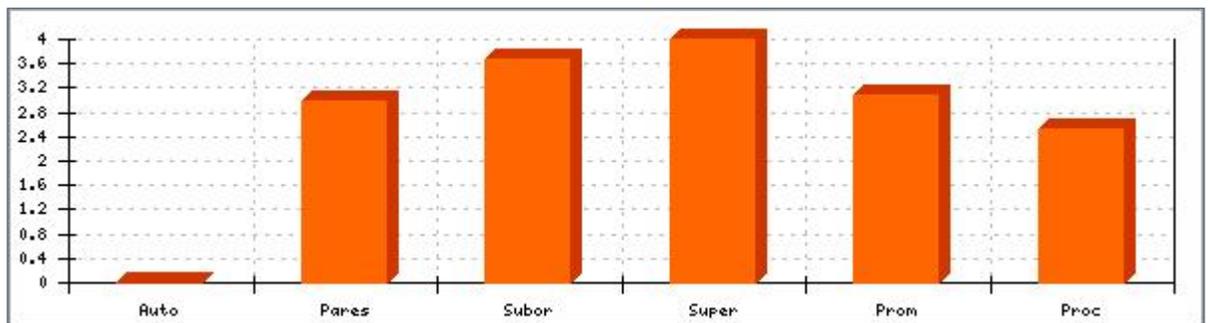
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.68
Promedio Proceso	2.49



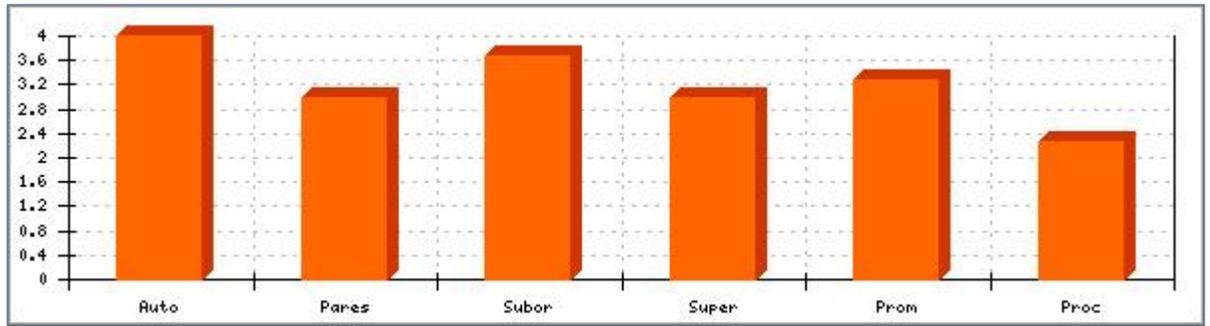
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.53



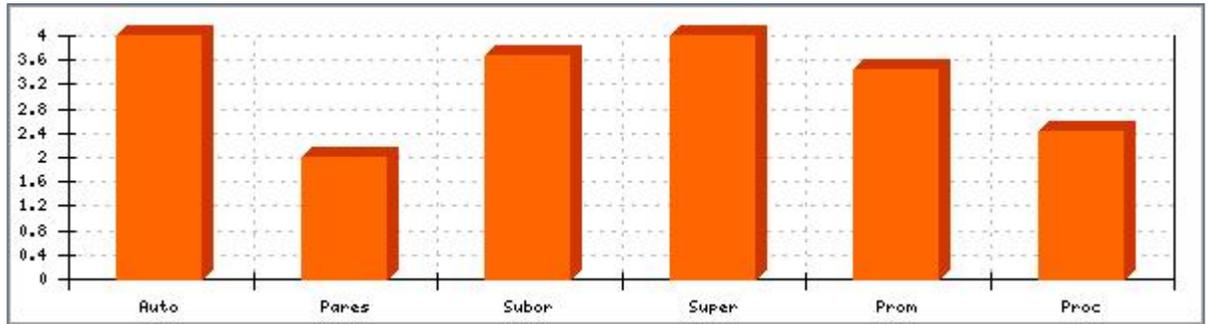
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.27



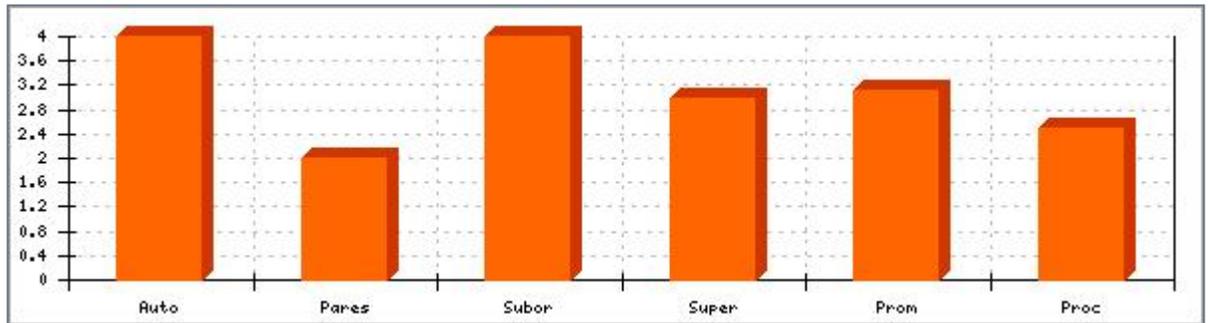
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.43)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.43
Promedio Proceso	2.44



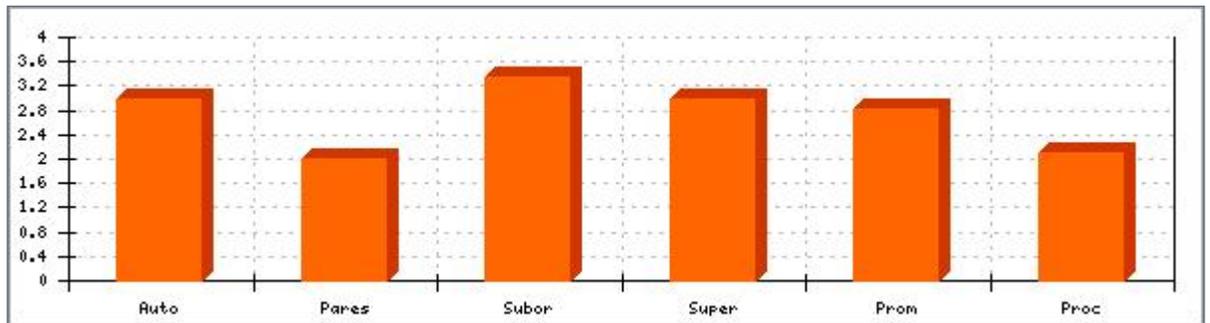
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	2.49



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.82)

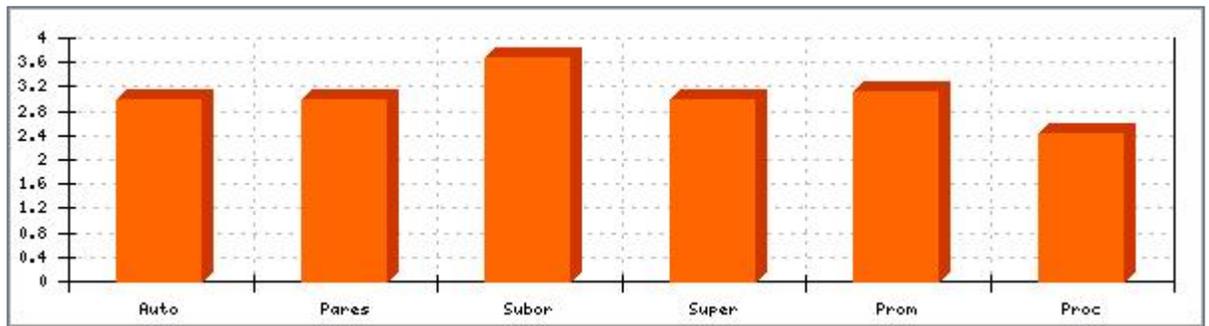
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.11



## RESPONSABILIDAD

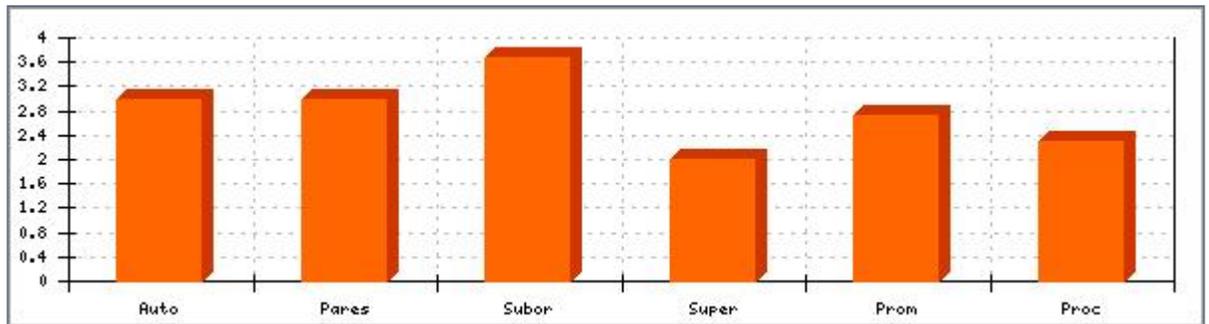
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	2.44



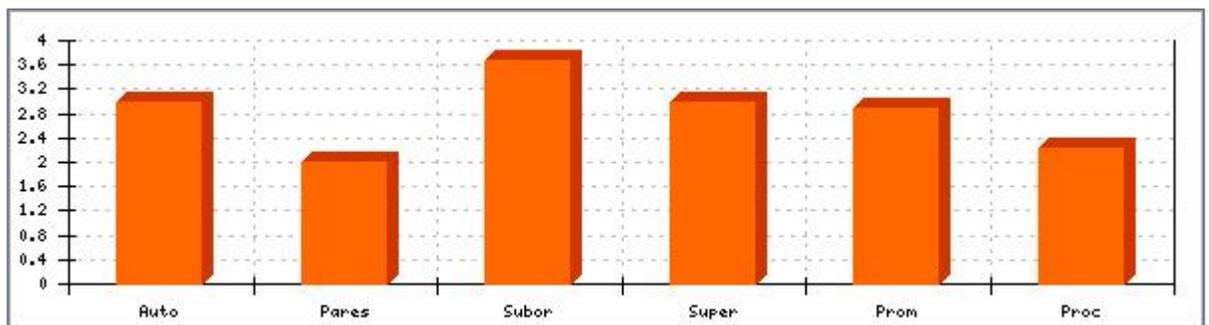
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (2.73)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.73
Promedio Proceso	2.30



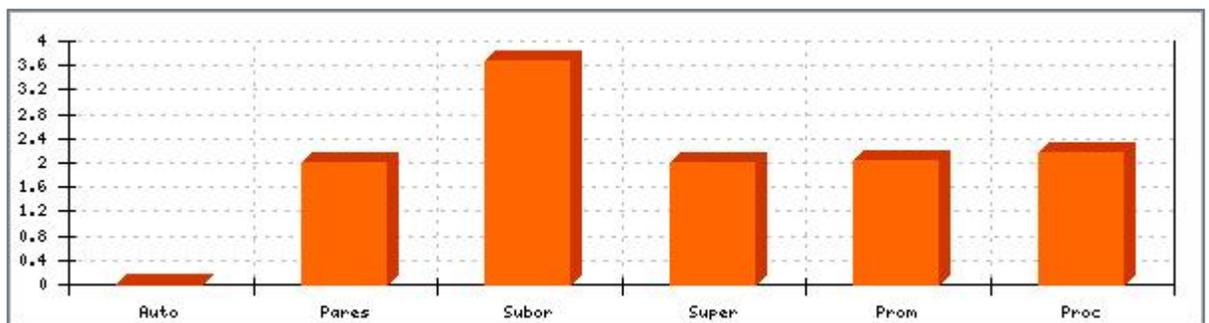
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.88)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	2.24



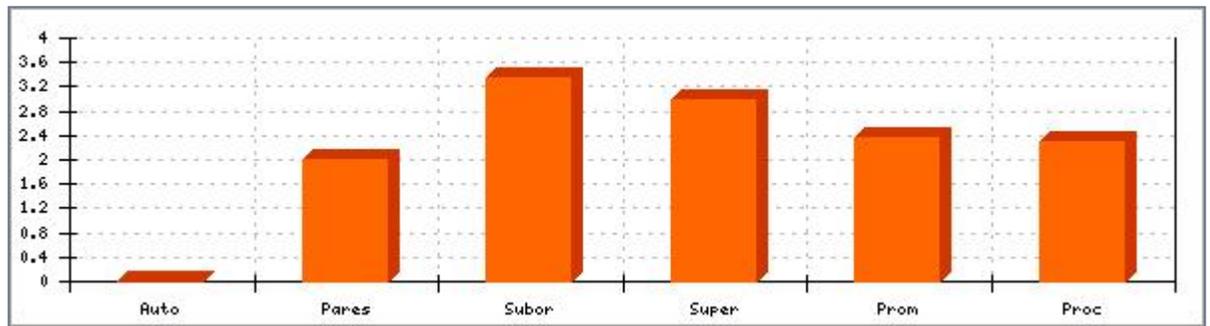
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.03
Promedio Proceso	2.17



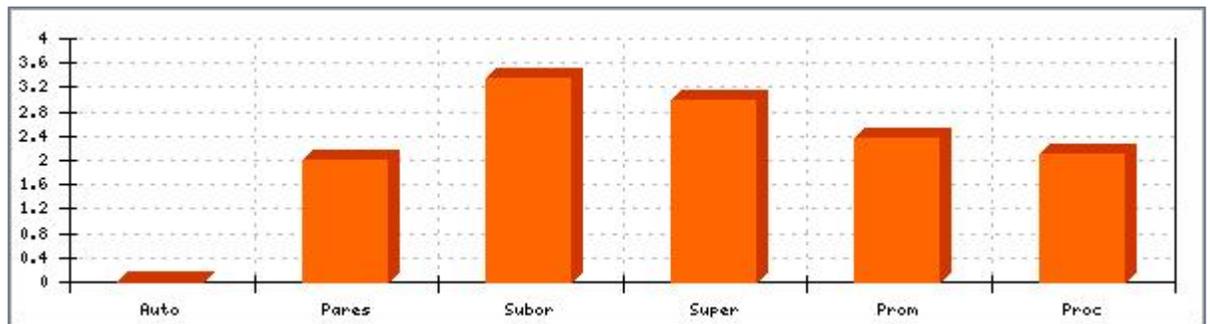
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.29



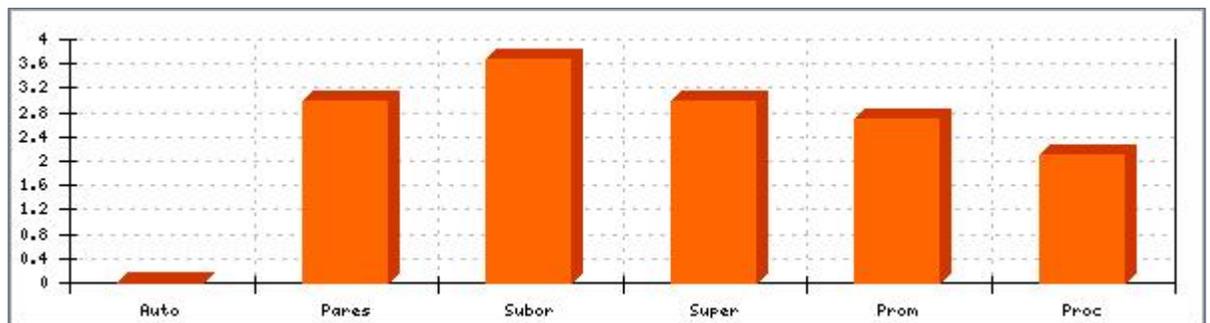
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.37)

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



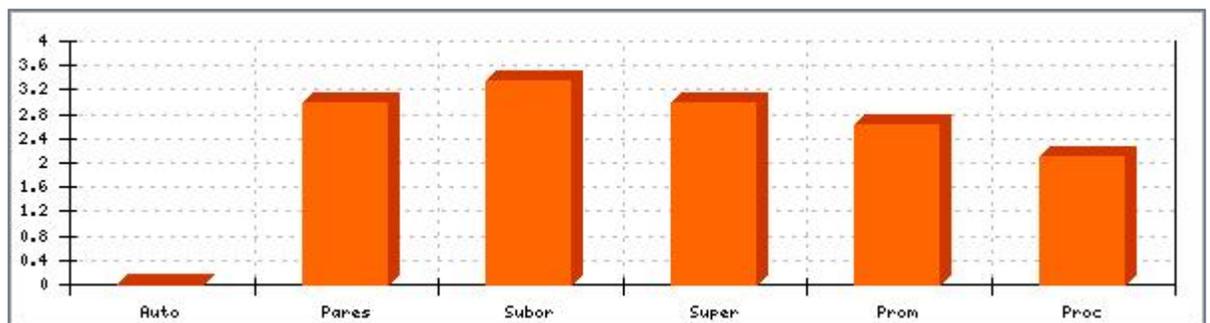
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.10



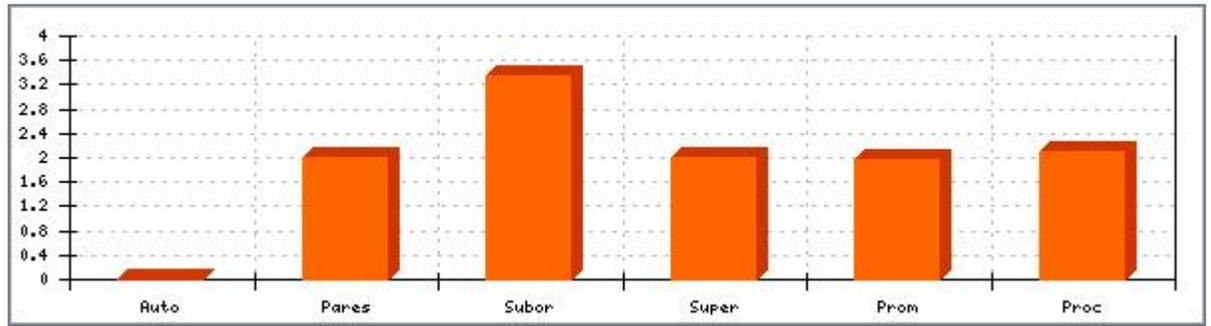
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.62
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 (1.97)

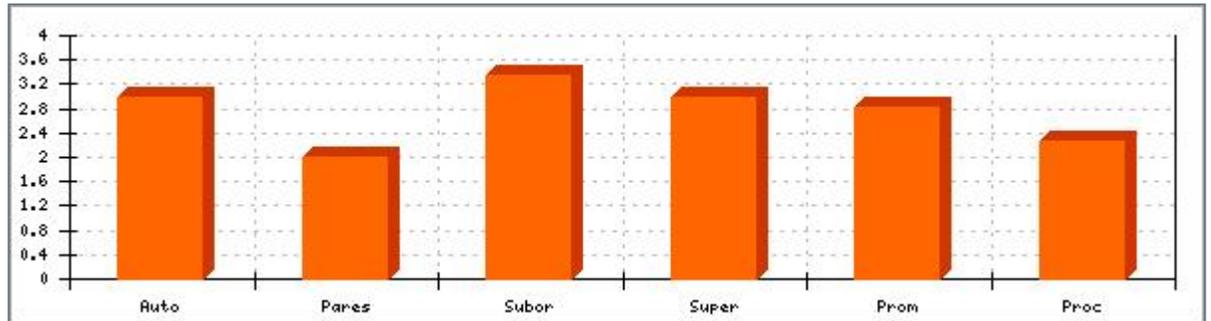
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	1.97
Promedio Proceso	2.09



## TRANSPARENCIA

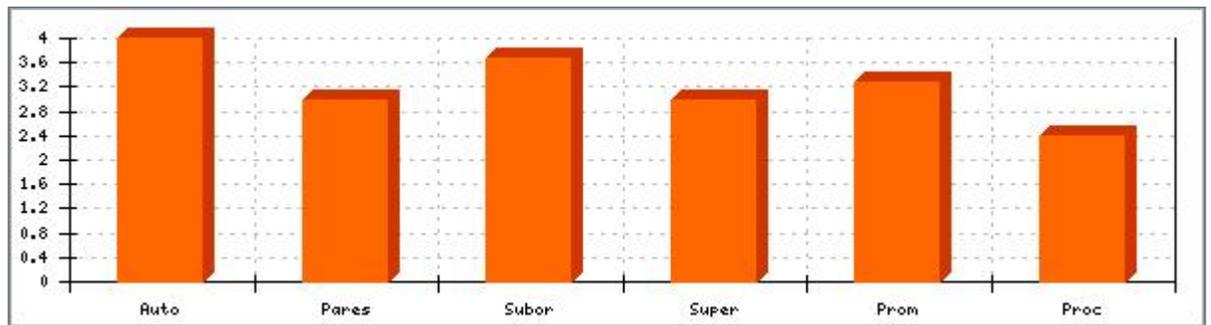
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.25



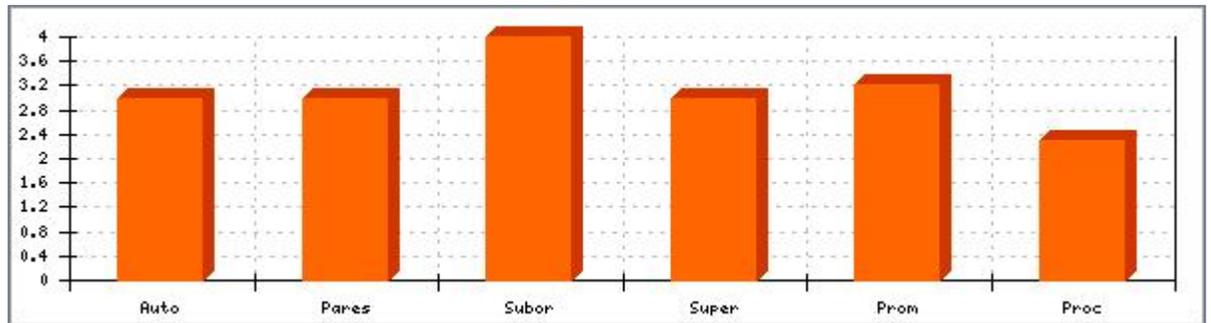
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	2.40



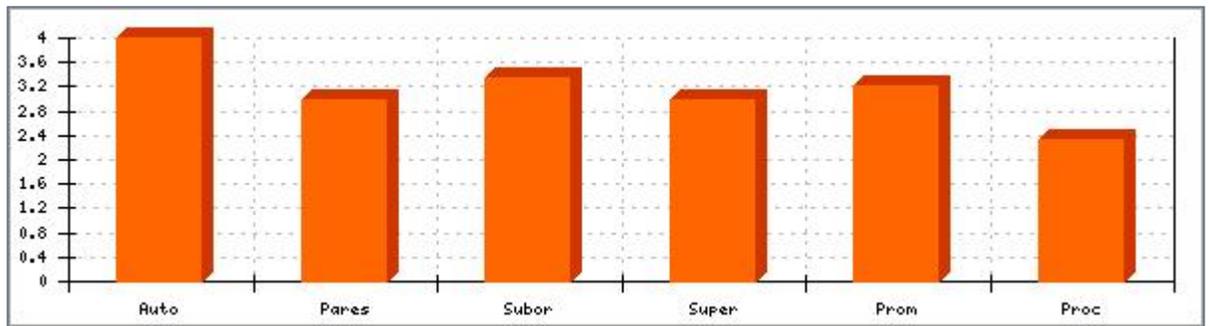
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	2.30



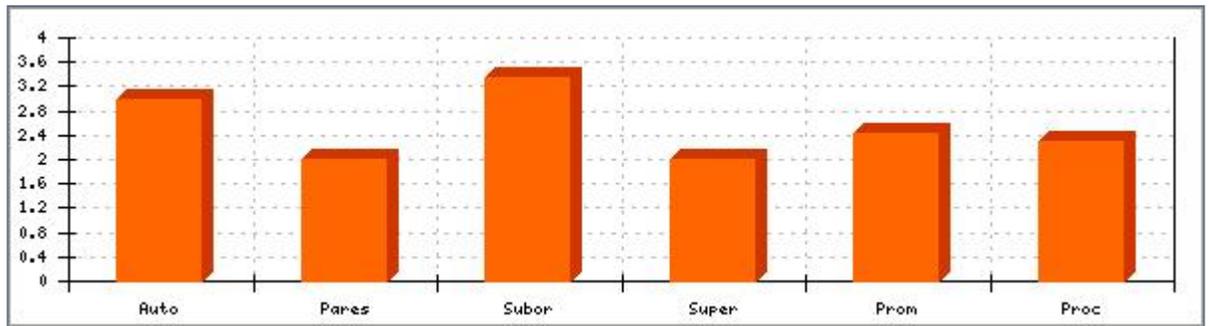
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.22
Promedio Proceso	2.34



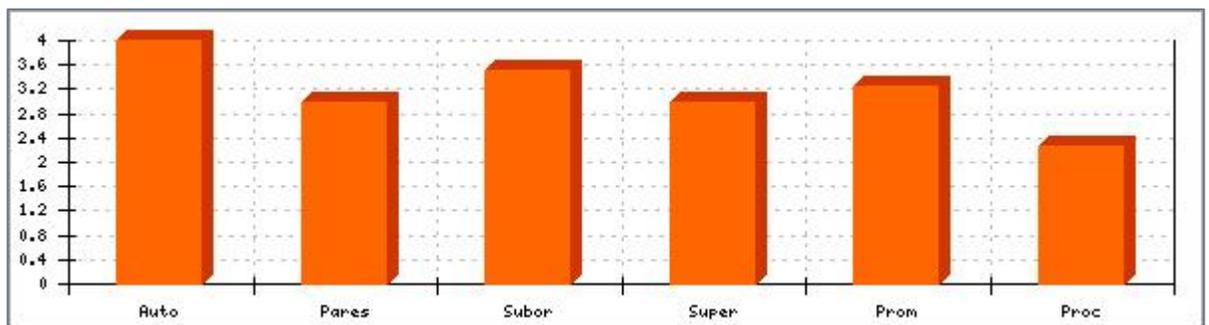
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (2.42)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.42
Promedio Proceso	2.28



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.50
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.26



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

#### COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.22	--
Pares	2.56	-0.66
Subordinado	3.56	0.34
Supervisor	2.56	-0.66

#### EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	2.67	-0.66
Subordinado	3.59	0.26
Supervisor	2.67	-0.66

#### EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	2.22	-1.11
Subordinado	3.52	0.19
Supervisor	3.00	-0.33

#### LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.38	--
Pares	2.46	-0.92
Subordinado	3.59	0.21
Supervisor	3.08	-0.30

#### FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.29	--
Pares	2.86	-0.43
Subordinado	3.62	0.33
Supervisor	3.29	0.00

#### INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	2.00	-1.14
Subordinado	3.29	0.15
Supervisor	2.17	-0.97

---

## INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.75	--
Pares	2.33	-1.42
Subordinado	3.67	-0.08
Supervisor	3.44	-0.31

---

## RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.00	--
Pares	2.44	-0.56
Subordinado	3.52	0.52
Supervisor	2.67	-0.33

---

## TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.50	--
Pares	2.67	-0.83
Subordinado	3.50	0.00
Supervisor	2.83	-0.67

---

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

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

•(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.	89.44%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	89.44%
•(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.	87.22%
•(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	84.44%
•(FLEXIBILIDAD) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	84.44%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	83.33%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	81.11%
•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	78.89%
•(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	76.11%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	76.11%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	76.11%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	76.11%
•(INTEGRIDAD) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	76.11%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	76.11%
•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	75.00%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	73.89%
•(LIDERAZGO) Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía.	73.89%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	73.89%
•(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.	73.33%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	71.11%
•(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.	71.11%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	71.11%
•(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	71.11%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	71.11%
•(EMPODERAMIENTO) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	71.11%
•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	71.11%
•(LIDERAZGO) Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación.	71.11%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	71.11%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	71.11%
•(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno	71.11%

•(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	71.11%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	71.11%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	70.00%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	70.00%
•(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	69.44%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	68.89%
•(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	68.89%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	67.78%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	67.78%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	65.56%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	62.78%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	62.78%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	62.78%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	62.78%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	62.78%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	62.78%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	62.78%
•(EMPODERAMIENTO) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	60.56%
•(EMPODERAMIENTO) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	60.56%
•(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	60.56%
•(LIDERAZGO) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	60.56%
•(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	60.56%
•(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	60.56%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	60.56%

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

•(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.	34.44%
•(RESPONSABILIDAD) Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información	32.22%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	27.78%
•(INNOVACIÓN) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	20.56%

## AUTOEVALUACIÓN

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

Interactuar de mayor manera con las áreas técnicas y administrativas de Quito

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

Dejar de tener mayor atención al área de Producción y apoyar por igual a todas las áreas del campo.

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

Visitar con mayor frecuencia a las áreas operativas para determinar requerimientos y oportunidades de mejora

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Dedicación y conocimiento del campo

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Mantener igual interacción con todas las áreas técnicas, Seguridad y de apoyo

## PARES

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

DAR CONSTANTE RETROALIMENTACION A LOS JEFES DE AREAS.

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

ENFOCARSE MAS EN EL LIDERAZGO, COMO TRANSMITIR Y MOTIVAR A SUS EQUIPOS DE TRABAJO

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

ES ABIERTO, LA GENTE TIENE CONFIANZA PARA COMUNICARLE COSAS

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

COMPRENDER Y DESEMPEÑAR EL ROL DE LIDER

## SUBORDINADO

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

Informar de aspectos relevantes o situación de la empresa.

Estoy satisfecho con su gestión.

Que continúe fomentando el trabajo en equipo para la consecución de los objetivos, y manteniendo la comunicación total.

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

El área de prucción es importante pero debe dar igual atención a todas las áreas.

Continuar de la misma manera.

nada

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

Mas reuniones informativas que sean cortas o aprovechar cualquier reunión para informar situaciones relevantes.

Ya era hora de tener un Gerente de Campo con estas características. Exige pero con adecuado trato al personal.

Continuar con la comunicación abierta y hacer seguimiento de las metas propuestas

#### Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Muy dedicado al trabajo, asume retos y responsabilidades.

Es un líder, escucha a todos para tomar decisiones. Retroalimenta cuando encuentra desviaciones. LA seguridad está primero en el inicio de toda actividad. Crea un ambiente laboral excepcional.

Franqueza y dedicación

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

Tomar las situaciones emergentes con mayor calma.

Ninguna

Continuar identificando acciones que aporten al cumplimiento de objetivos en un ambiente de trabajo optimo.

## SUPERVISOR

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

Reforzar la planificación de actividades críticas.

#### Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Integridad, transparencia, conocimiento de la operación.

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

Reforzar temas administrativos y normativos relacionados con el negocio.

---

EVALUADO

---

EVALUADOR

