



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 **2017-03-12 05:09:03** hasta el **2017-04-05 05:15:51**



Datos Personales



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

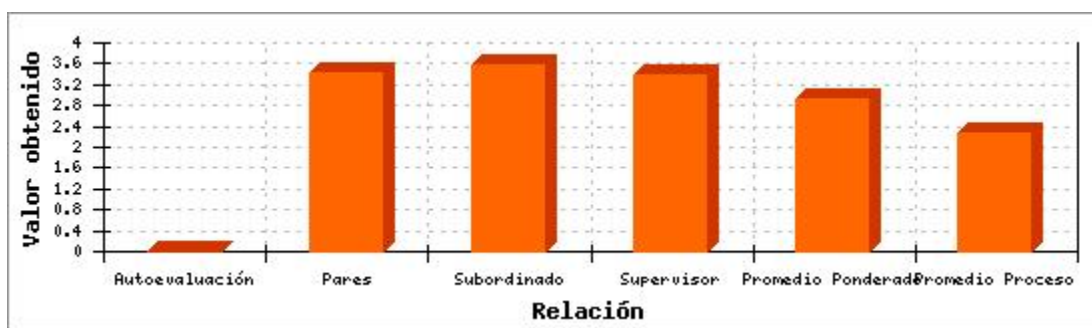
No. Identificación :	1706727052
Nombres :	CARLOS ALBERTO
Apellidos :	SALVADOR ROLDAN
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	ACTIVO
Cargo :	GERENTE OPERACIONES BLOQUE 16
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	CARLOS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

Peso de las Evaluaciones:

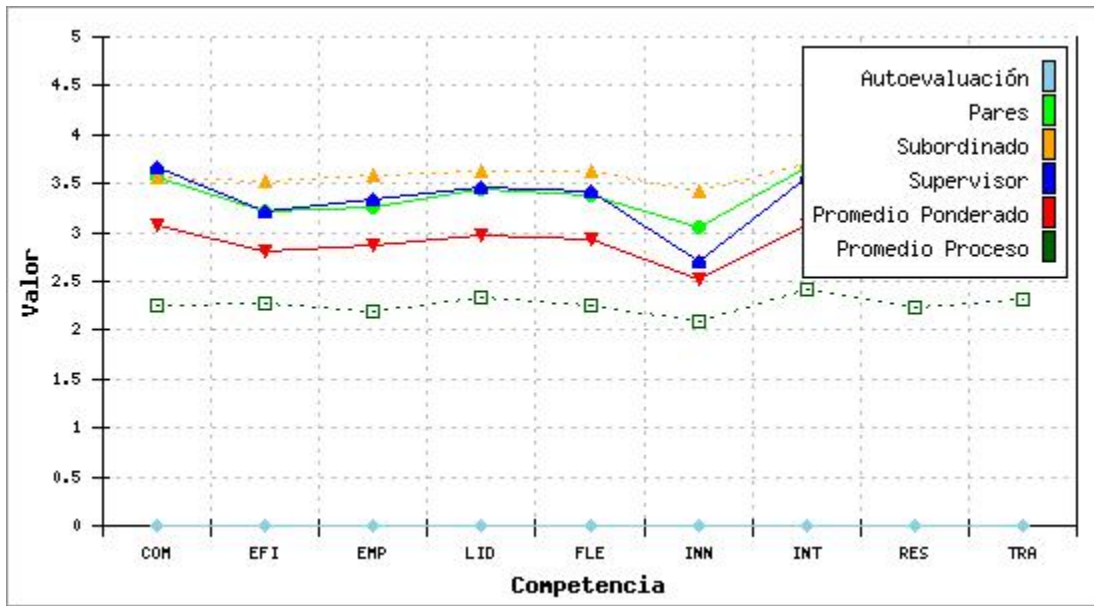
Relación	Peso	Gestionadas	Finalizadas
Autoevaluación	15.00%	1	0
Pares	25.00%	3	3
Subordinado	20.00%	3	3
Supervisor	40.00%	1	1

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

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	0.00
Pares	3.42
Subordinado	3.57
Supervisor	3.38
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.26



	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	COMUNICACIÓN	0.00	3.56	3.56	3.67	3.07	2.25
2	EFICIENCIA	0.00	3.22	3.52	3.22	2.80	2.28
3	EMPODERAMIENTO	0.00	3.26	3.59	3.33	2.87	2.19
4	LIDERAZGO	0.00	3.44	3.62	3.46	2.97	2.33
5	FLEXIBILIDAD	0.00	3.38	3.62	3.43	2.94	2.25
6	INNOVACIÓN	0.00	3.05	3.43	2.71	2.53	2.10
7	INTEGRIDAD	0.00	3.67	3.70	3.56	3.08	2.42
8	RESPONSABILIDAD	0.00	3.42	3.52	3.33	2.89	2.24
9	TRANSPARENCIA	0.00	3.78	3.61	3.67	3.13	2.31



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

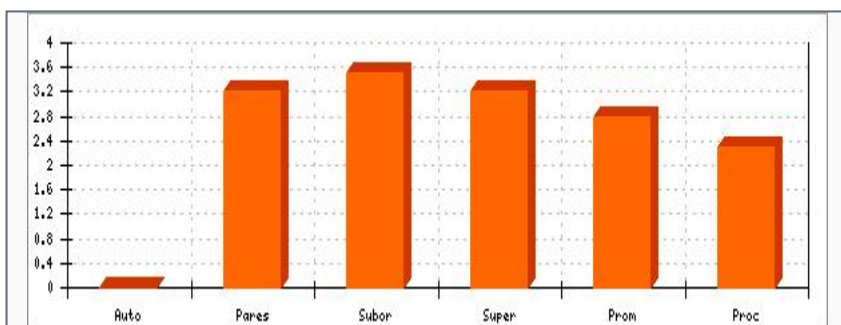
COMUNICACIÓN (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.56
Subordinado	3.56
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	2.25



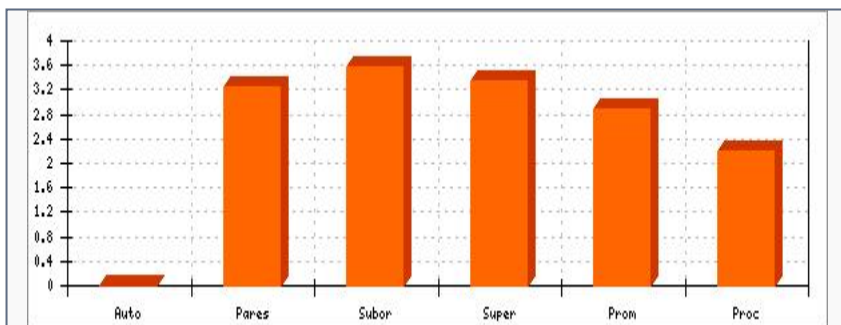
EFICIENCIA (2.80)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.22
Subordinado	3.52
Supervisor	3.22
Promedio Ponderado	2.80
Promedio Proceso	2.28



EMPODERAMIENTO (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.26
Subordinado	3.59
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	2.19



LIDERAZGO (2.97)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.44
Subordinado	3.62
Supervisor	3.46
Promedio Ponderado	2.97
Promedio Proceso	2.33



FLEXIBILIDAD (2.94)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.38
Subordinado	3.62
Supervisor	3.43
Promedio Ponderado	2.94
Promedio Proceso	2.25



INNOVACIÓN (2.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.05
Subordinado	3.43
Supervisor	2.71
Promedio Ponderado	2.53
Promedio Proceso	2.10



INTEGRIDAD (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.70
Supervisor	3.56
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.42



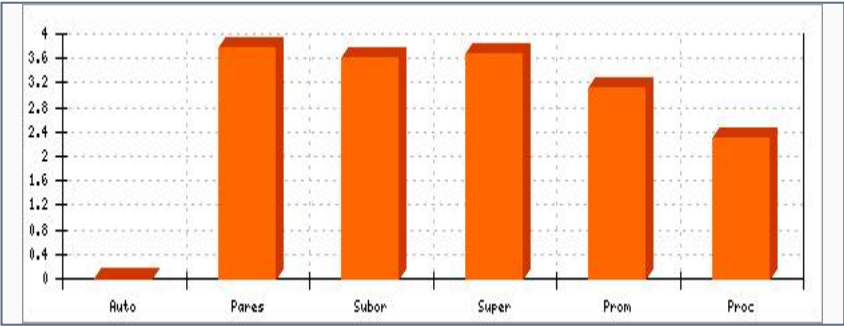
RESPONSABILIDAD (2.89)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.42
Subordinado	3.52
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	2.89
Promedio Proceso	2.24



TRANSPARENCIA (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.78
Subordinado	3.61
Supervisor	3.67
Promedio Ponderado	3.13
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 (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.28



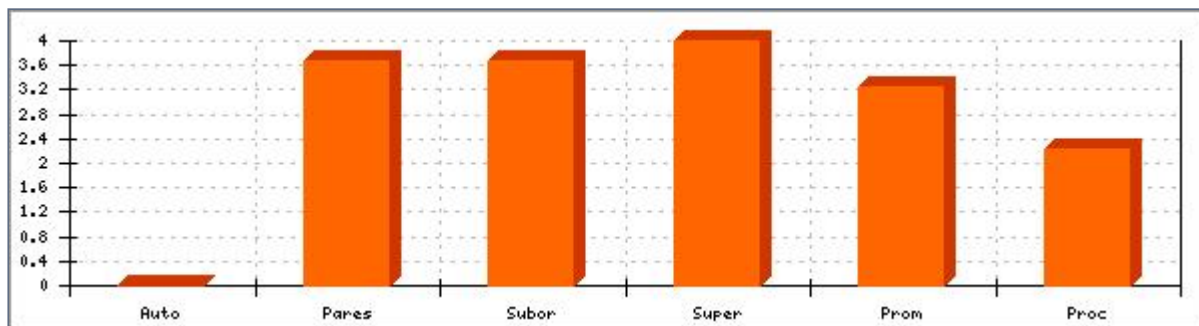
2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (2.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.14



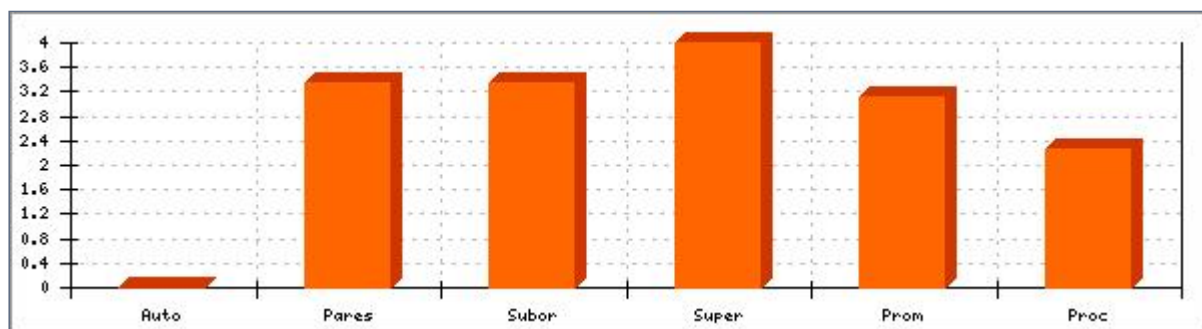
3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.24



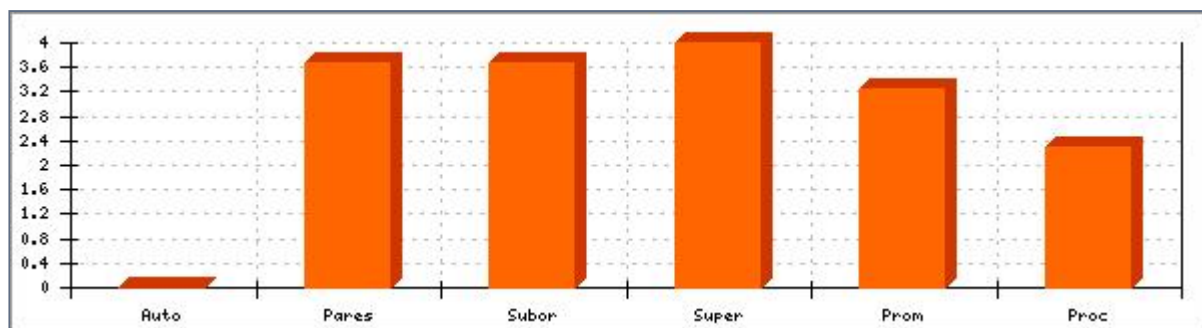
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	2.25



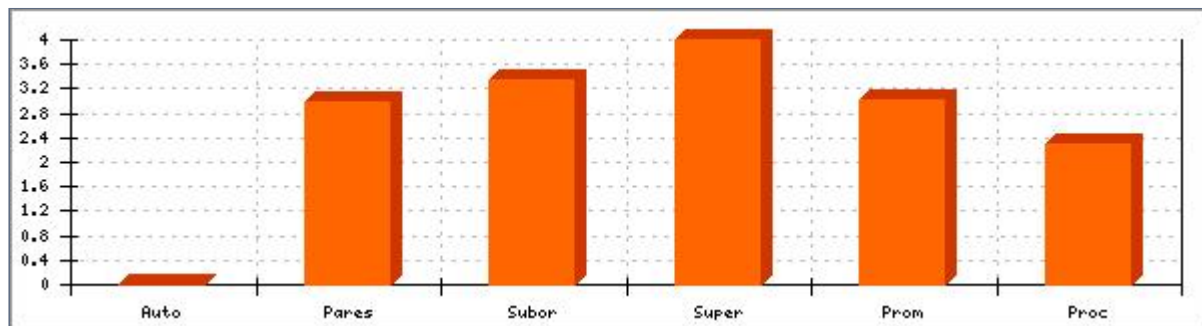
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
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. (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	2.31



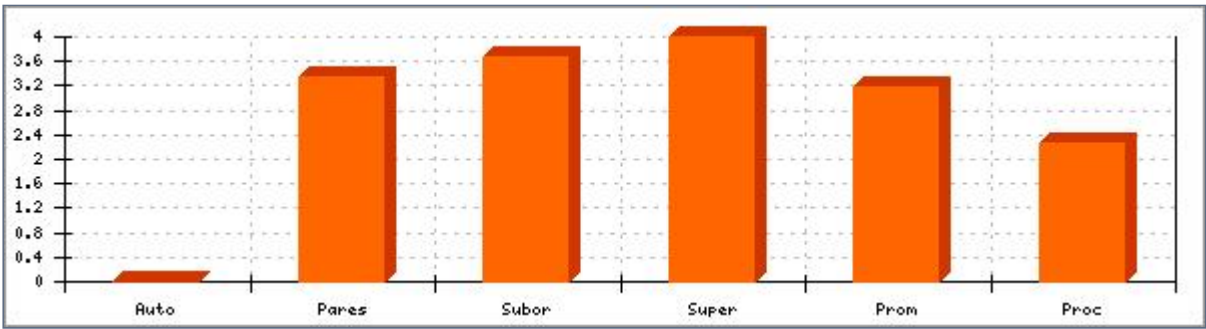
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.35



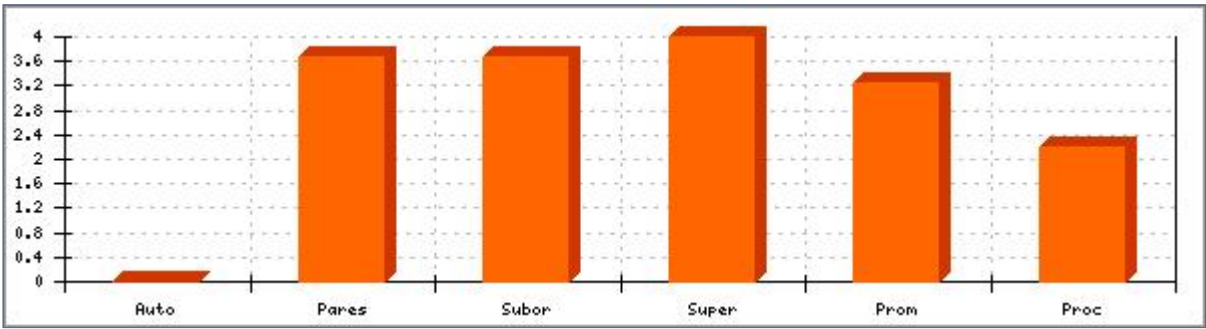
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.27



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.25)

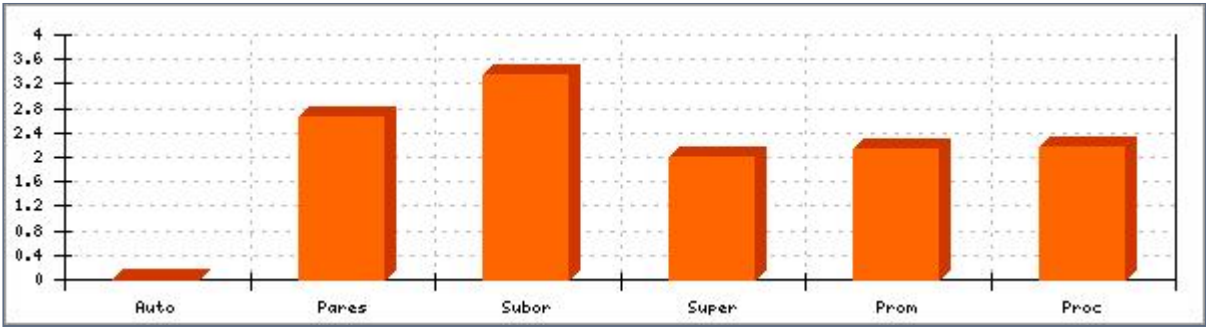
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.21



EFICIENCIA

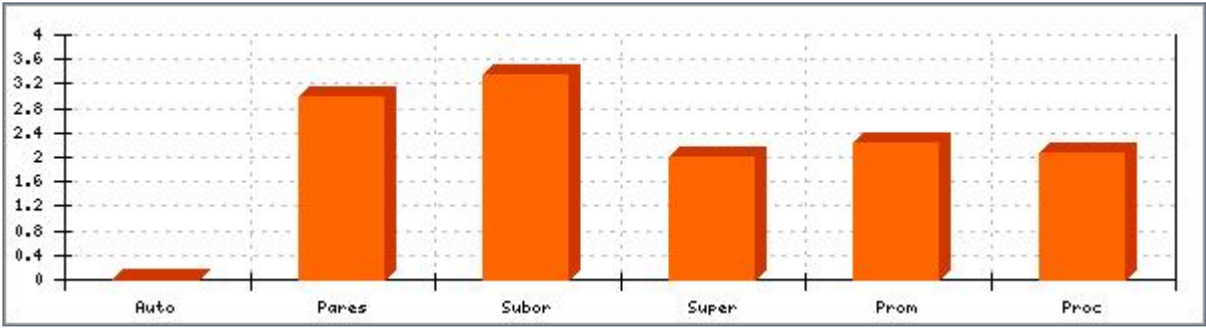
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.13
Promedio Proceso	2.17



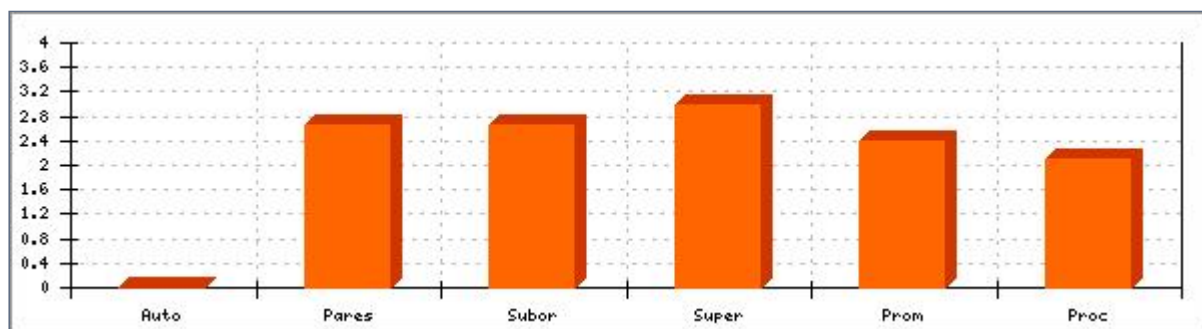
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.22)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.22
Promedio Proceso	2.08



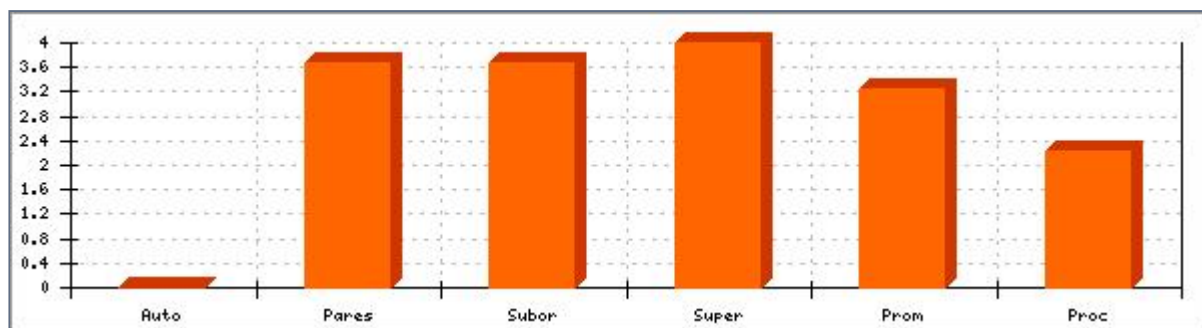
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.40
Promedio Proceso	2.11



13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.23



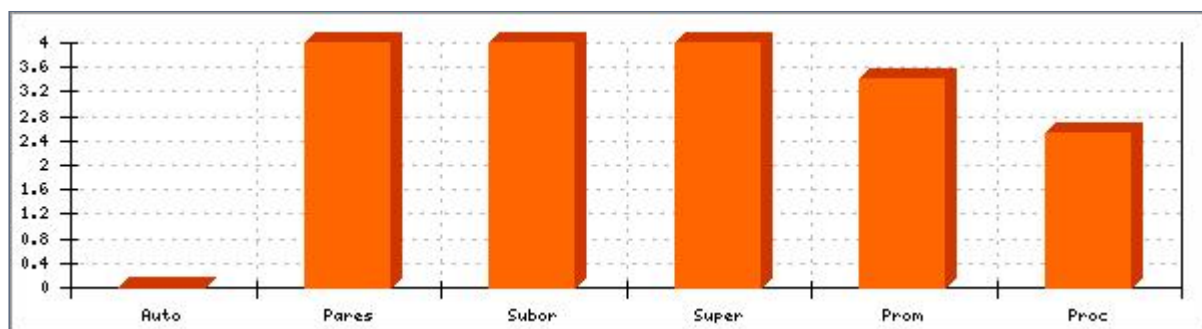
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.56



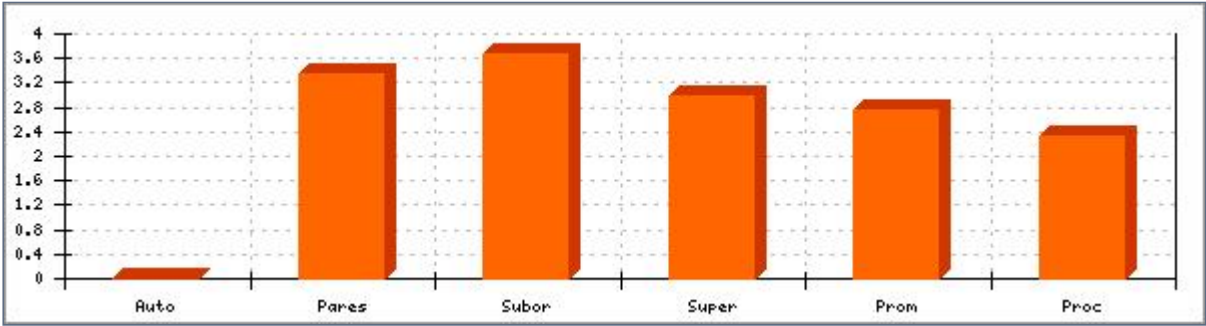
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	2.52



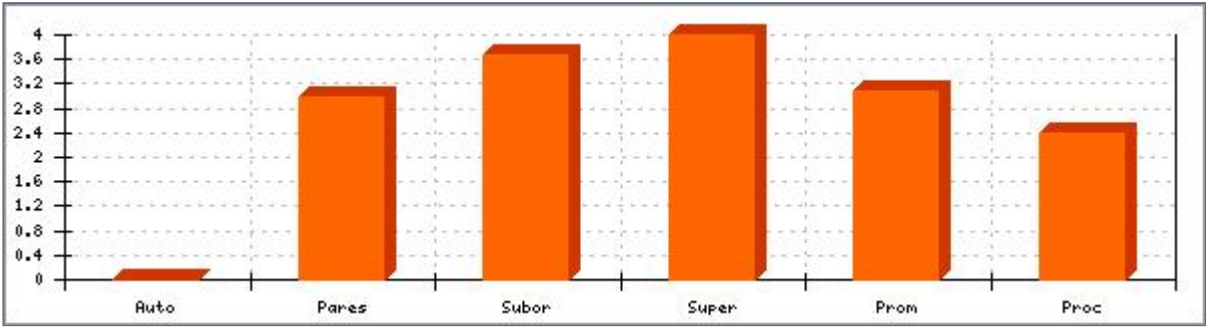
16.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.32



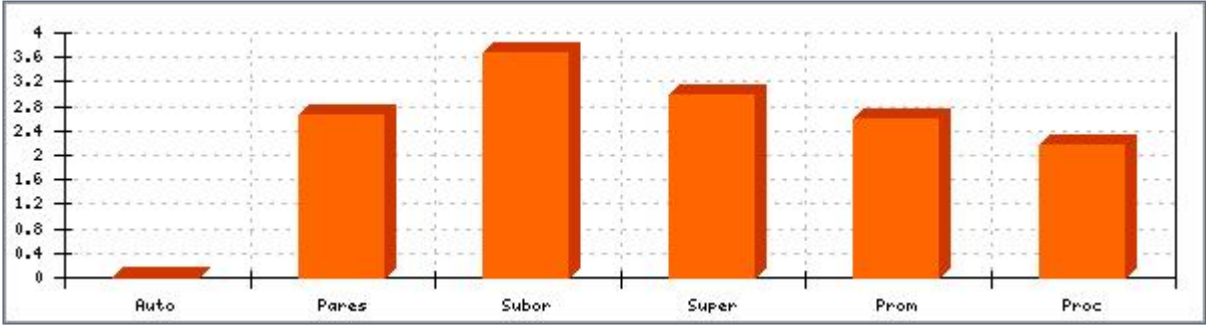
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.39



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.60)

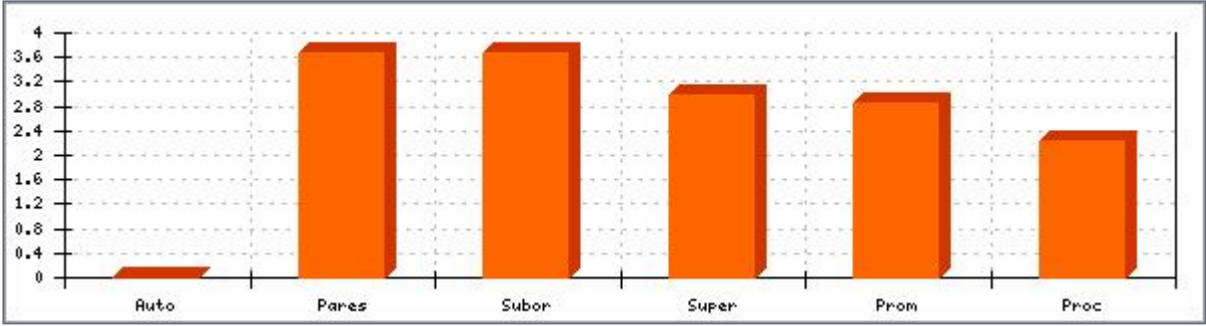
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.17



EMPODERAMIENTO

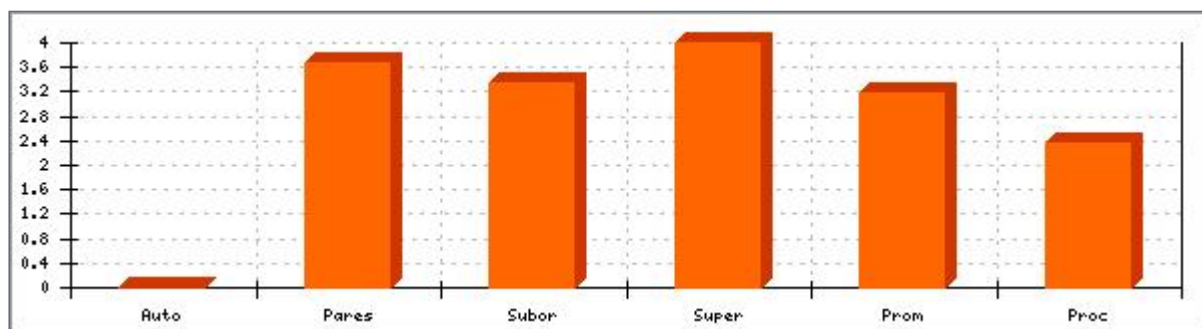
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.23



20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	2.36



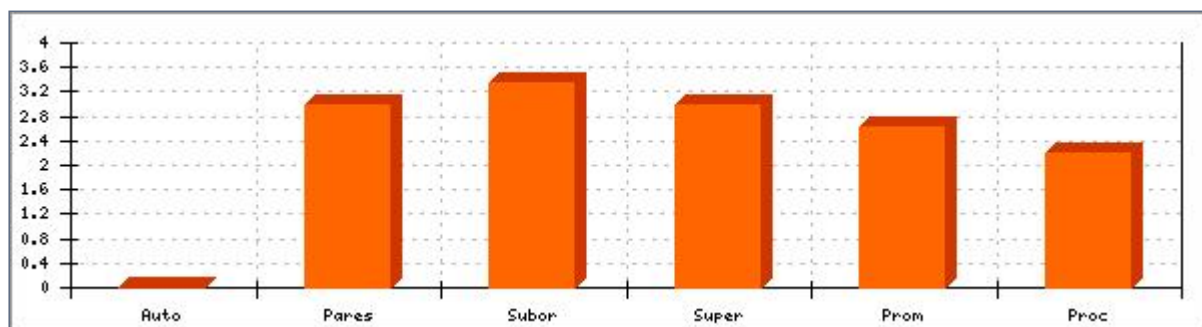
21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.11



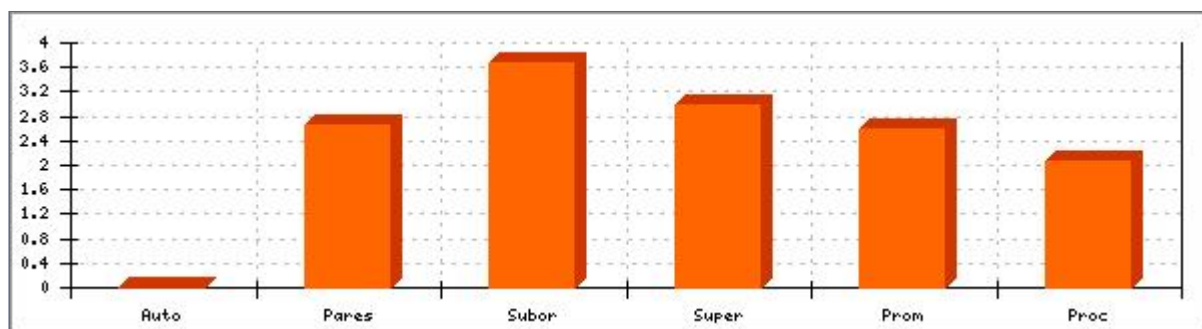
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.19



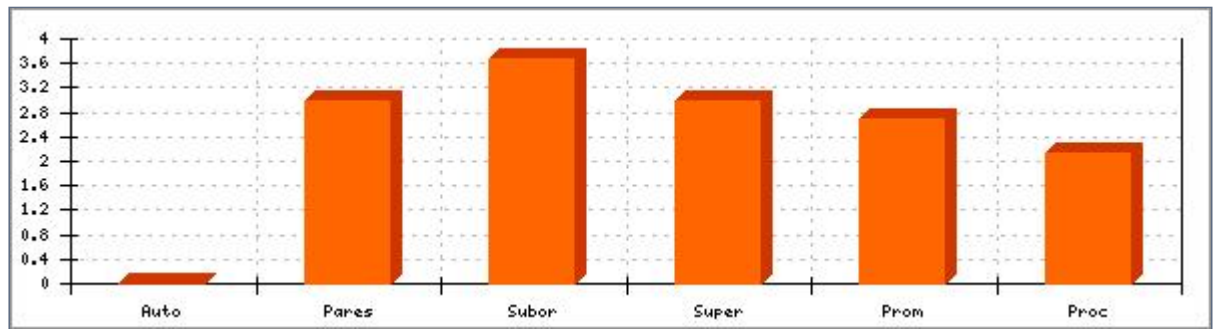
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.07



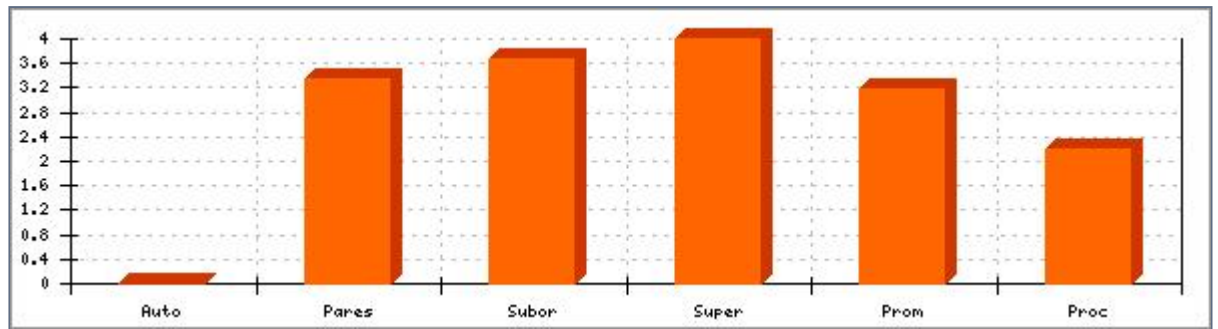
24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.13



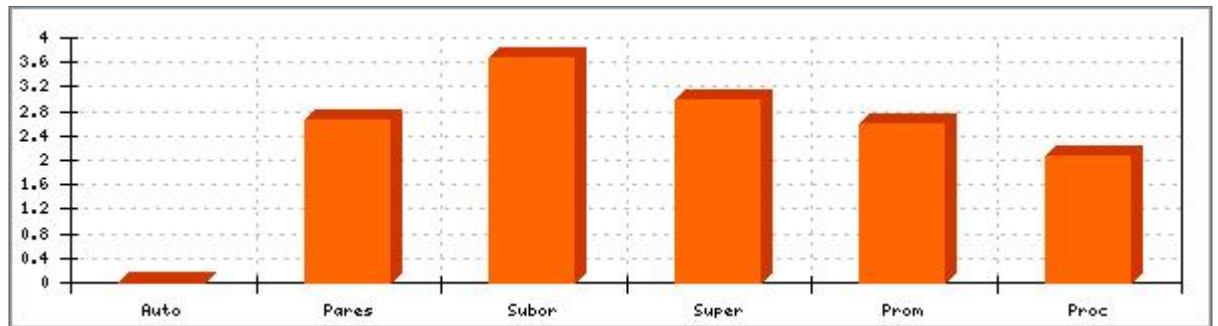
25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.19



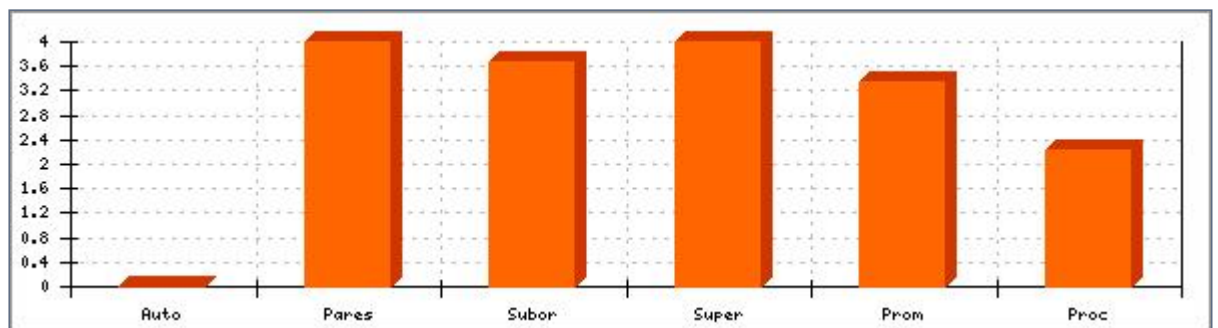
26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.08



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.33)

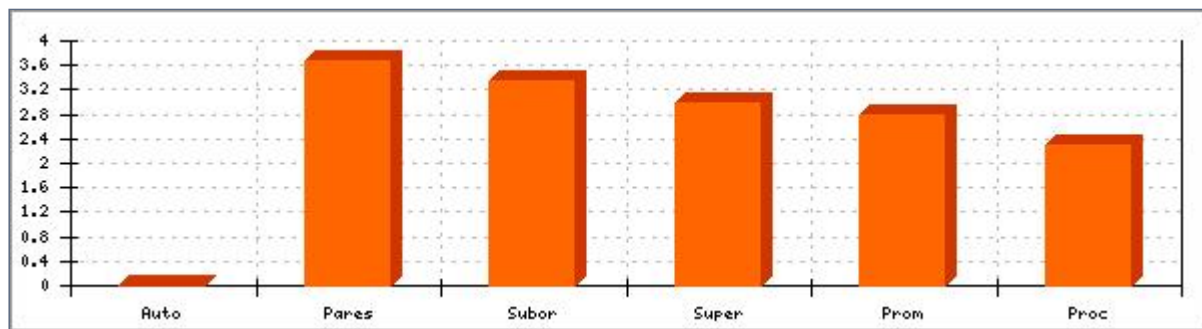
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.24



LIDERAZGO

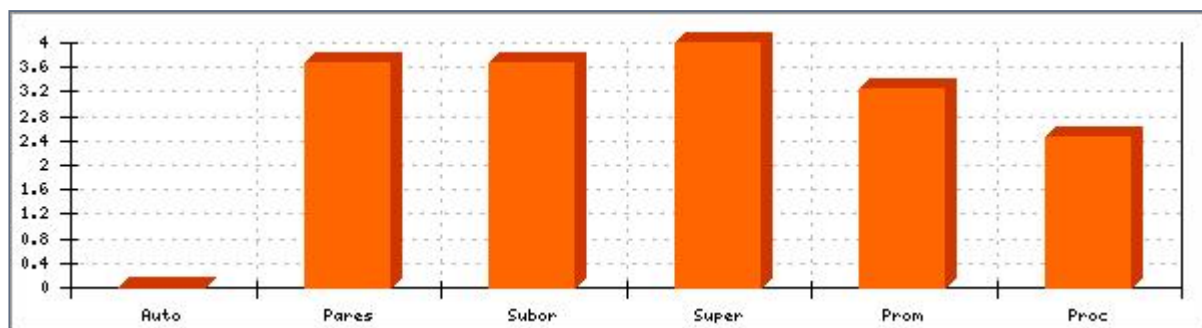
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.29



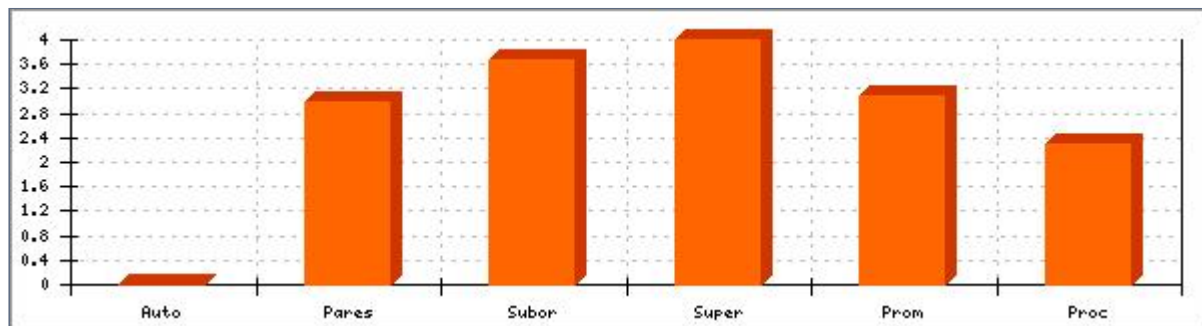
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.46



30.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	2.28



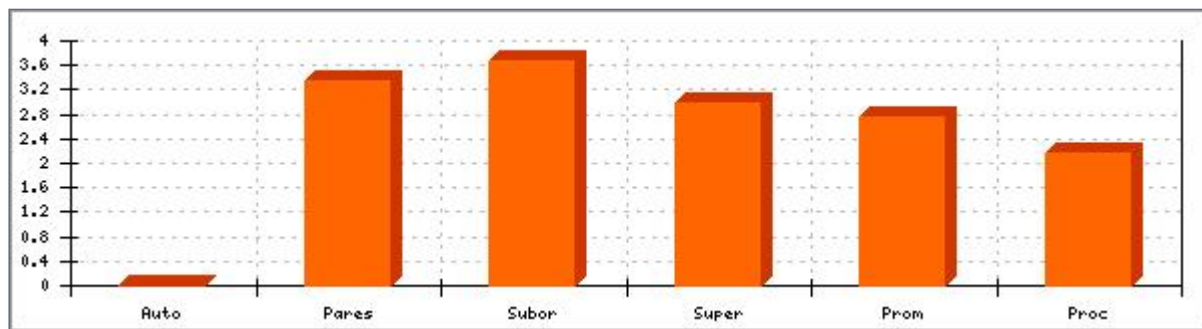
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.27



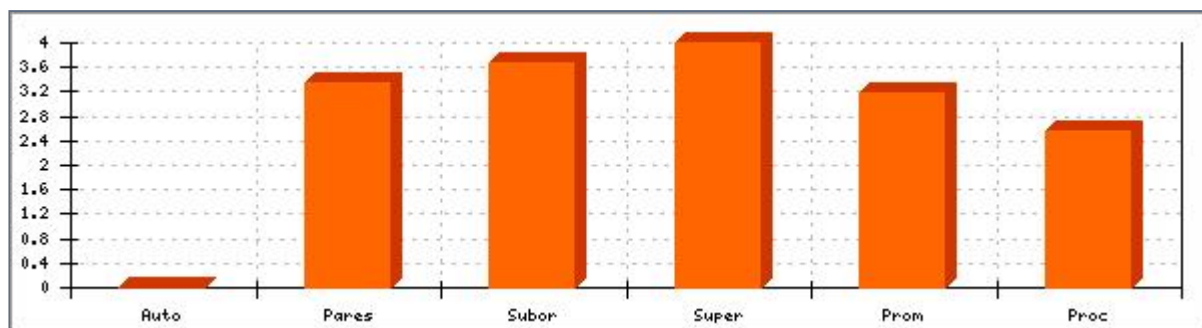
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.18



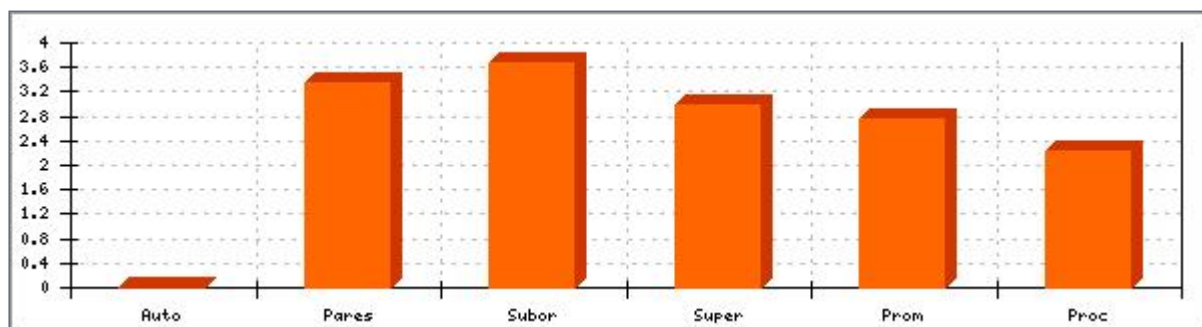
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.55



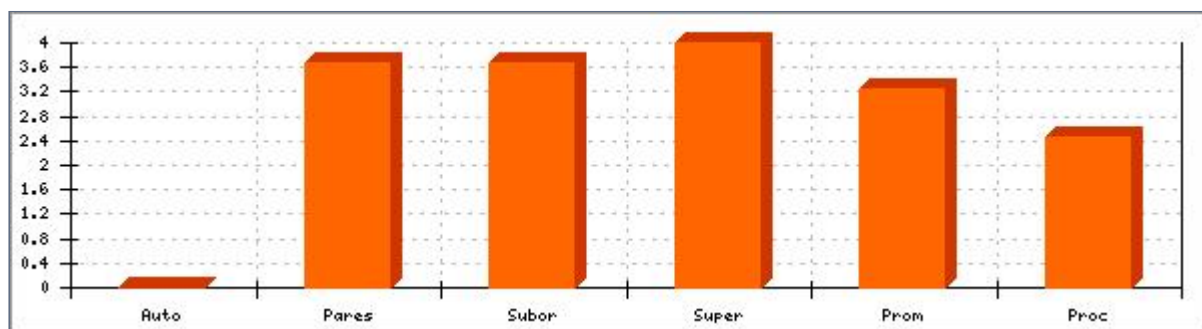
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.24



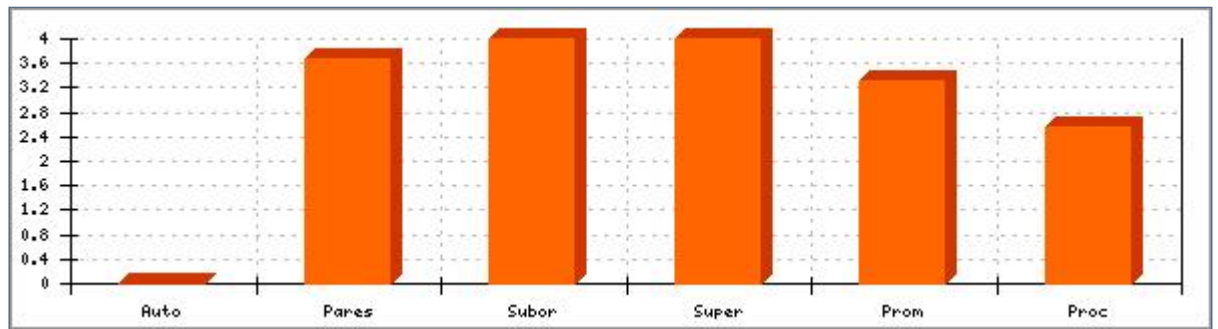
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.45



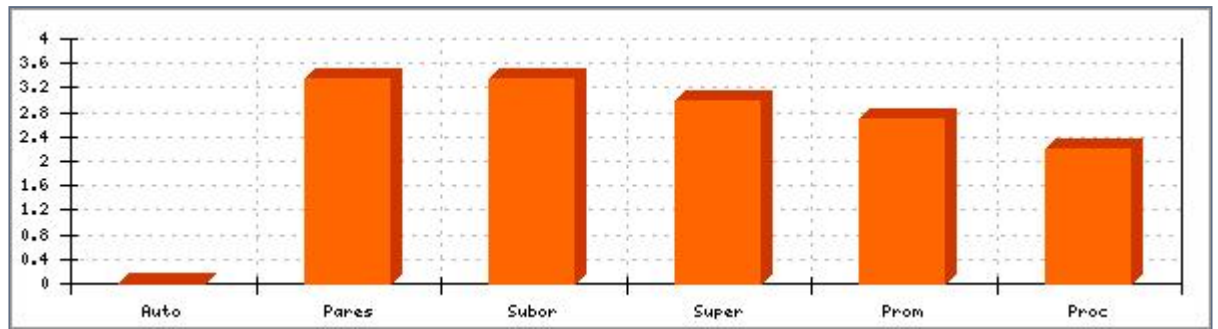
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	2.55



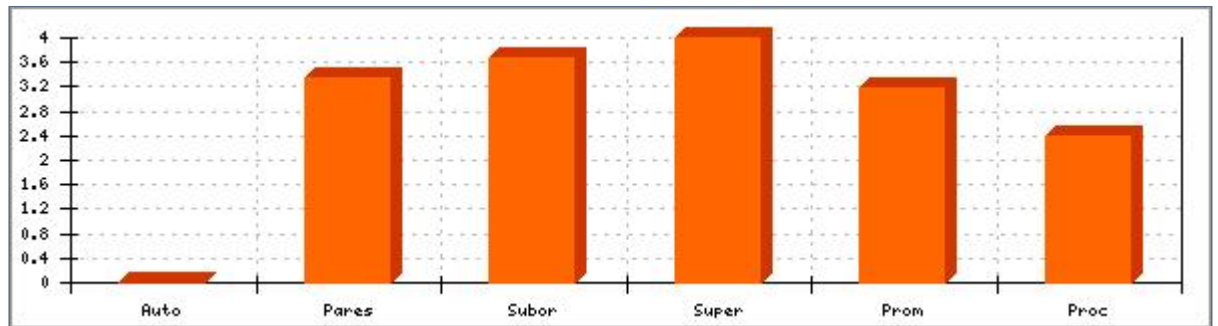
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.20



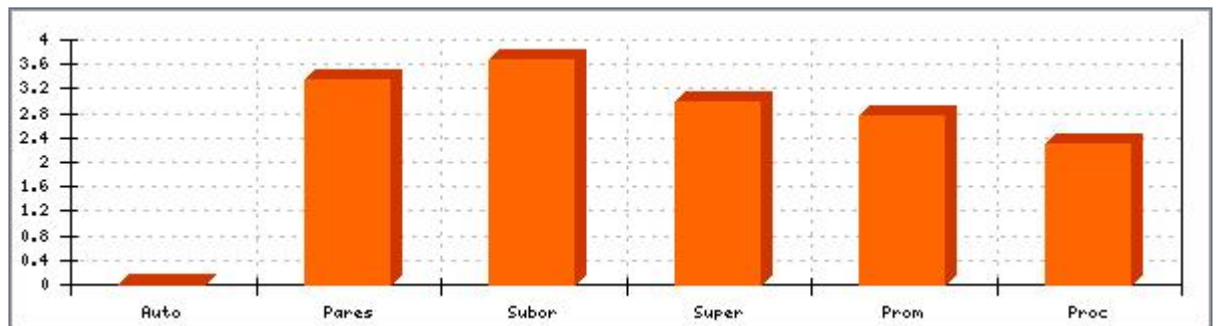
38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.38



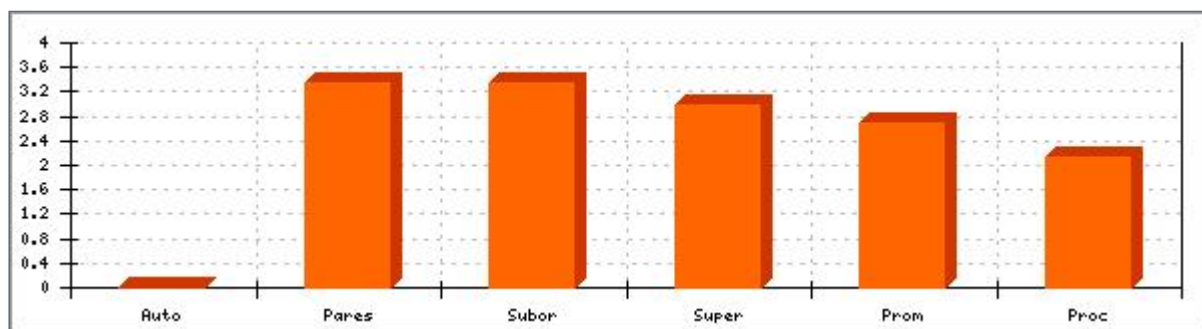
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
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. (2.70)

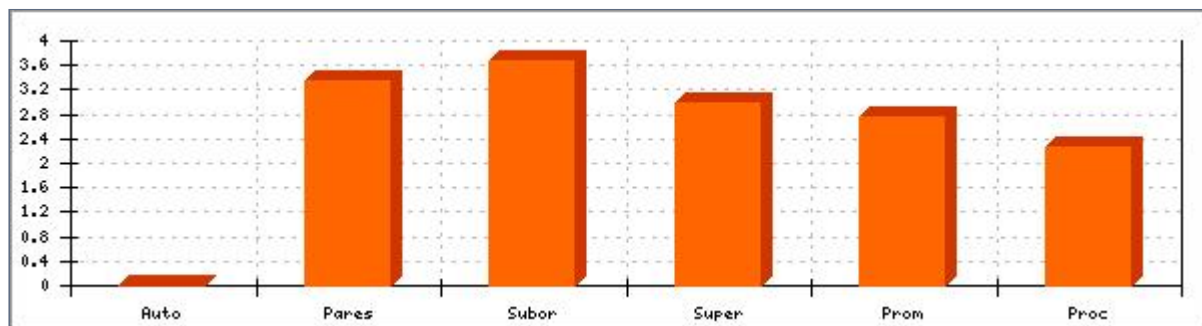
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.12



FLEXIBILIDAD

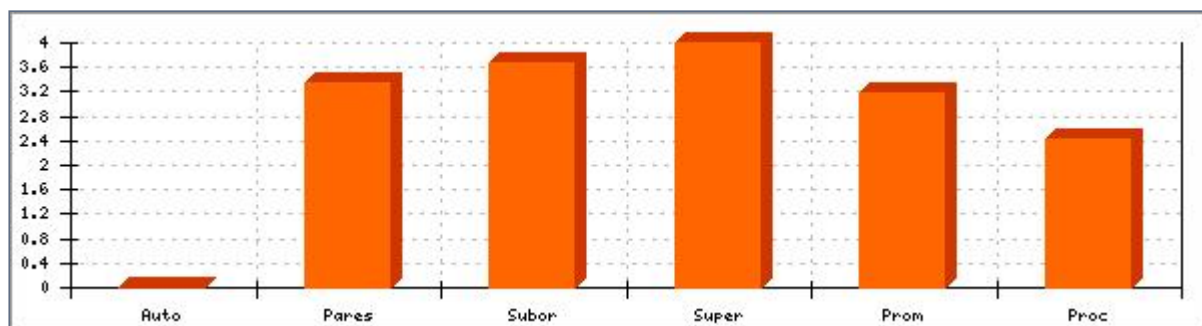
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.25



42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.43



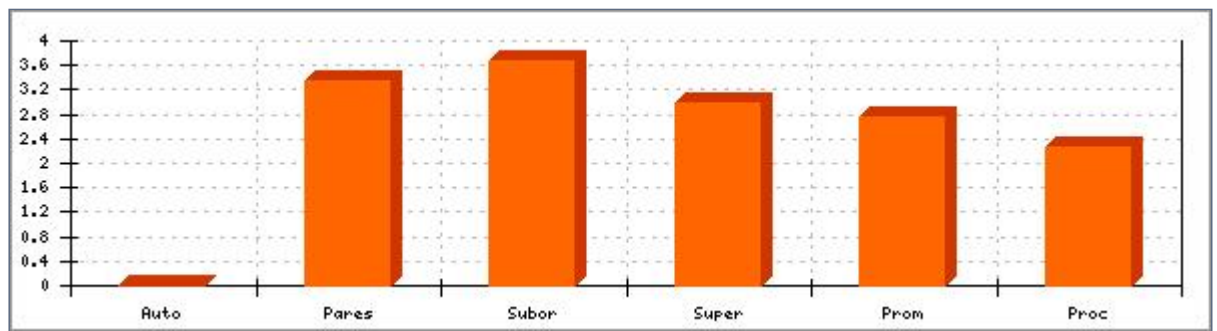
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.19



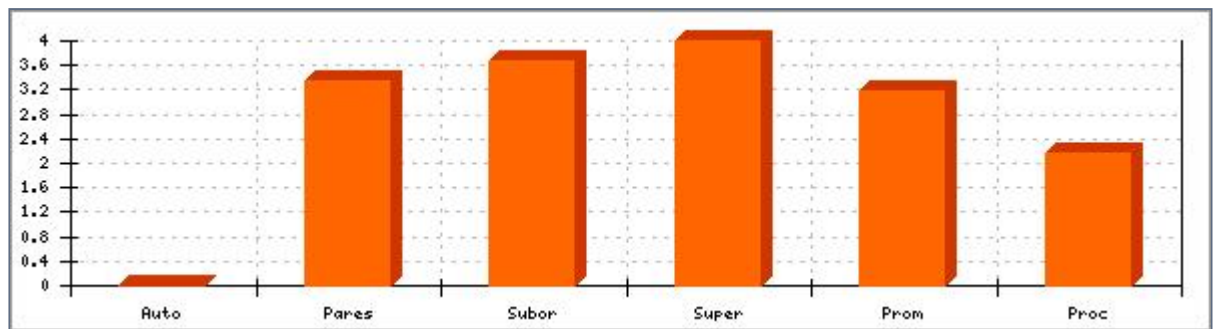
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.25



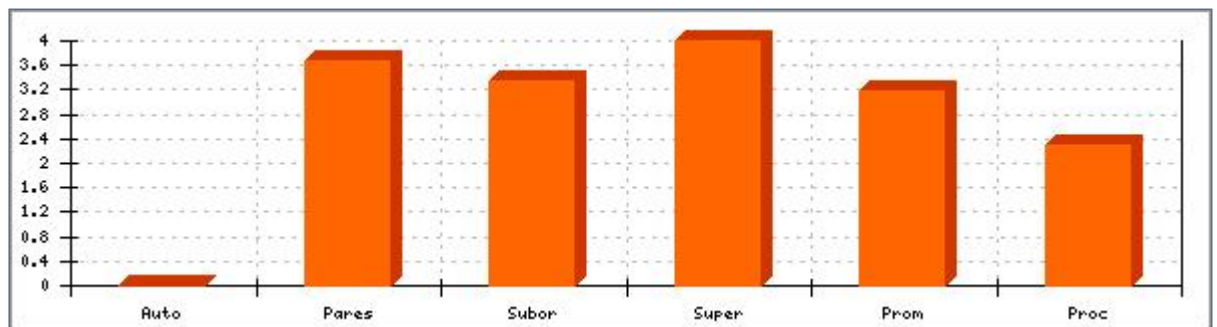
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.15



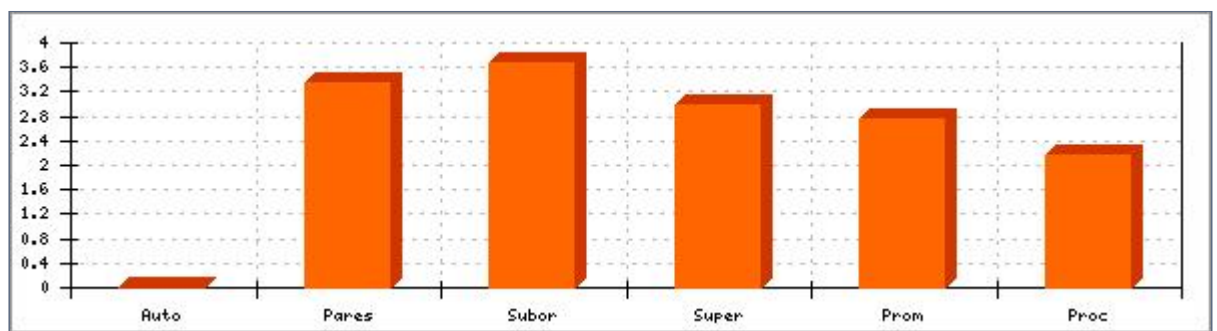
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	2.30



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.77)

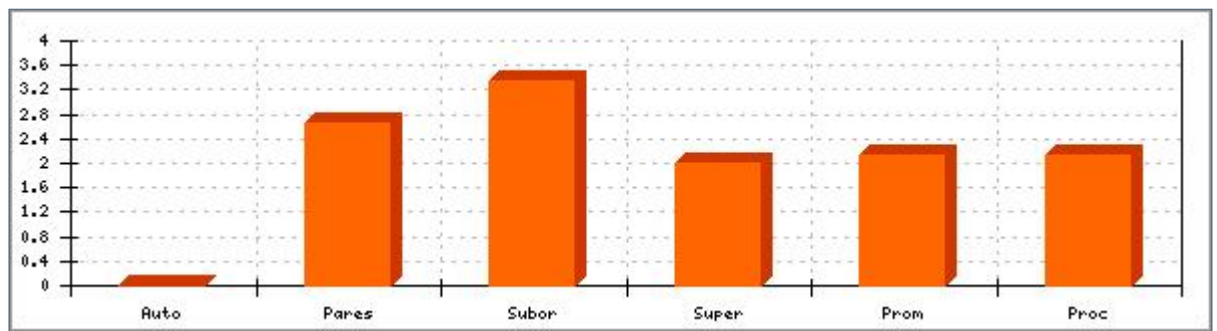
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.17



INNOVACIÓN

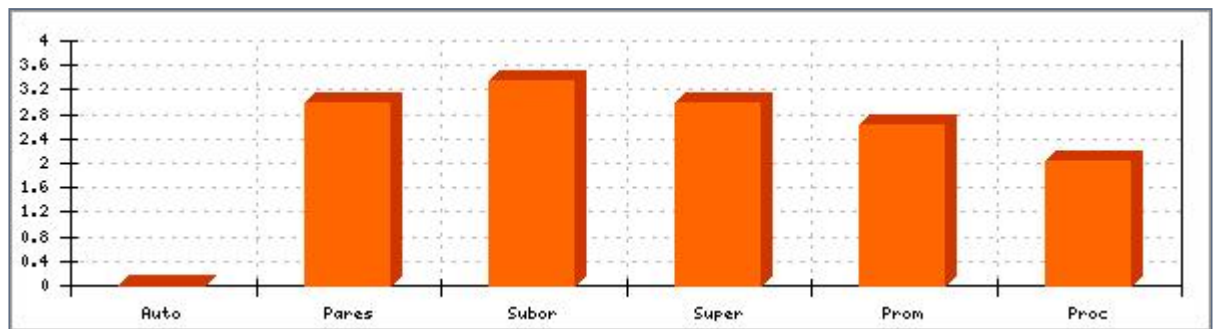
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.13
Promedio Proceso	2.13



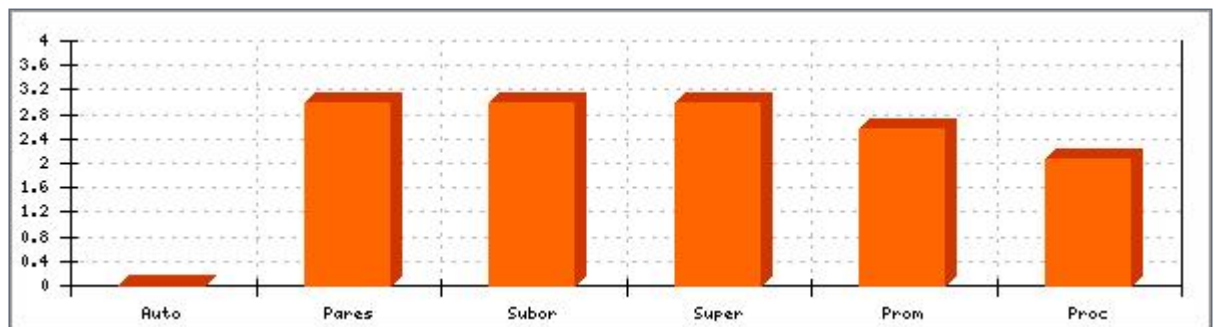
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.62)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.04



50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	2.05



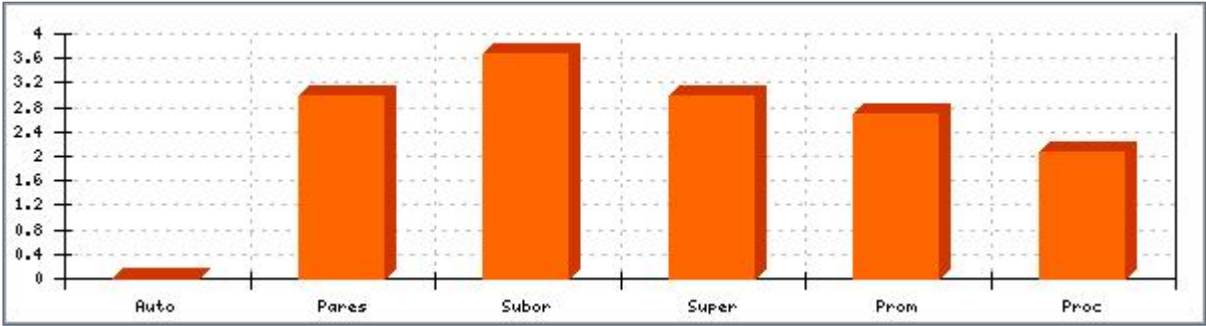
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.37
Promedio Proceso	2.18



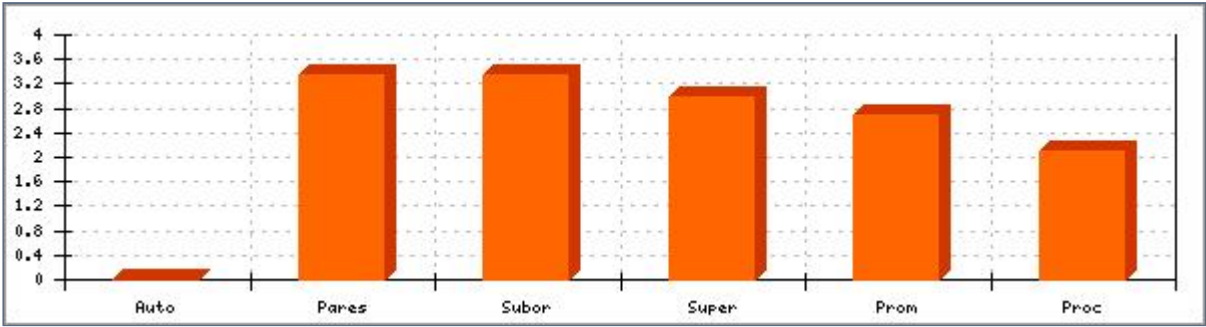
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.08



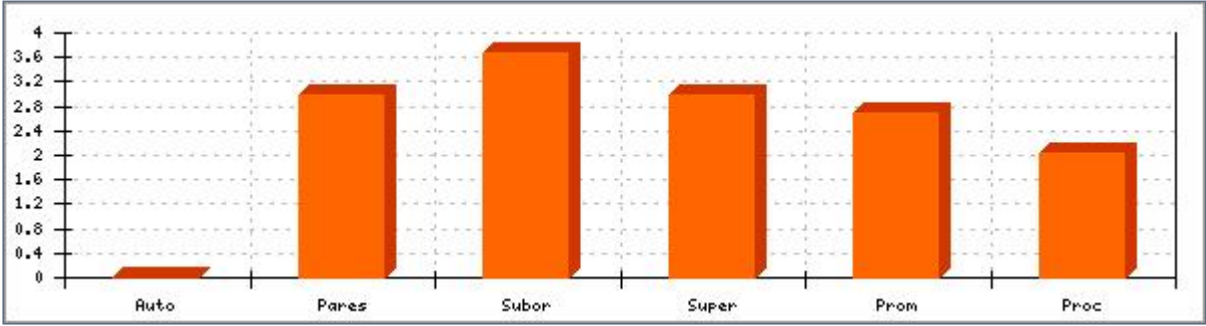
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.70
Promedio Proceso	2.10



54.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (2.68)

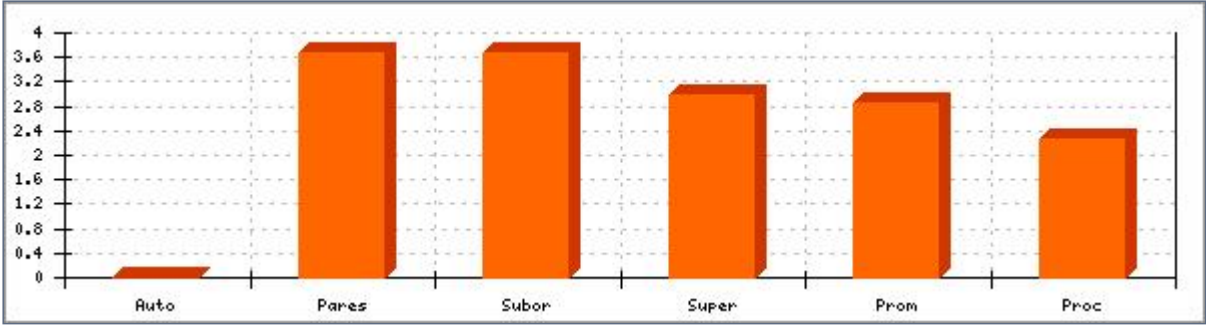
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.03



INTEGRIDAD

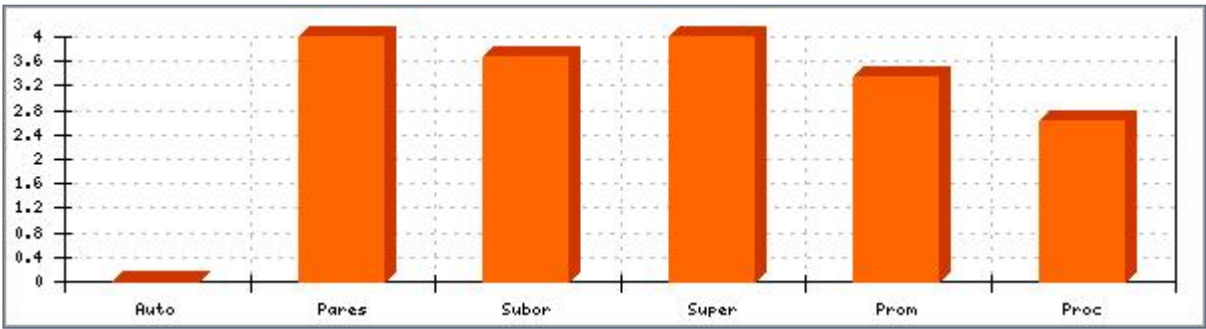
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.25



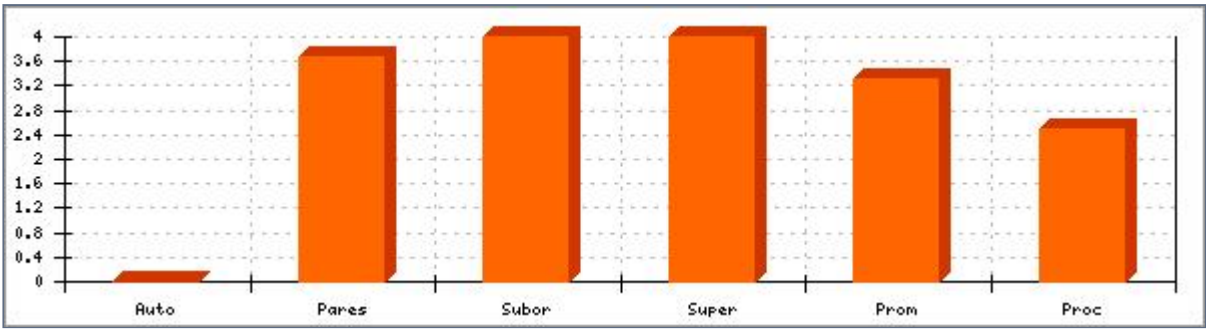
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.61



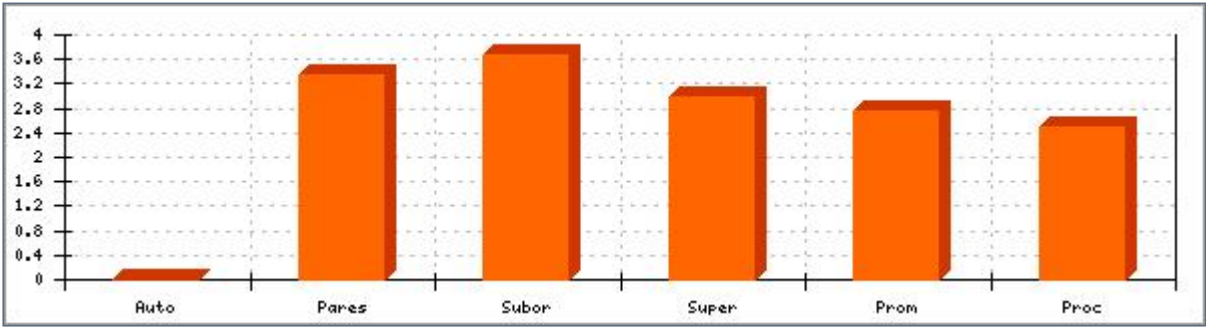
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	2.50



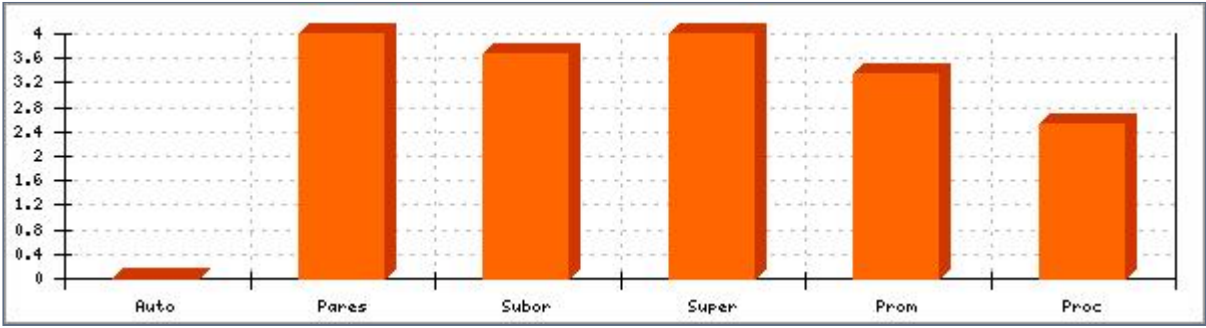
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.49



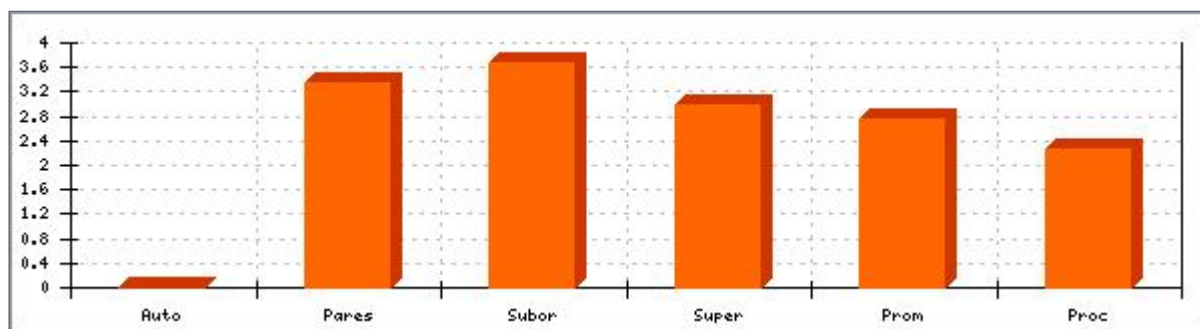
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.53



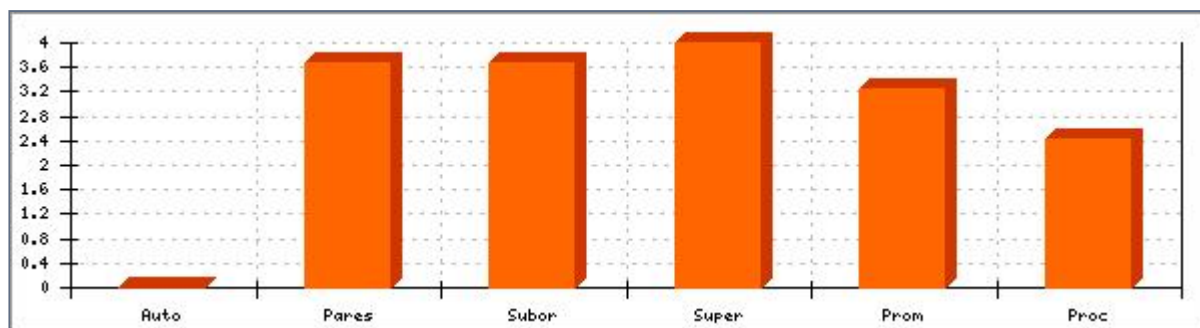
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.27



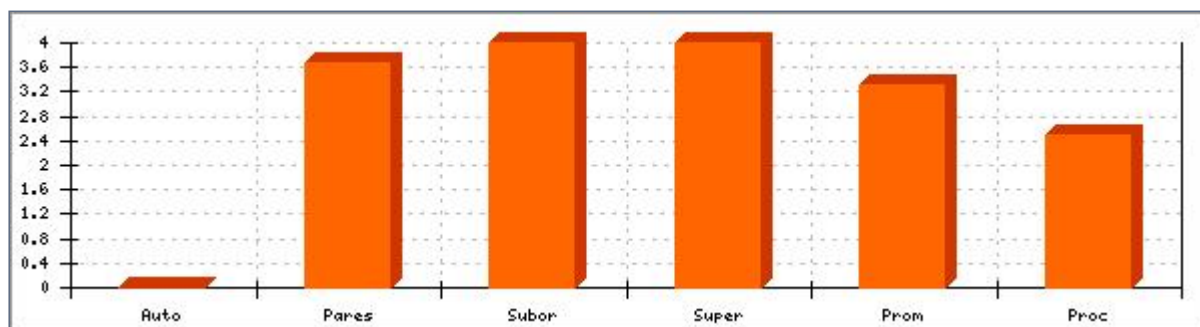
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.44



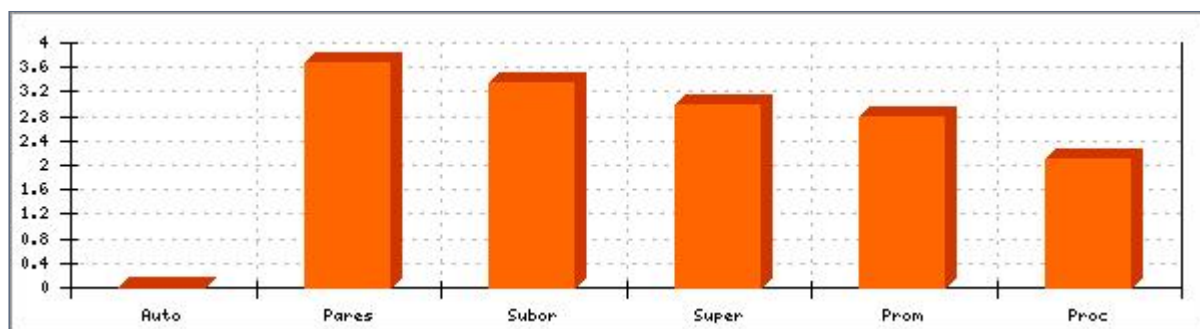
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.32)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.32
Promedio Proceso	2.49



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.78)

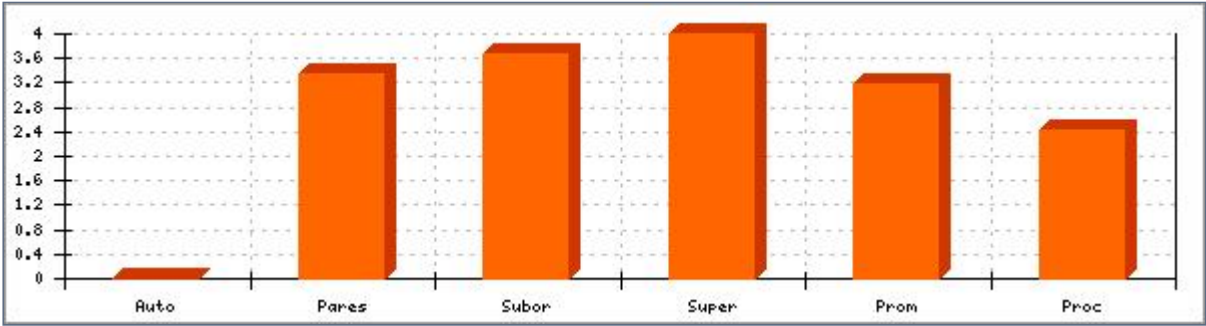
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.11



RESPONSABILIDAD

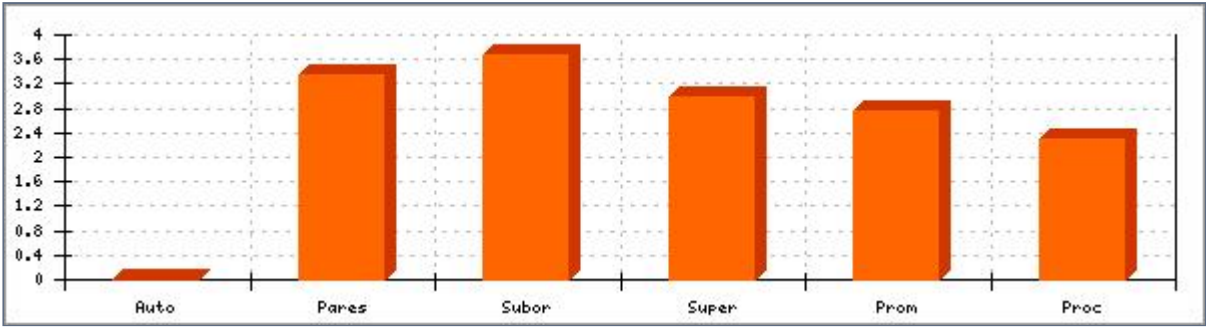
64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	2.44



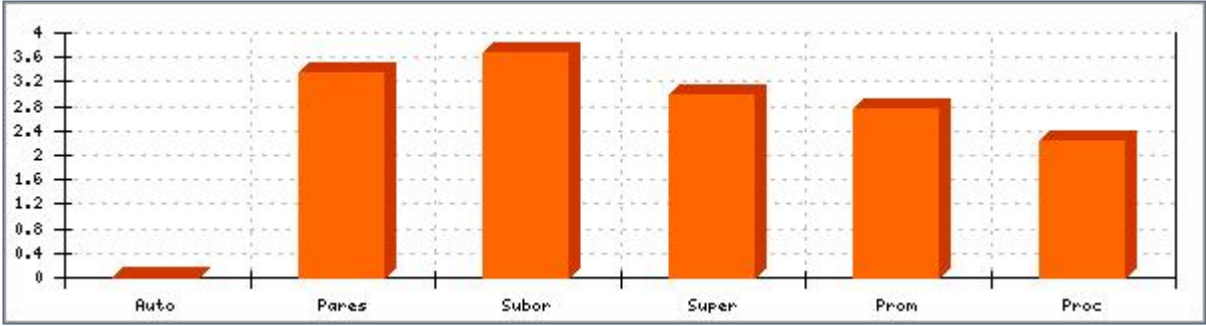
65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.30



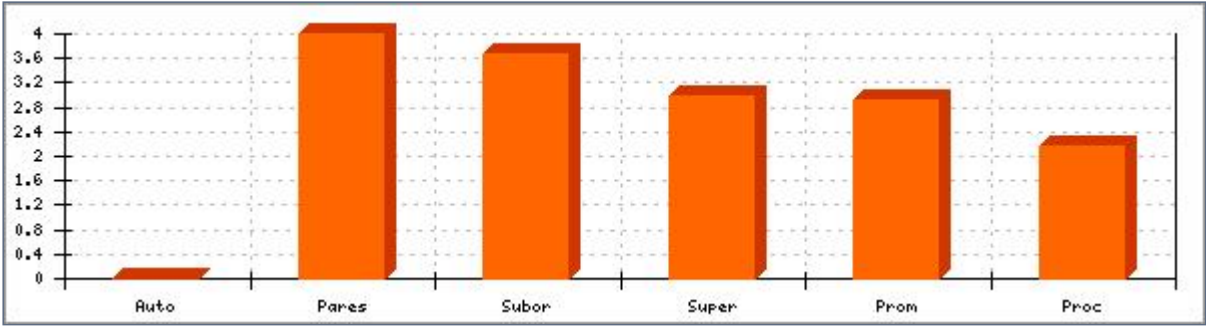
66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.24



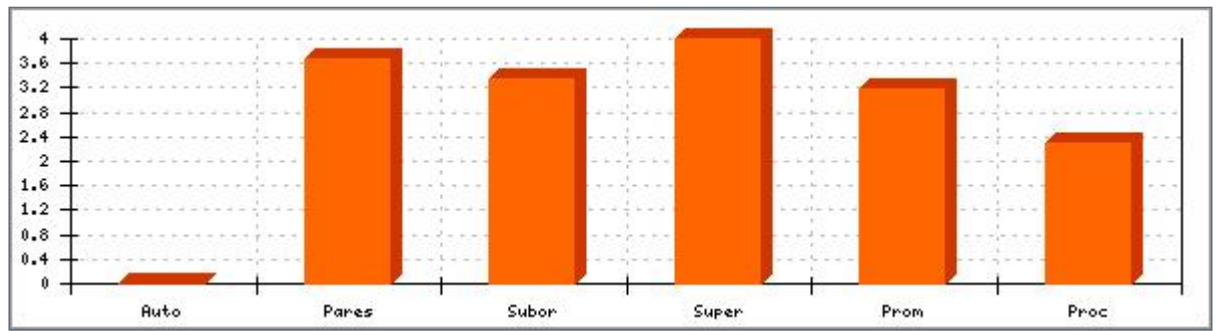
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.17



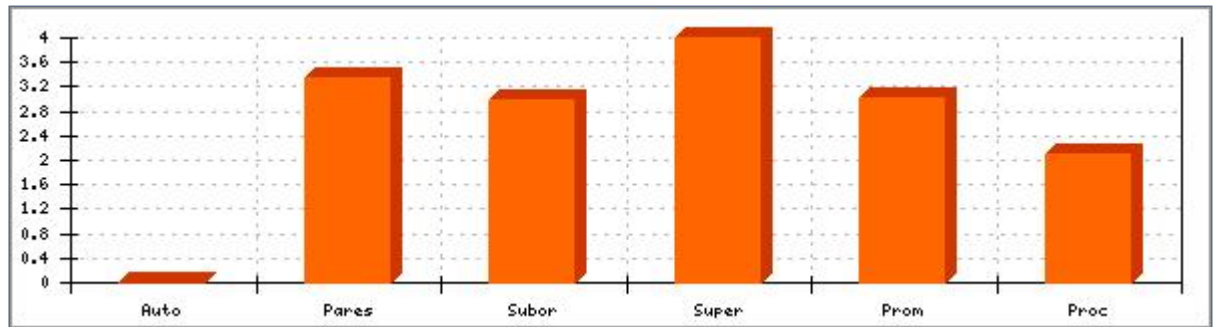
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	2.29



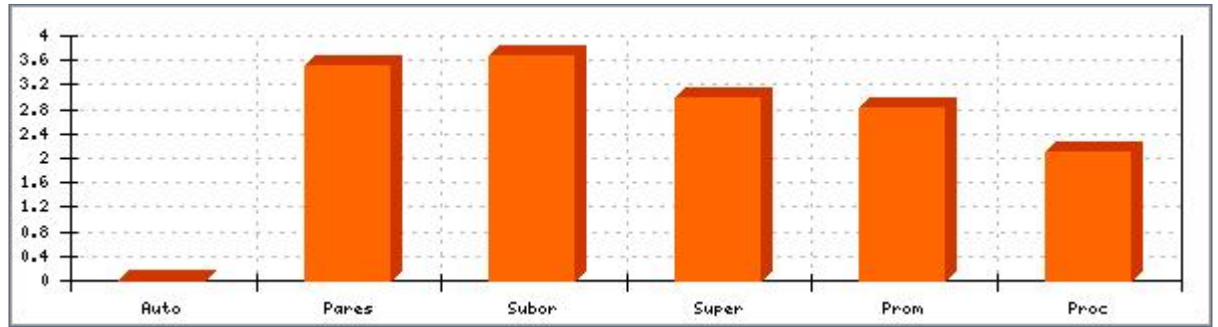
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	2.11



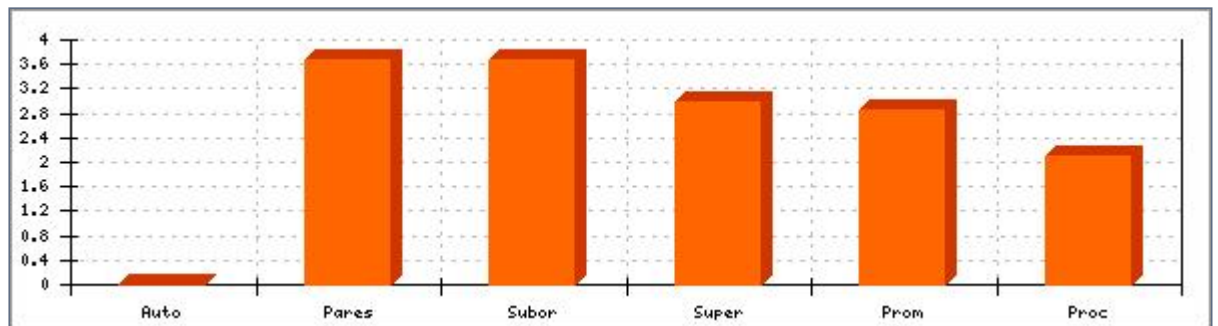
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.81)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.50
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.81
Promedio Proceso	2.10



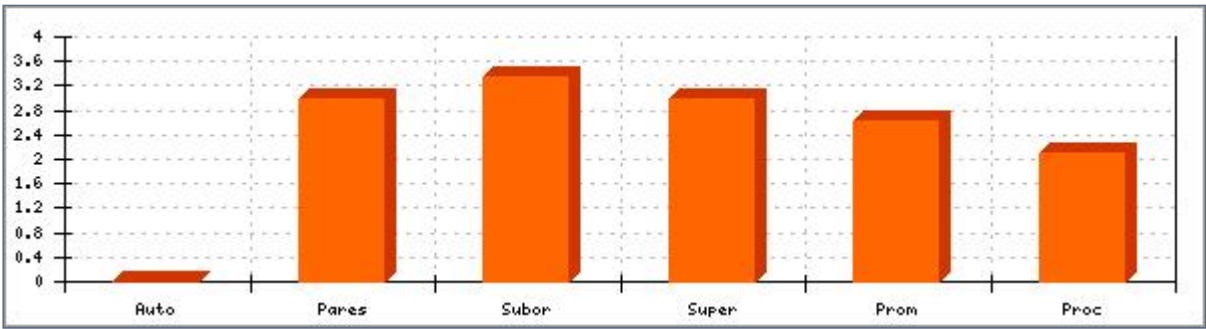
71.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
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 (2.62)

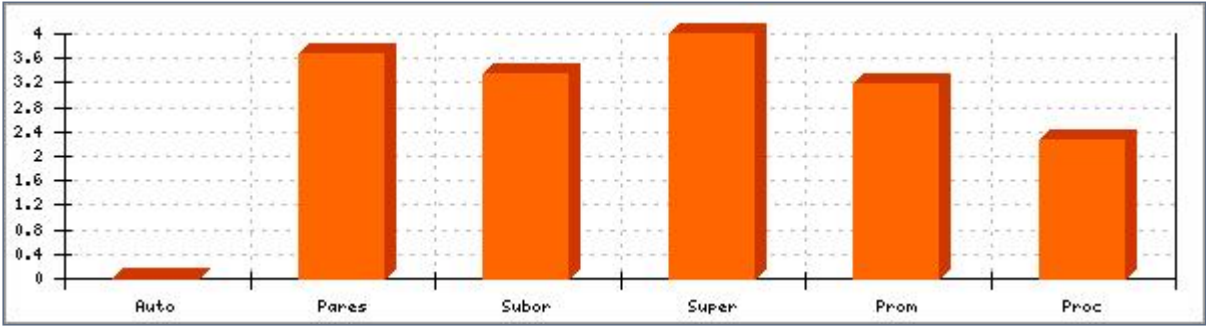
Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.62
Promedio Proceso	2.09



TRANSPARENCIA

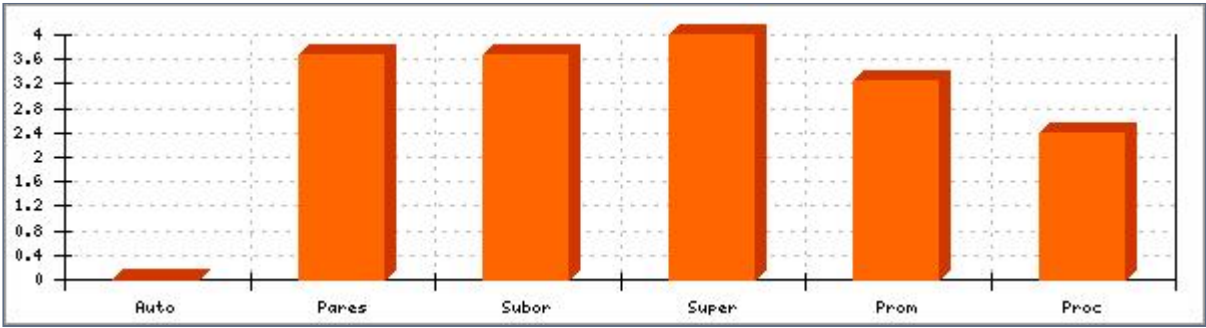
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.18)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.18
Promedio Proceso	2.25



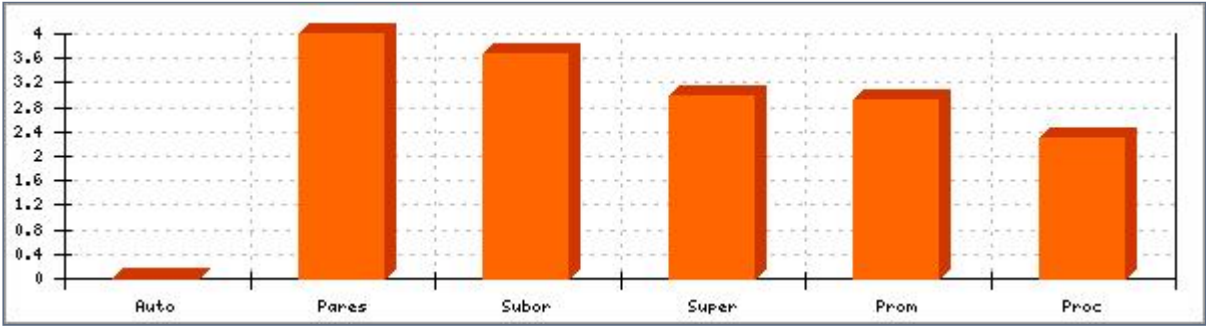
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.25)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.40



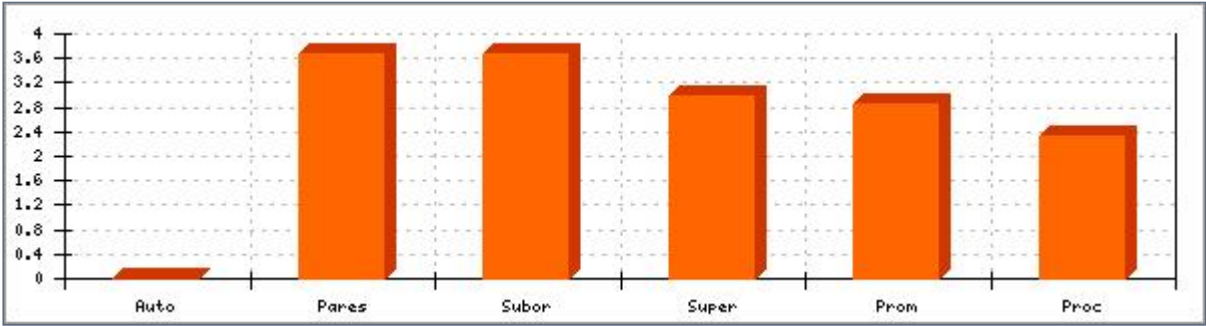
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.30



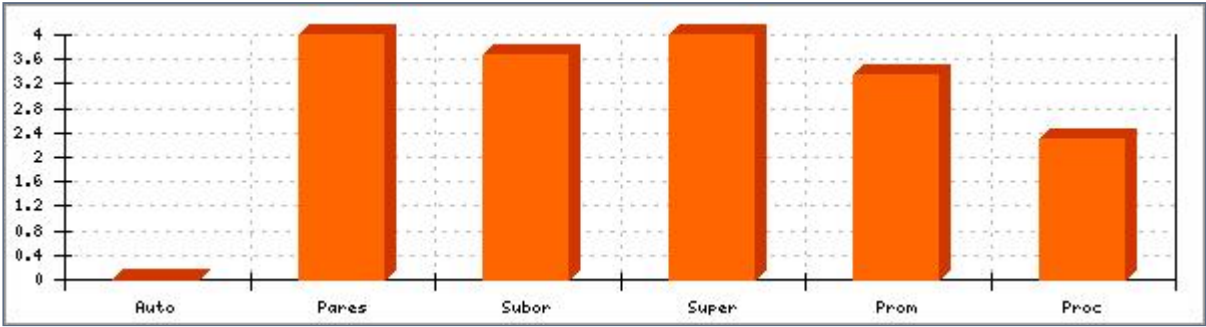
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.34



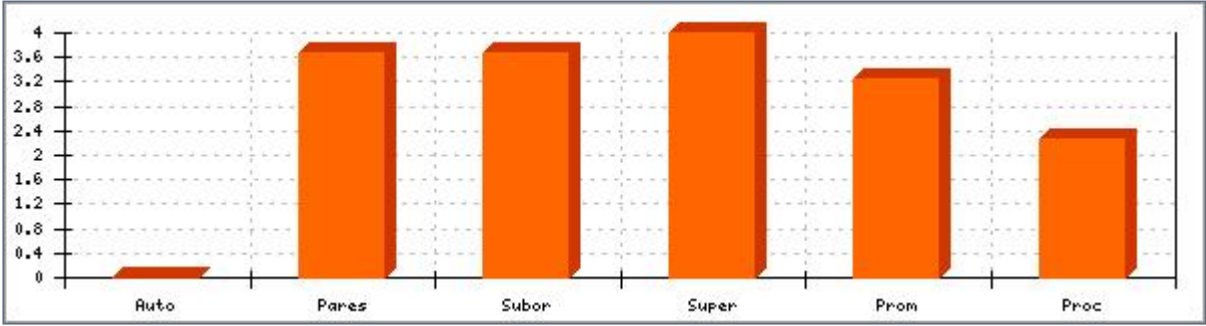
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	0.00
Pares	4.00
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
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	0.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.25
Promedio Proceso	2.26



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

COMUNICACIÓN

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

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.22	3.22
Subordinado	3.52	3.52
Supervisor	3.22	3.22

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.26	3.26
Subordinado	3.59	3.59
Supervisor	3.33	3.33

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.44	3.44
Subordinado	3.62	3.62
Supervisor	3.46	3.46

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.38	3.38
Subordinado	3.62	3.62
Supervisor	3.43	3.43

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.05	3.05
Subordinado	3.43	3.43
Supervisor	2.71	2.71

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.67	3.67
Subordinado	3.70	3.70
Supervisor	3.56	3.56

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.42	3.42
Subordinado	3.52	3.52
Supervisor	3.33	3.33

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	0.00	--
Pares	3.78	3.78
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%)

•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	80.00%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	77.78%
(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y •decisión	77.78%
•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	77.78%
(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la •organización.	77.78%
(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la •organización	77.78%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	77.22%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	77.22%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	77.22%
(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su •entorno.	75.00%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	75.00%
(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la •organización	75.00%
•(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	75.00%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	75.00%
•(LIDERAZGO) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	75.00%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	75.00%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	75.00%
(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y •decisión	75.00%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	72.78%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	72.78%
•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	72.78%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	72.78%
•(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	72.22%
(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son •importantes para cumplir con el trabajo.	72.22%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	72.22%
(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.	72.22%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	72.22%
(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su •entorno.	72.22%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	72.22%
•(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	70.00%
(EFICIENCIA) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	69.44%

•(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	69.44%
•(RESPONSABILIDAD) Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones.	67.78%
•(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.	67.22%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	64.44%
•(RESPONSABILIDAD) Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía.	64.44%
•(TRANSPARENCIA) Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio.	64.44%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	61.67%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	61.67%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	61.67%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	61.67%
•(RESPONSABILIDAD) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	61.67%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	61.67%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	60.28%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

•(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	37.78%
•(INNOVACIÓN) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	37.78%

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

PARES

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

De mensajes y demuestre su compromiso en seguridad con todos los empleados para reforzar el mensaje de cultura de seguridad que debemos tener.

Ampliar la interacción con el personal visitando las áreas de trabajo y el dialogo con todos los trabajadores

Siga con el mismo ímpetu

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

Realiza demasiadas reuniones que quitan mucho tiempo al equipo de trabajo lo que alarga las horas de trabajo. Las reuniones deben ser un último recurso a aplicar y deben ser muy efectivas, son demasiado largas y muchas.

Optimizar el tiempo del personal manteniendo las reuniones que se requiera considerando su duración y calidad

Realizar reuniones más ejecutivas que no involucren mucho tiempo

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

Baje el numero de reuniones, lea más los correos y los conteste.

Llegar a tener total entendimiento de todas las tareas operativas del campo

Seguir teniendo contacto con las personas de la primera línea y estar más abierto a reuniones con el resto del personal.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Liderazgo y compromiso

Profesionalidad, experiencia y honestidad

persona Proactiva, buen líder, escucha activa, rol de jefe bien definido.

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Involucrarse más con la gente.

N/A

SUBORDINADO

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

Informar de temas relevantes de compañía que son de interés general

Calidad de persona excepcional.

que se evalué los resultados de las estrategias planteadas con el fin de conocer su efectividad y valor agregado generado.

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

La reuniones deben ser mas cortas menos frecuentes.

Su administración es excelente.

Reuniones generales con muchos integrantes las cuales no son efectivas

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

Más contacto con el personal operativo.
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL.

CARLOS ALBERTO SALVADOR ROLDAN

Tener más conocimientos en instalaciones de superficie, corrosión y procesos de deshidratación.

Continuar con la comunicación abierta con todas las áreas.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Practicar con acciones visibles lo que manifiesta en cuanto a temas de seguridad y medio ambiente.

La Seguridad que exige al personal previo al inicio de toda actividad, es digno de destacar, nunca hemos tenido un Gerente con estas características. Se preocupa en todo momento de la Seguridad de las personas, medio ambiente e instalaciones. Es todo un líder en este tema. Se empezó con el a reportar todo los eventos en la herramienta GAMA. Busca y consigue los recursos para mejorar en la Seguridad del Campo. Tiene mucha experiencia en este tema que la transmite con ejemplos claros y lecciones aprendidas.

El respeto a las personas y franqueza.

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

De acuerdo a sus multiples actividades administrativas, debe darse un tiempo para acompañar en actividades críticas de campo.

En reducir el tiempo de reuniones diarias.

mejorar la evaluación de los resultados de las estrategias implementadas.

SUPERVISOR

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

Conozca con mayor profundidad el proceso.

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Integridad, compromiso con la Seguridad y cuidado ambiental.

EVALUADO

EVALUADOR

