



Introducción



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

Los resultados presentados en este reporte se basan en las respuestas de las evaluaciones que se le han realizado al usuario sus distintos evaluadores desde el **2016-08-04 06:15:24** hasta el **2016-08-24 12:37:34**

EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

No. Identificación :	1707004766
Nombres :	LEROUX PABLO ARTURO
Apellidos :	COBO ROMO
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Agencia :	REPSOL ECUADOR SA
Departamento :	REALIZACIÓN CON SOCIOS Y GOBIERNO
Cargo :	GERENTE RELACION CONSOCIOS,GOBIERNOY COM
Nivel Jerárquico :	GERENCIA
Jefe Inmediato :	RAMIRO OSWALDO PAEZ RIVERA
Área de Estudio :	ING. INDUSTRIAL
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00

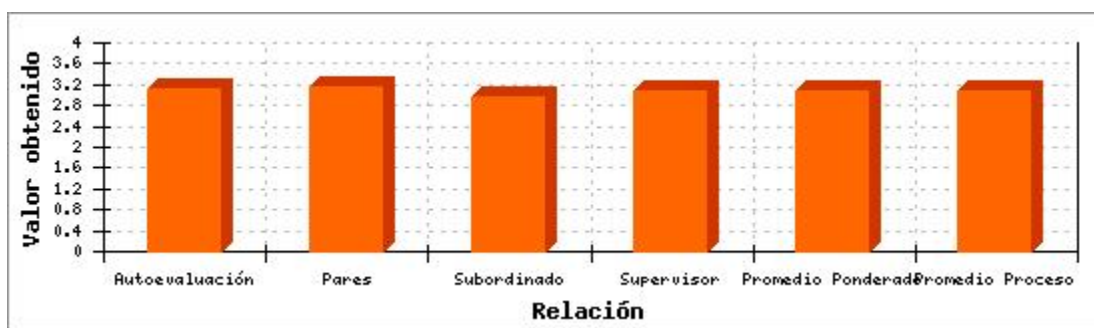
Peso de las Evaluaciones:

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

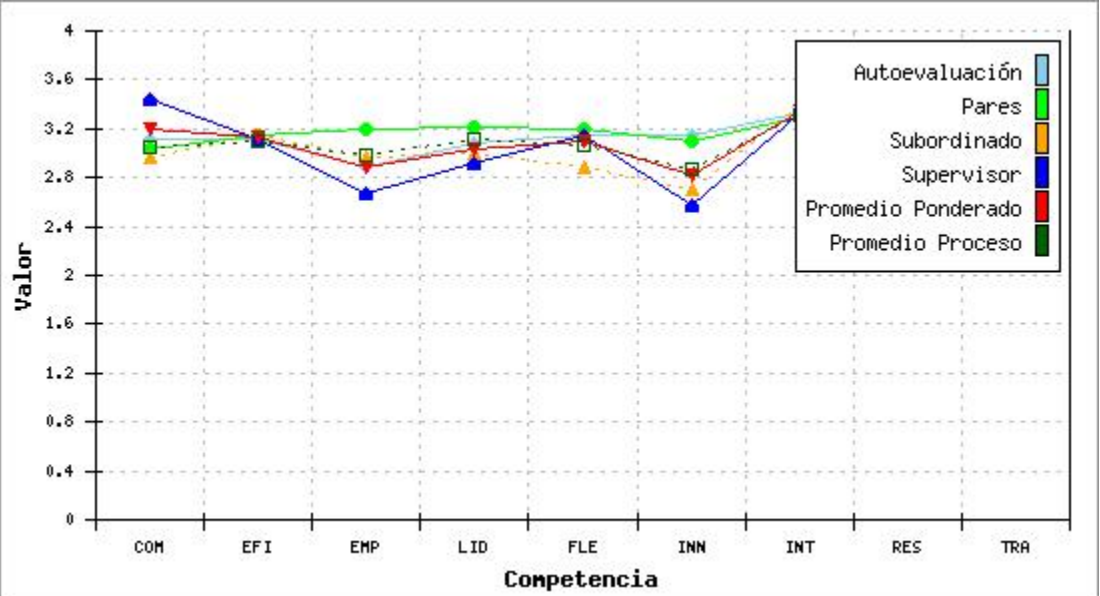
EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

Relación	Valor Obtenido
Autoevaluación	3.10
Pares	3.15
Subordinado	2.98
Supervisor	3.07
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.09



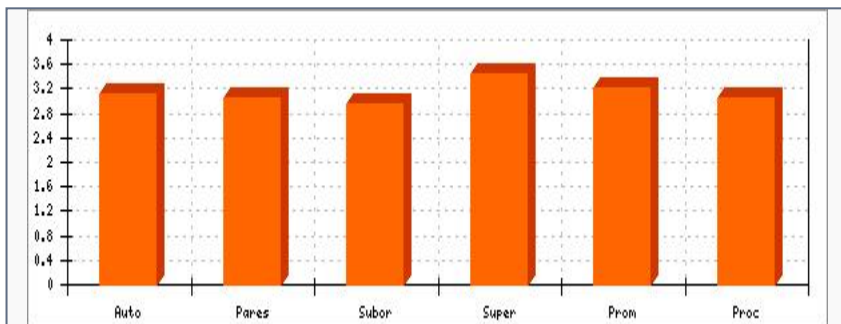
	Competencia	Valor Autoevaluación	Valor Pares	Valor Subordinado	Valor Supervisor	Valor Promedio Ponderado	Valor Promedio Proceso
1	COMUNICACIÓN	3.11	3.04	2.96	3.44	3.20	3.05
2	EFICIENCIA	3.11	3.15	3.15	3.11	3.13	3.10
3	EMPODERAMIENTO	2.89	3.19	2.96	2.67	2.89	2.98
4	LIDERAZGO	3.08	3.21	3.00	2.92	3.03	3.12
5	FLEXIBILIDAD	3.14	3.19	2.88	3.14	3.10	3.07
6	INNOVACIÓN	3.14	3.10	2.71	2.57	2.82	2.87
7	INTEGRIDAD	3.33	3.30	3.40	3.33	3.34	3.31
8	RESPONSABILIDAD	2.78	3.11	2.78	3.11	2.99	3.08
9	TRANSPARENCIA	3.33	3.11	3.00	3.33	3.21	3.19



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

COMUNICACIÓN (3.20)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.11
Pares	3.04
Subordinado	2.96
Supervisor	3.44
Promedio Ponderado	3.20
Promedio Proceso	3.05



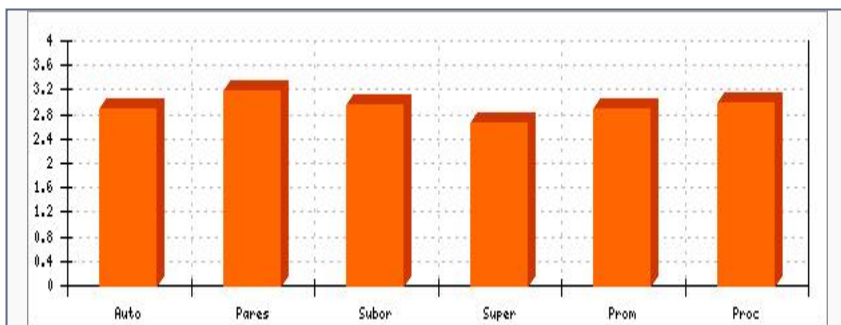
EFICIENCIA (3.13)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.11
Pares	3.15
Subordinado	3.15
Supervisor	3.11
Promedio Ponderado	3.13
Promedio Proceso	3.10



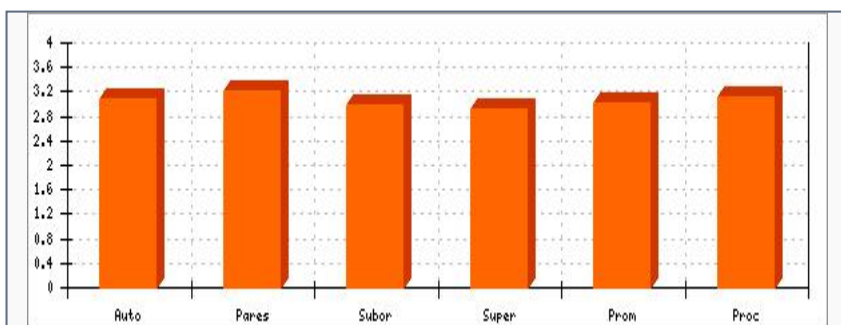
EMPODERAMIENTO (2.89)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.89
Pares	3.19
Subordinado	2.96
Supervisor	2.67
Promedio Ponderado	2.89
Promedio Proceso	2.98



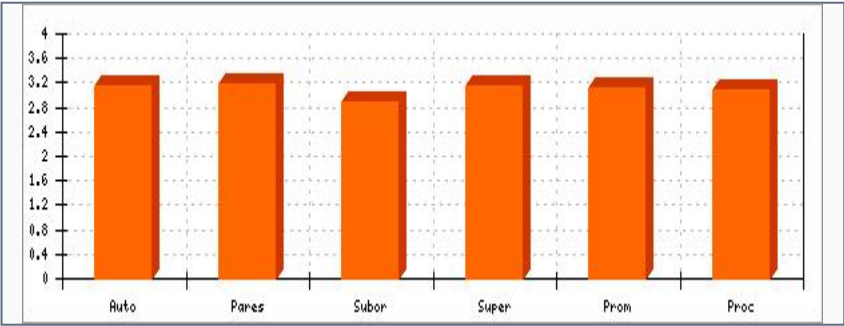
LIDERAZGO (3.03)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.08
Pares	3.21
Subordinado	3.00
Supervisor	2.92
Promedio Ponderado	3.03
Promedio Proceso	3.12



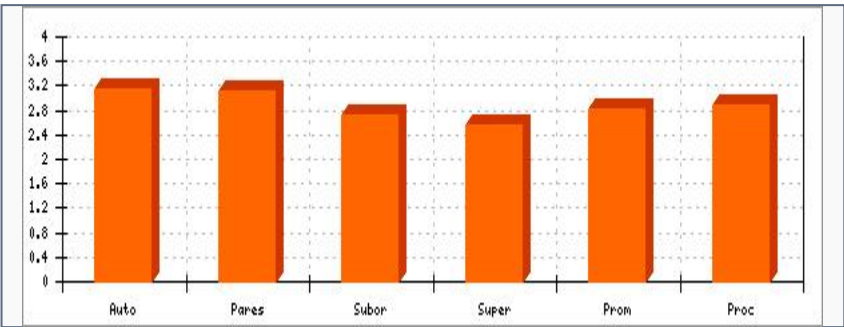
FLEXIBILIDAD (3.10)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	3.19
Subordinado	2.88
Supervisor	3.14
Promedio Ponderado	3.10
Promedio Proceso	3.07



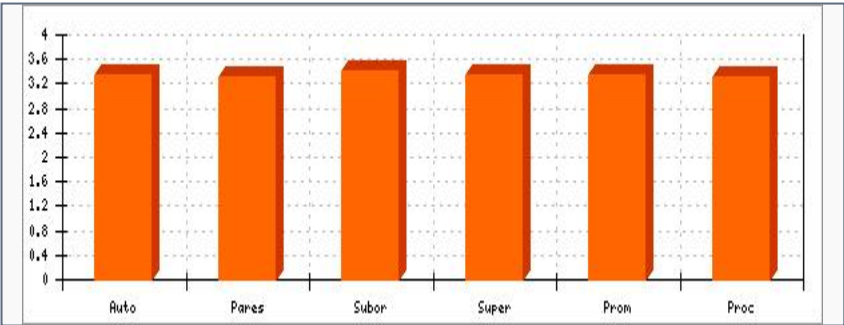
INNOVACIÓN (2.82)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.14
Pares	3.10
Subordinado	2.71
Supervisor	2.57
Promedio Ponderado	2.82
Promedio Proceso	2.87



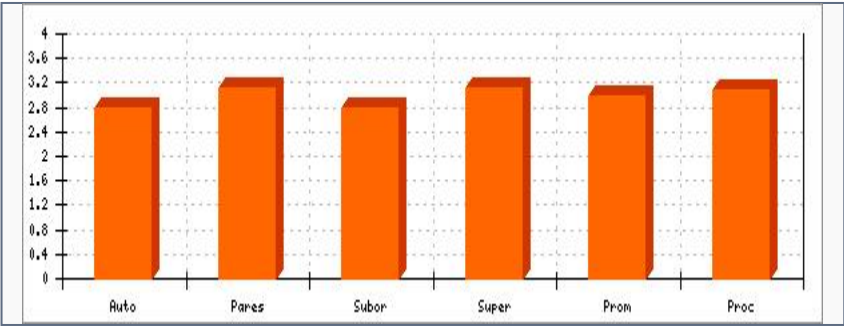
INTEGRIDAD (3.34)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	3.30
Subordinado	3.40
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.34
Promedio Proceso	3.31



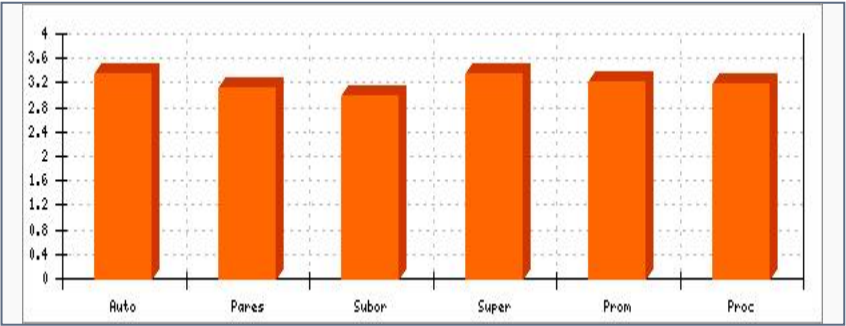
RESPONSABILIDAD (2.99)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.78
Pares	3.11
Subordinado	2.78
Supervisor	3.11
Promedio Ponderado	2.99
Promedio Proceso	3.08



TRANSPARENCIA (3.21)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.33
Pares	3.11
Subordinado	3.00
Supervisor	3.33
Promedio Ponderado	3.21
Promedio Proceso	3.19



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

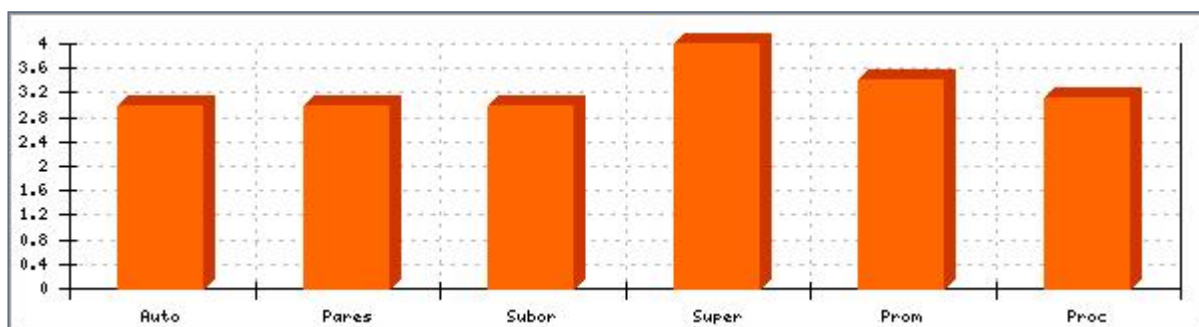
1.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	3.05



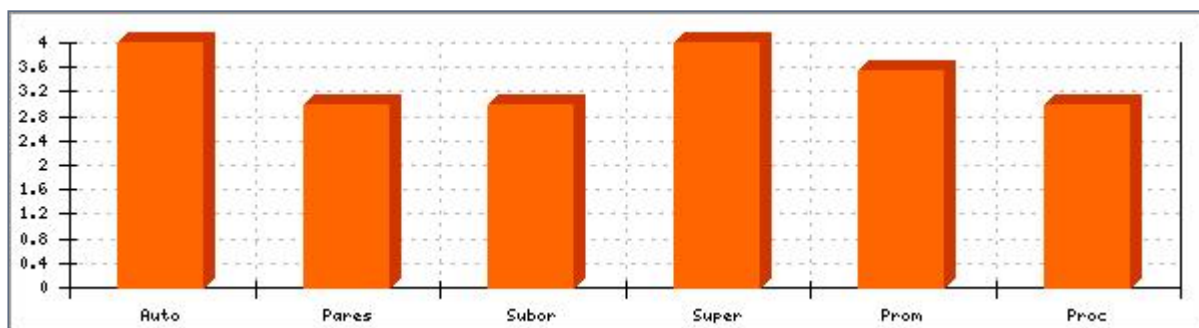
2.- Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.10



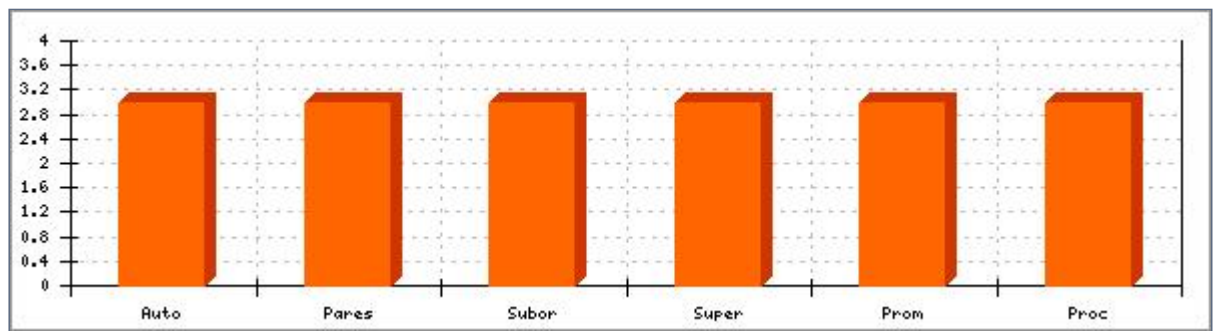
3.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (3.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.55
Promedio Proceso	2.98



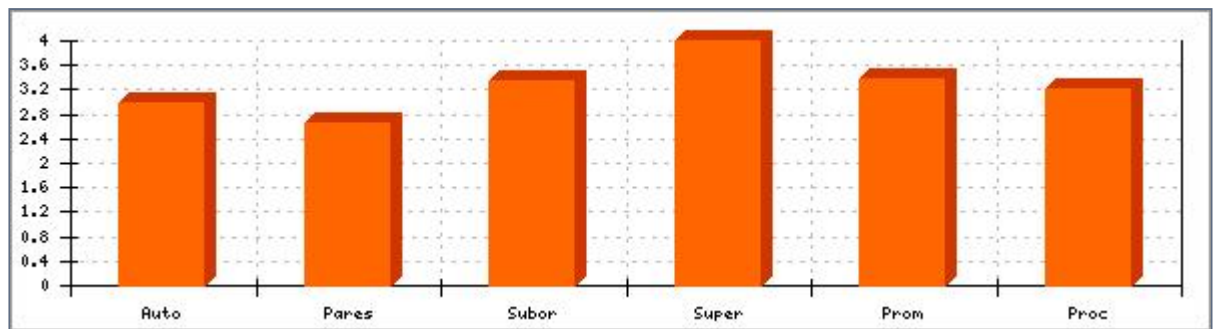
4.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.00)

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



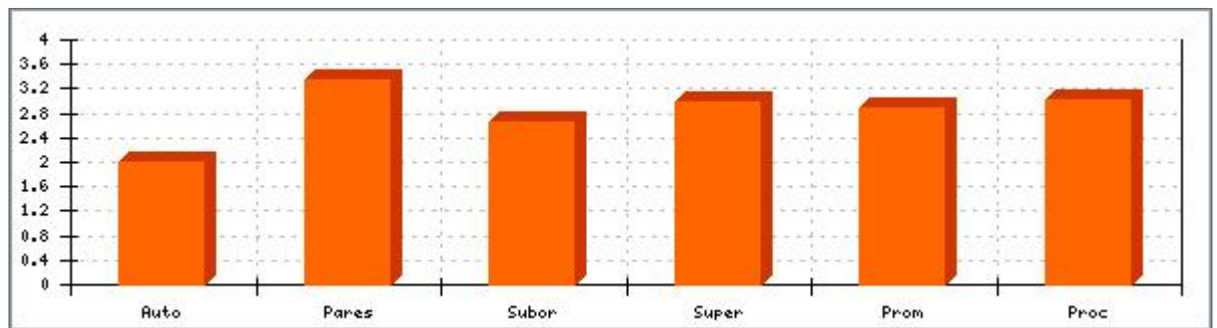
5.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	3.21



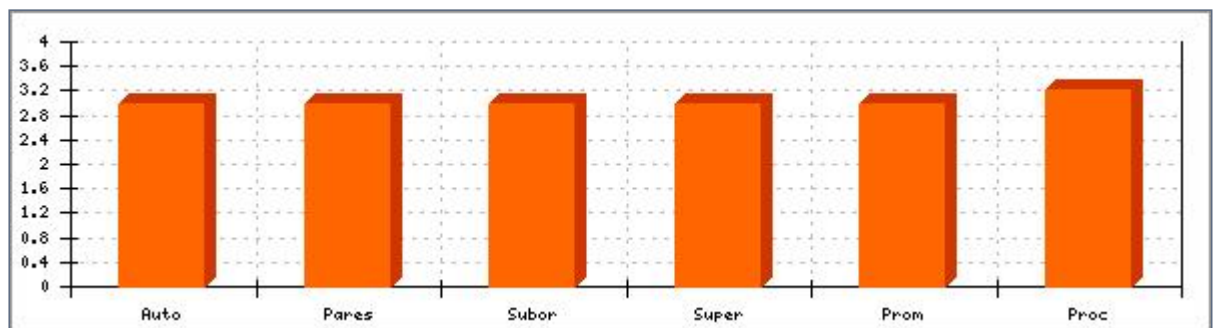
6.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	3.02



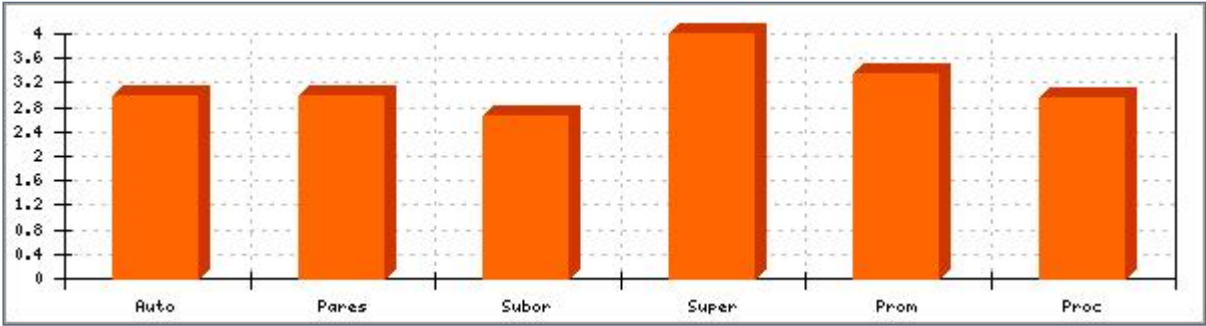
7.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.00)

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



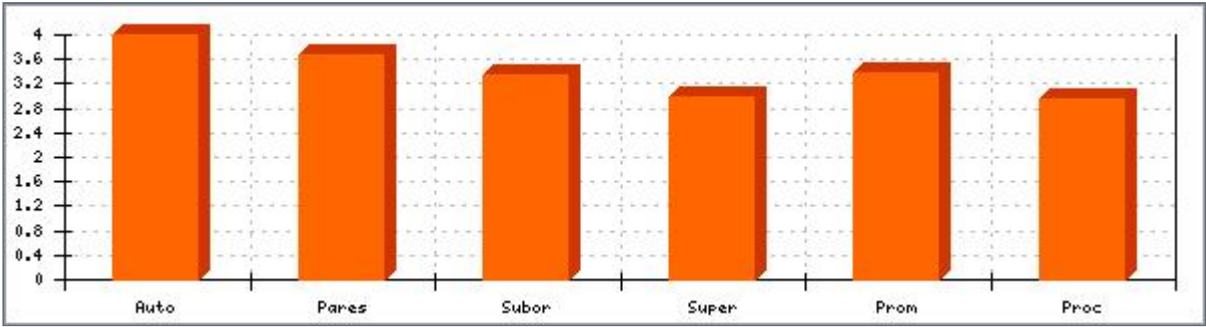
8.- Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión. (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	2.96



9.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.38)

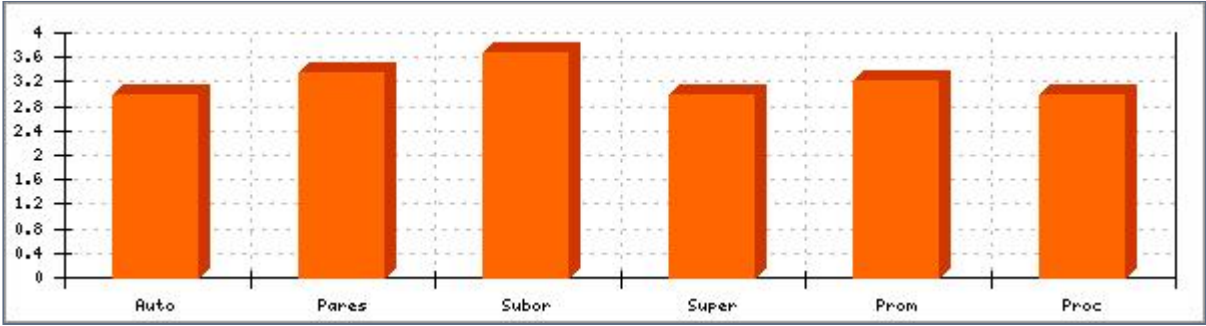
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.38
Promedio Proceso	2.94



EFICIENCIA

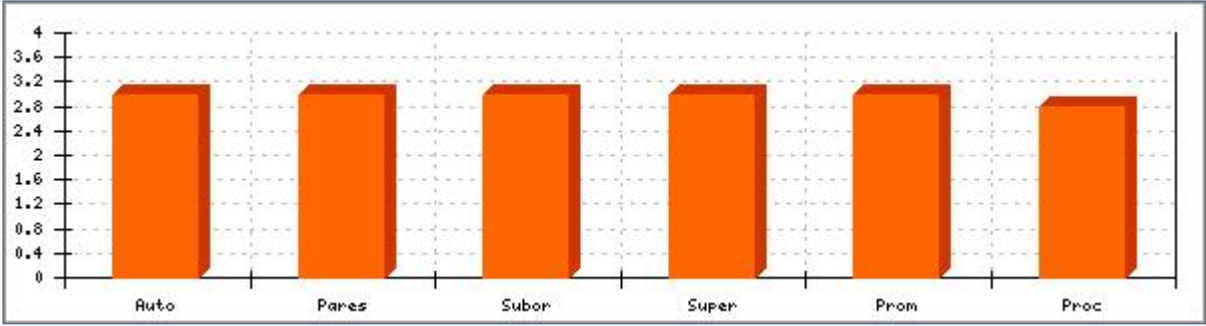
10.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (3.22)

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



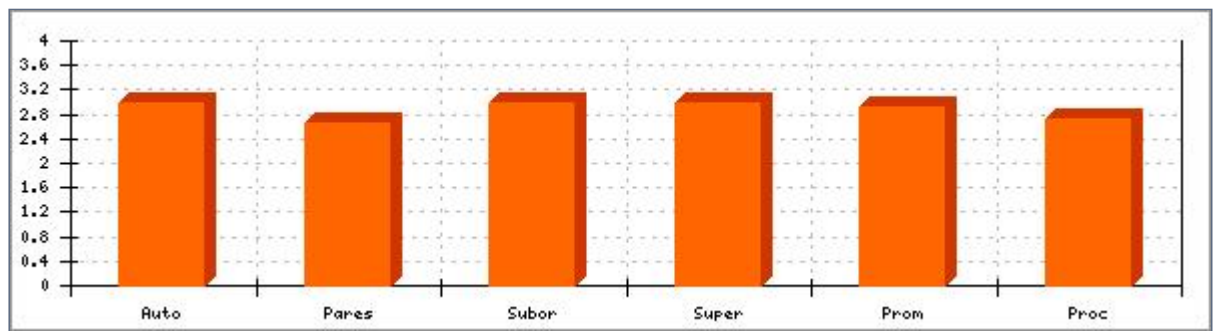
11.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (3.00)

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



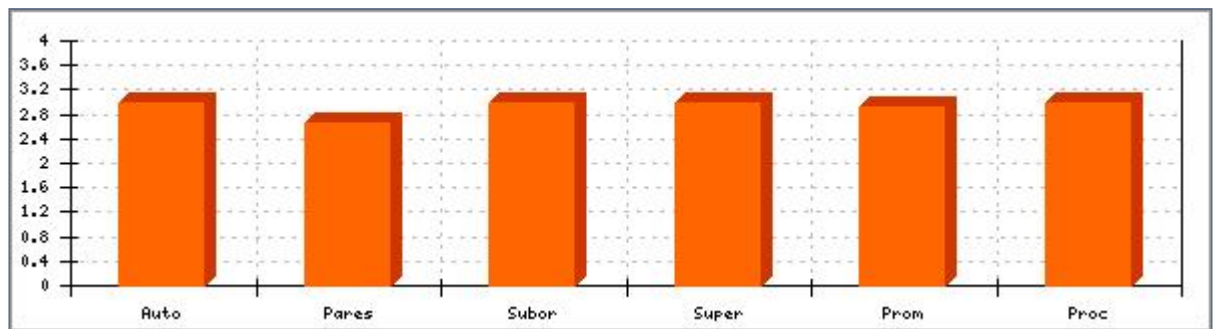
12.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.71



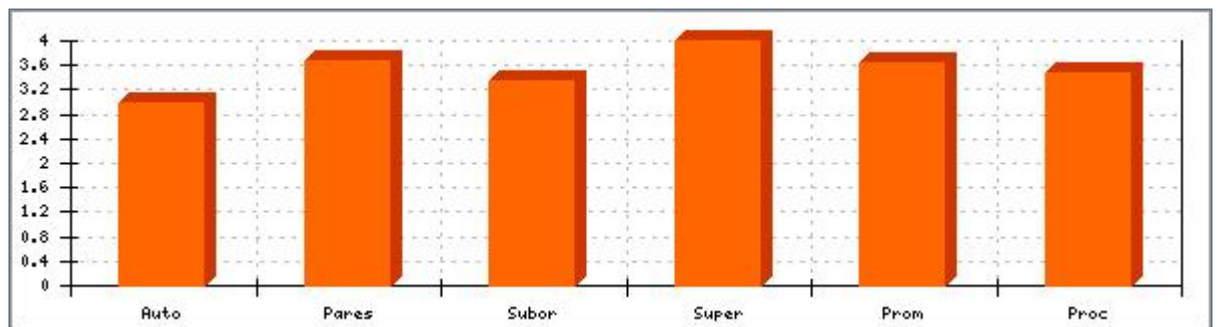
13.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	2.98



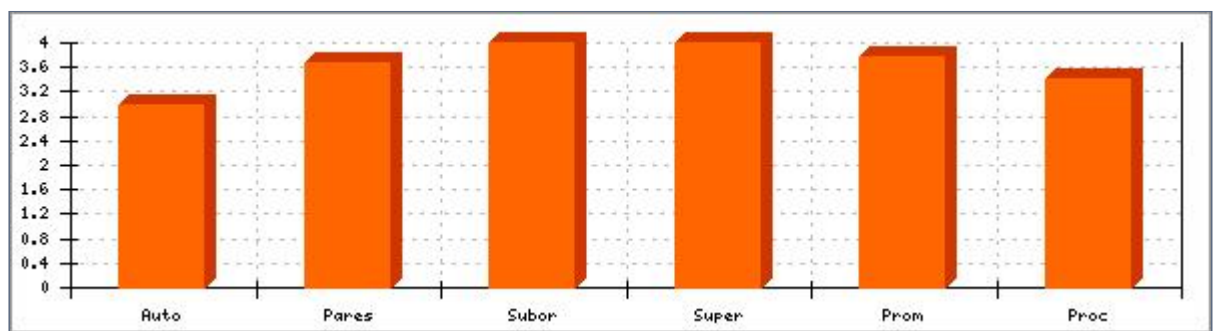
14.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.63)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.63
Promedio Proceso	3.49



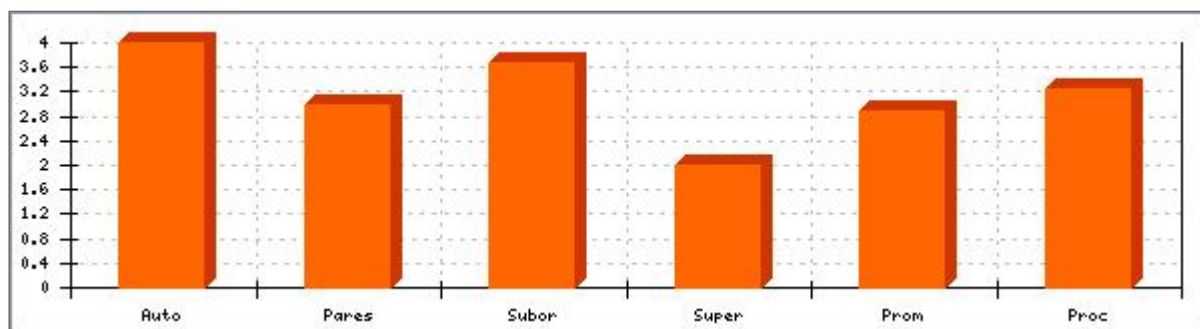
15.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.40



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

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.88
Promedio Proceso	3.23



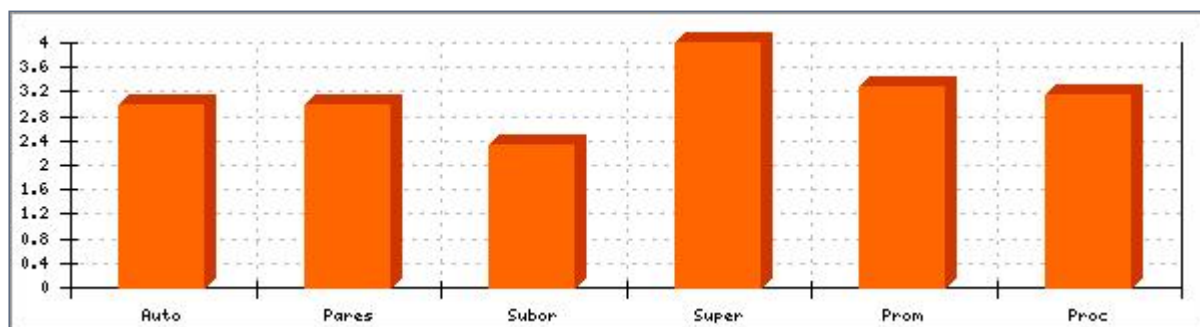
17.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (2.55)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	2.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.55
Promedio Proceso	3.17



18.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (3.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.27
Promedio Proceso	3.16



EMPODERAMIENTO

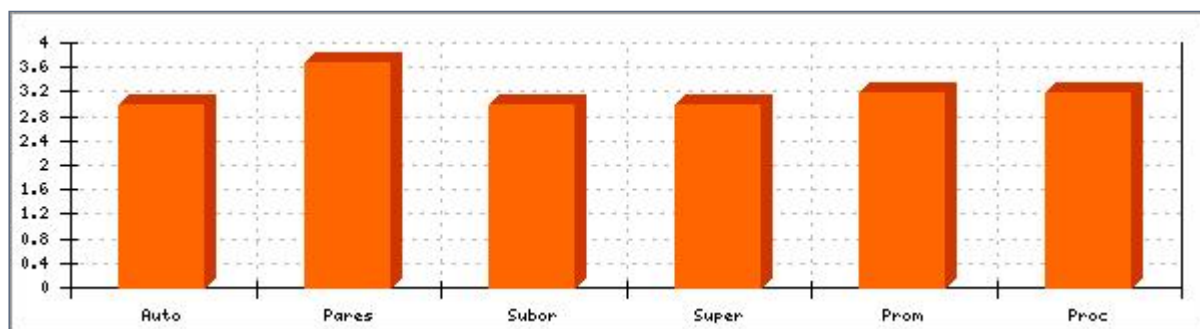
19.- Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio (3.00)

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



20.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.19



21.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.92



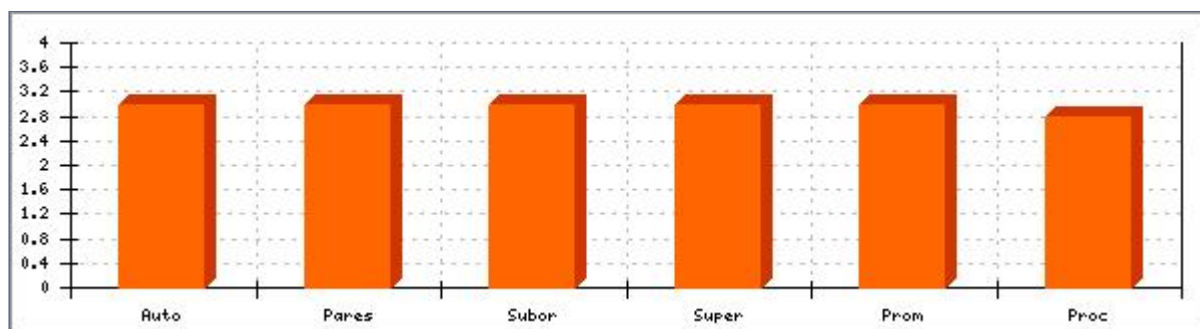
22.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.77
Promedio Proceso	2.90



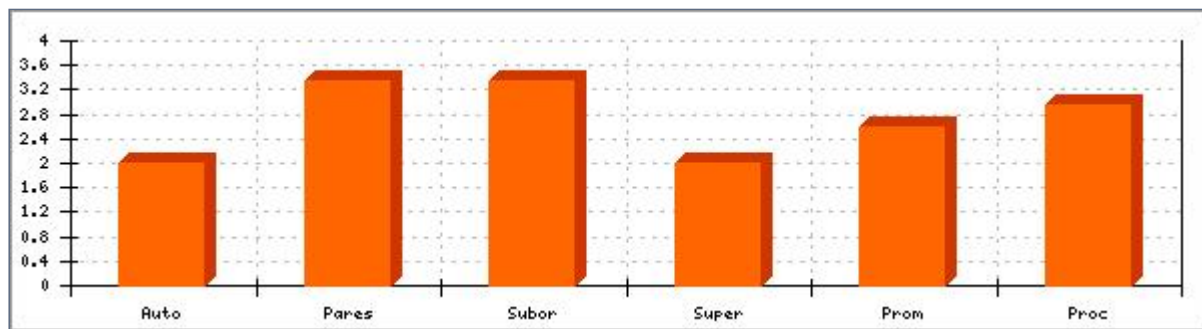
23.- Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas (3.00)

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



24.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.94



25.- Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.99



26.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.38)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.78



27.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.30)

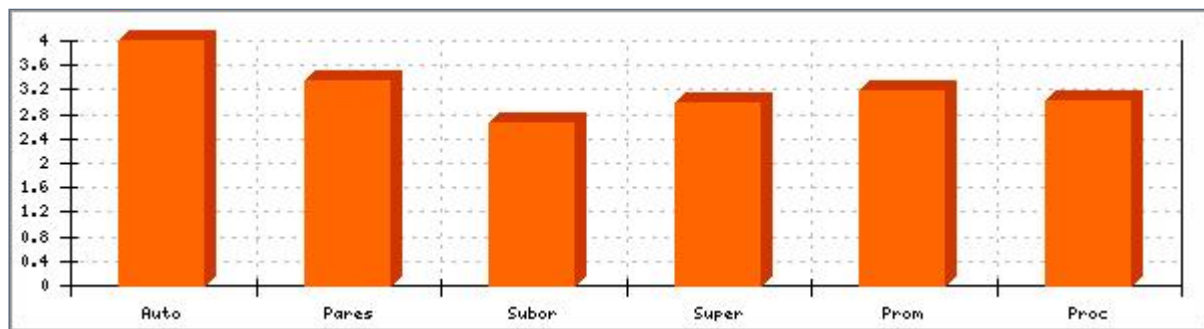
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.22



LIDERAZGO

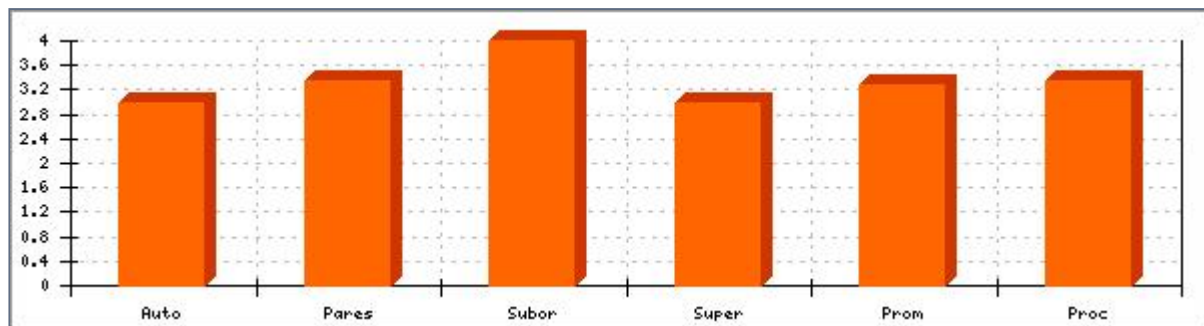
28.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.02



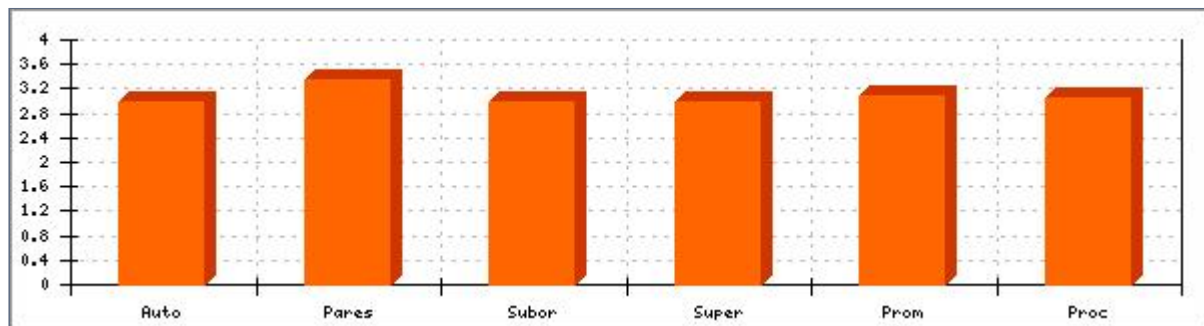
29.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.28)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.28
Promedio Proceso	3.36



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

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.04



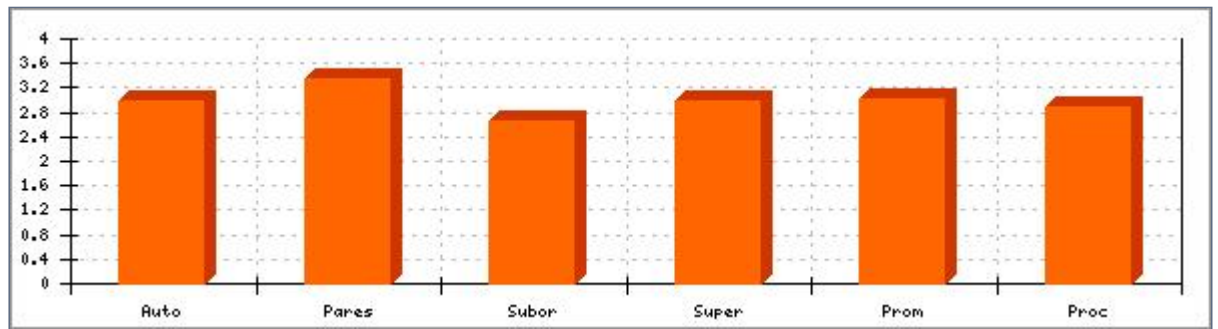
31.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.15



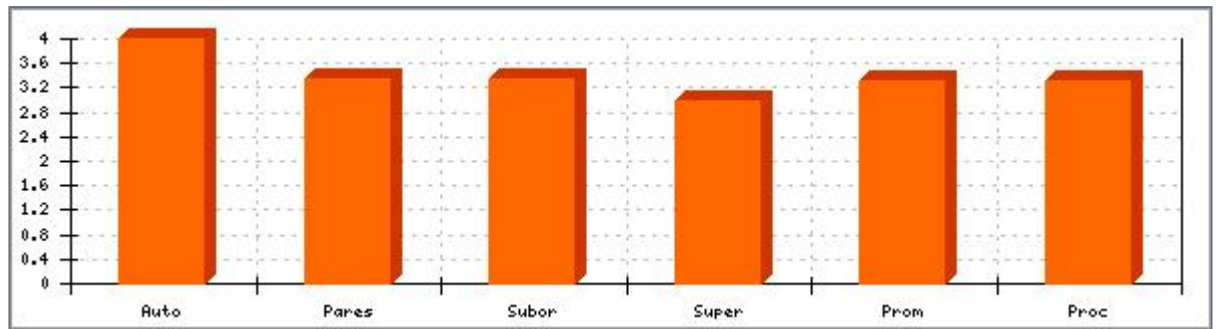
32.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (3.02)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.02
Promedio Proceso	2.89



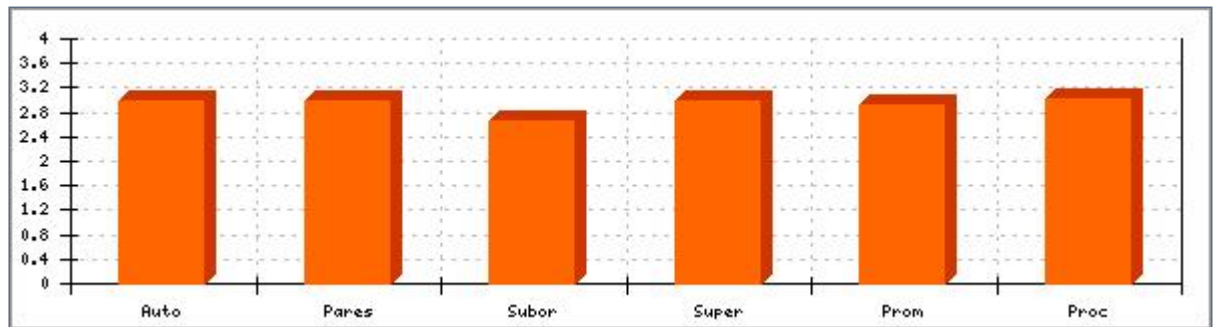
33.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.32



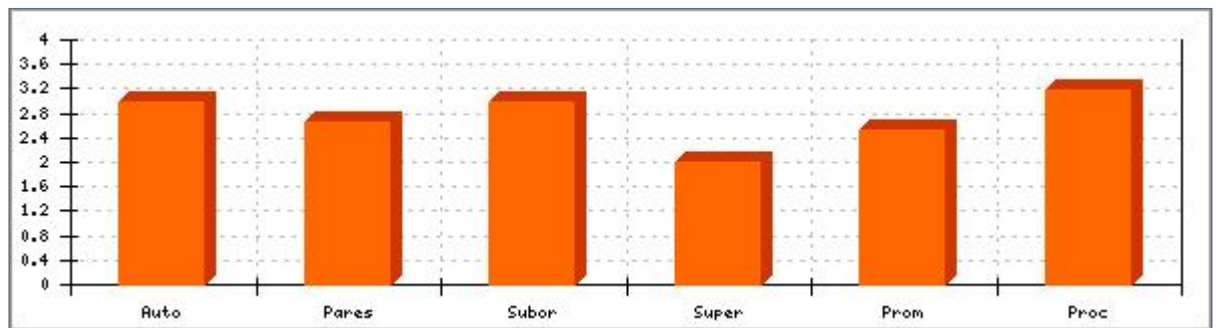
34.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	3.02



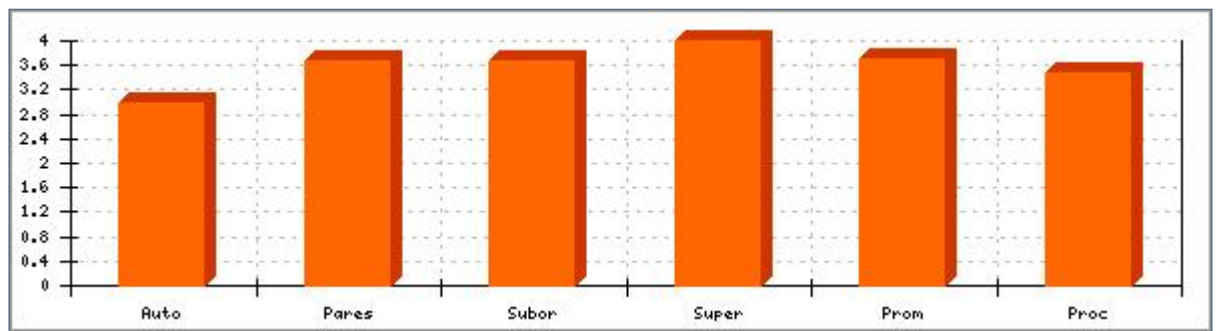
35.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (2.52)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.52
Promedio Proceso	3.19



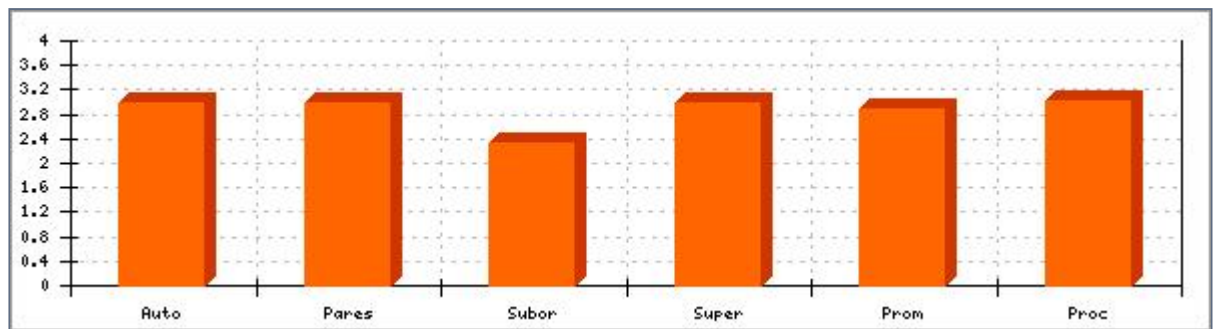
36.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	3.46



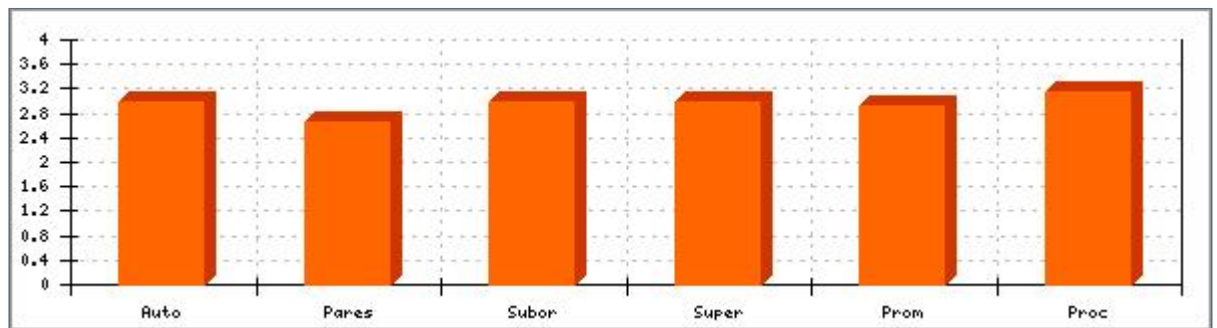
37.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	3.03



38.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (2.92)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.92
Promedio Proceso	3.16



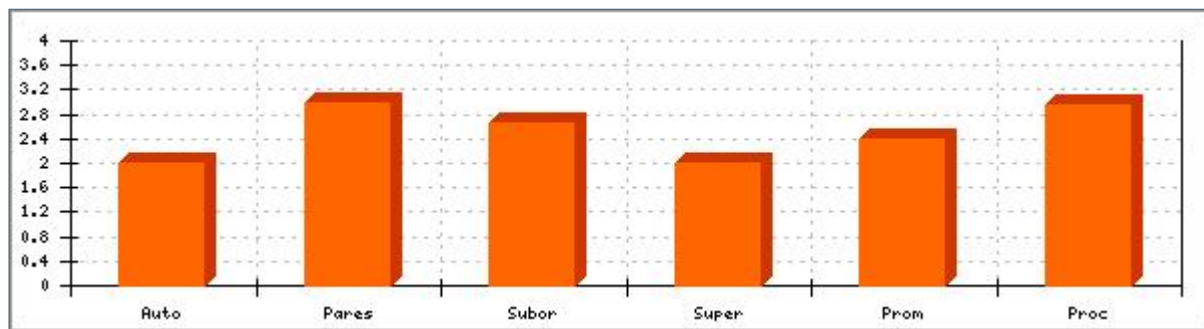
39.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.06



40.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.38)

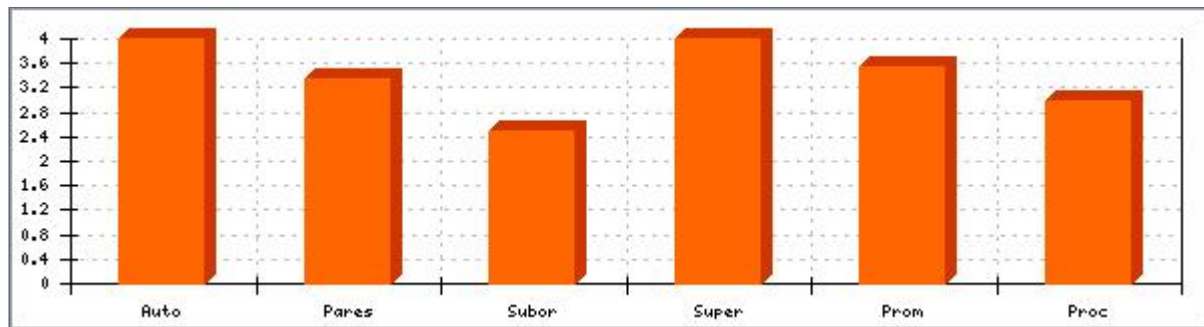
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.94



FLEXIBILIDAD

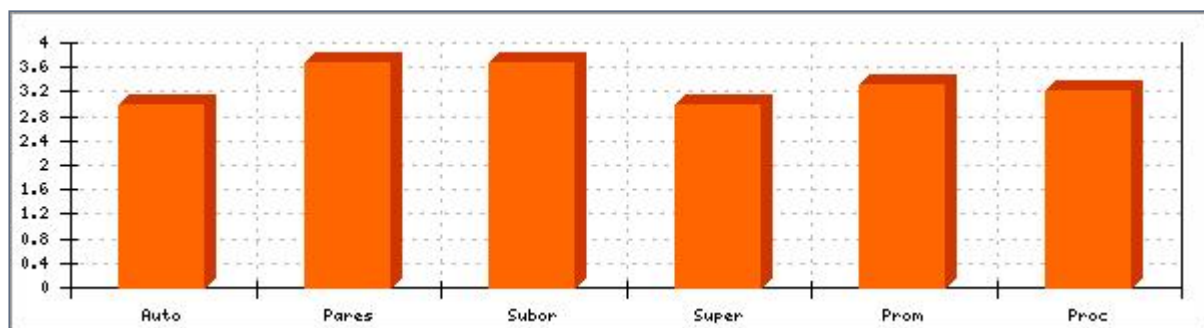
41.- Muestra una actitud de humildad y de apertura y promueve en el equipo formas de trabajo colaborativas con otros grupos logrando alcanzar objetivos compartidos. (3.53)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.50
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.53
Promedio Proceso	2.99



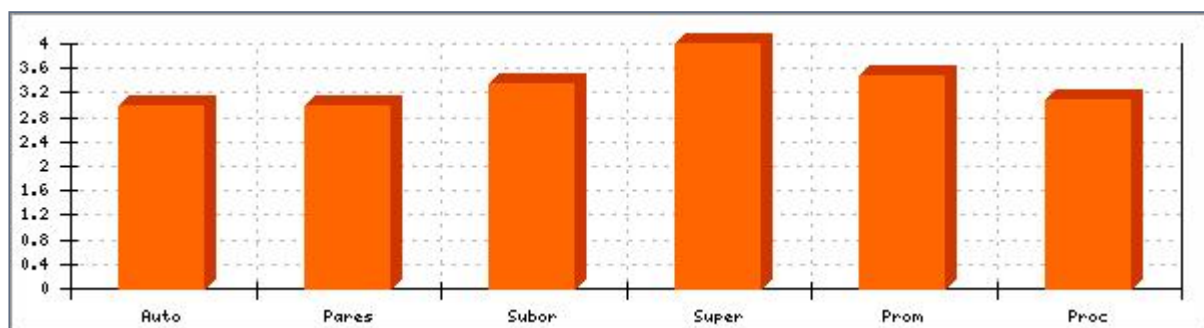
42.- Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía. (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.22



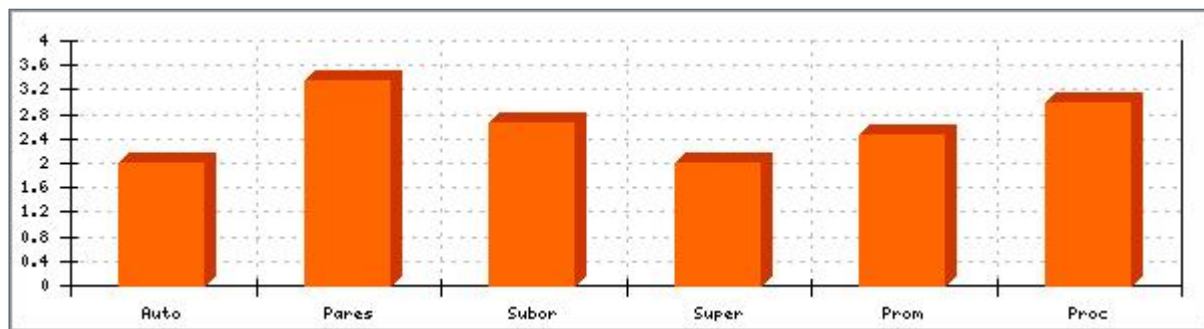
43.- Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar. (3.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.47
Promedio Proceso	3.08



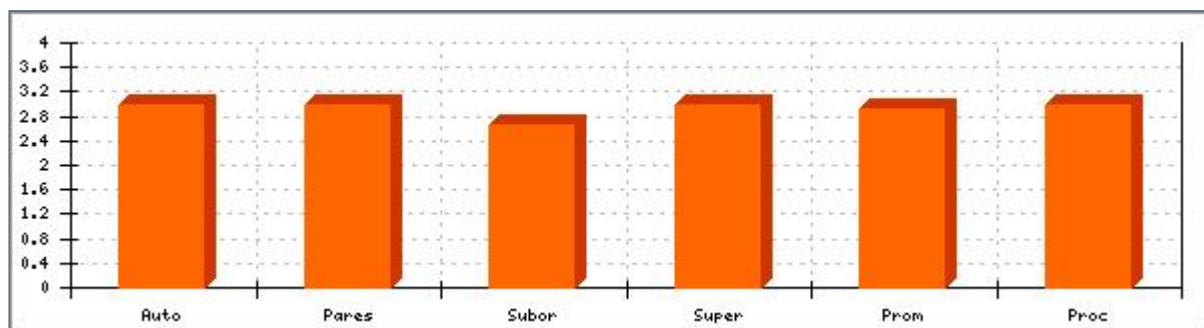
44.- Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones (2.47)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.47
Promedio Proceso	2.97



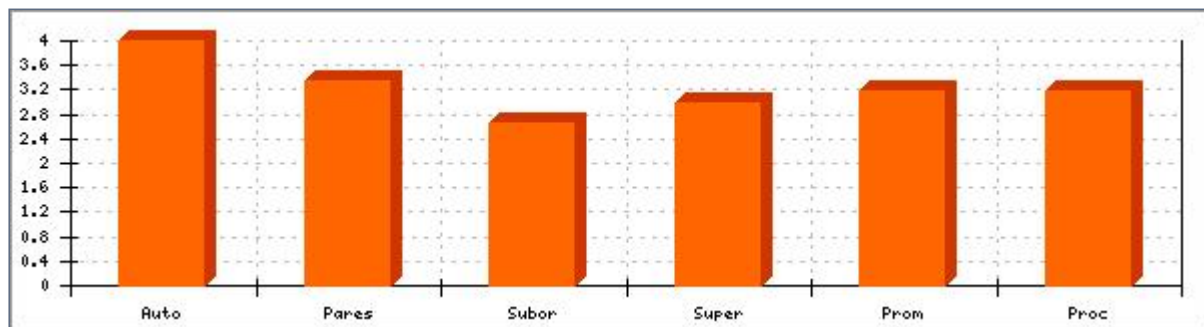
45.- Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno. (2.93)

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



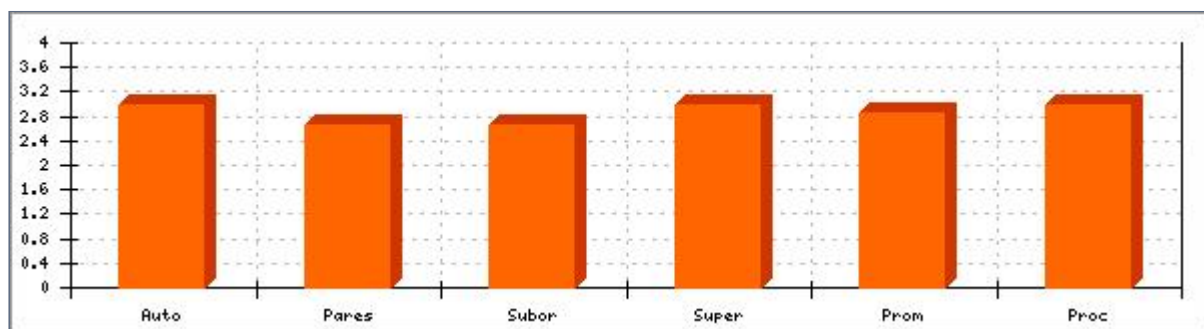
46.- Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico (3.17)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.17
Promedio Proceso	3.18



47.- Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo (2.85)

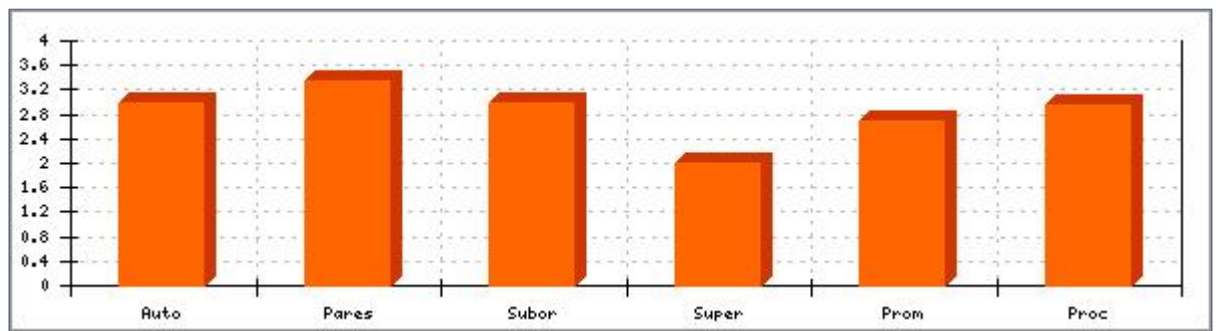
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.99



INNOVACIÓN

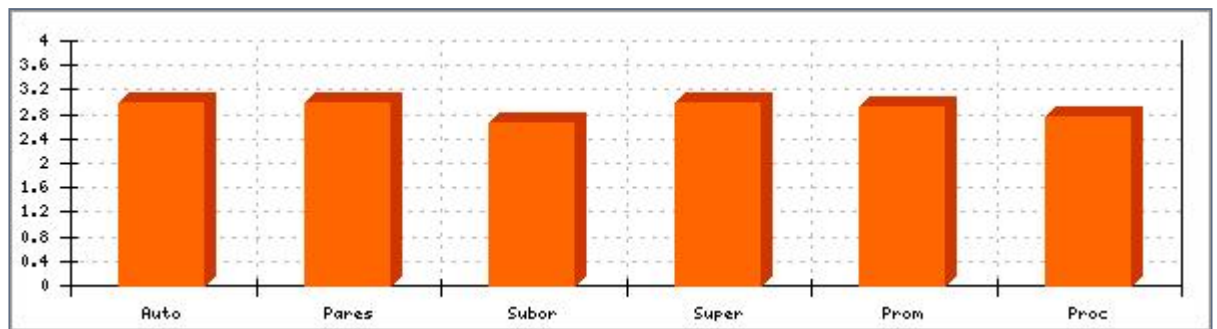
48.- Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos (2.68)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.96



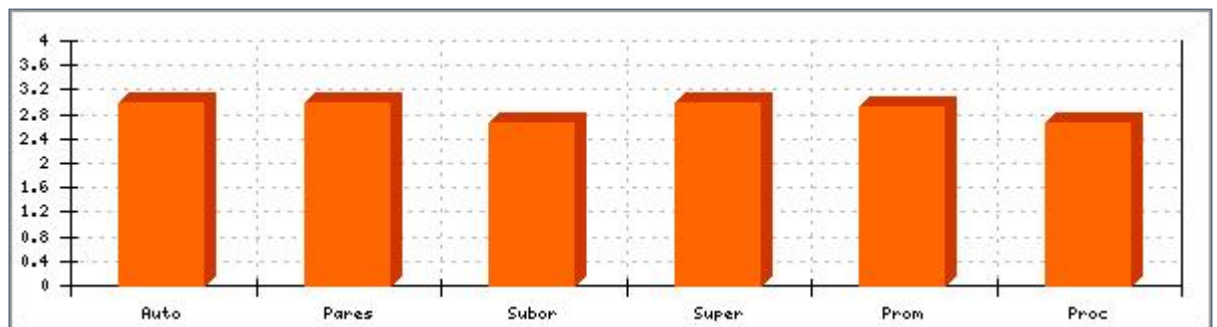
49.- Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.77



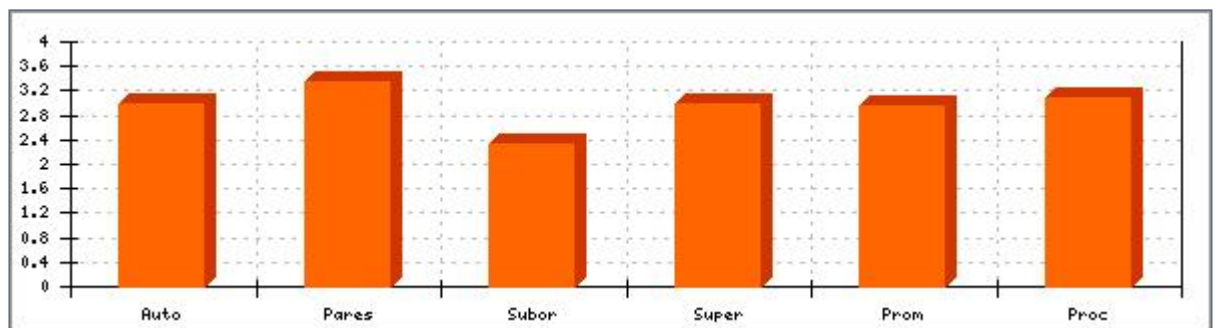
50.- Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.66



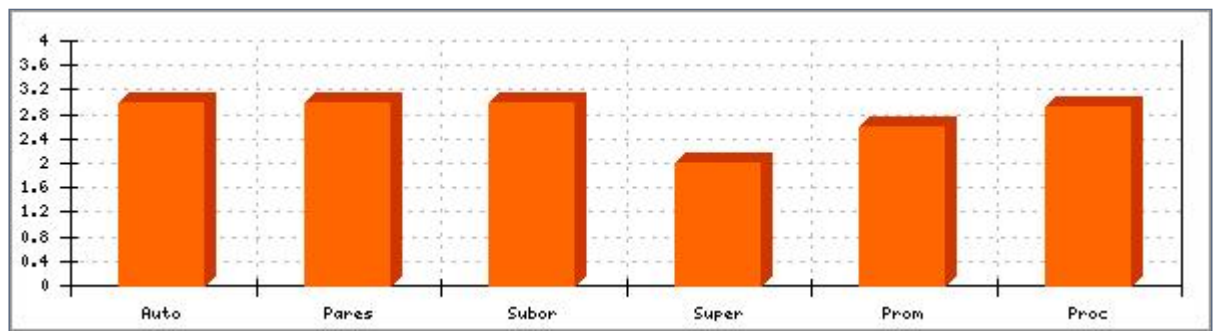
51.- Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores. (2.95)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.95
Promedio Proceso	3.08



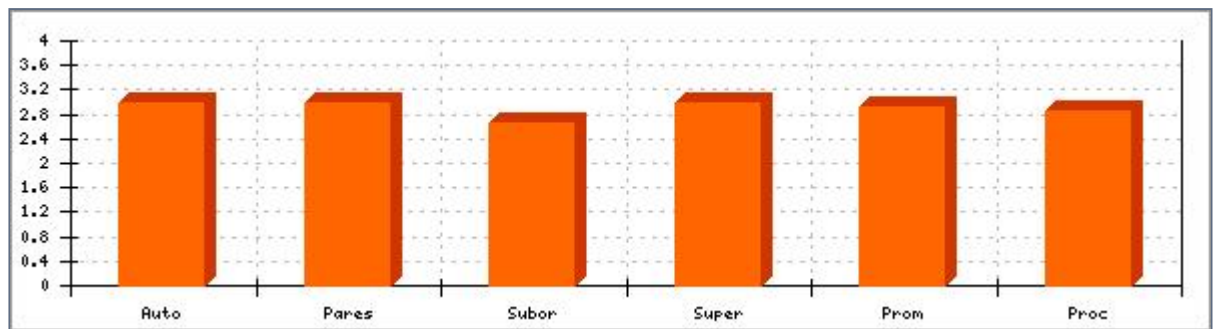
52.- Impulsa y reconoce la aportación y experimentación de nuevas ideas en el equipo recopilándolas con diferentes técnicas y validando las diferentes perspectivas para su implantación. (2.60)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.60
Promedio Proceso	2.93



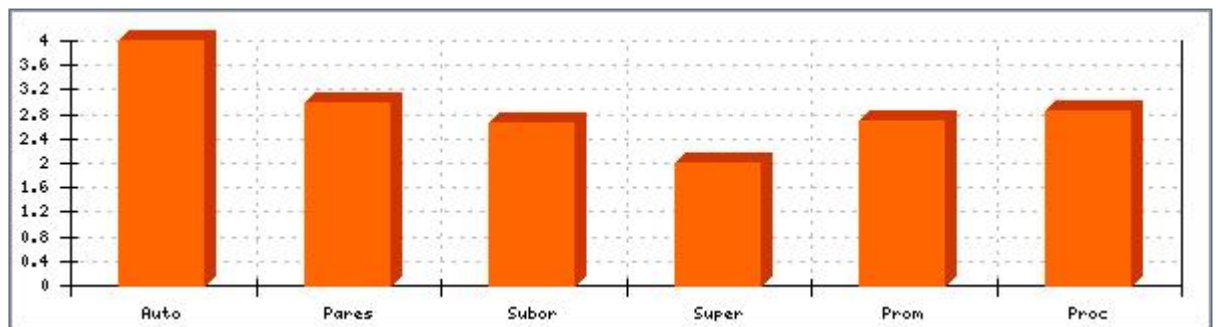
53.- Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados (2.93)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.93
Promedio Proceso	2.84



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

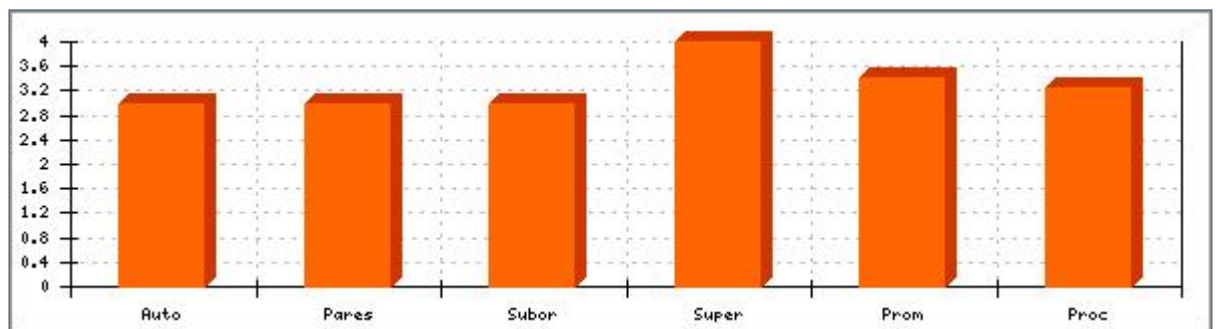
Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.68
Promedio Proceso	2.85



INTEGRIDAD

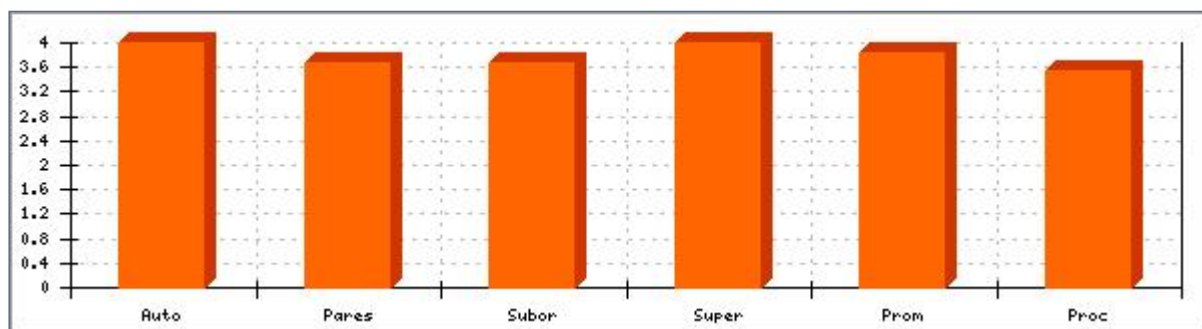
55.- Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios (3.40)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.40
Promedio Proceso	3.23



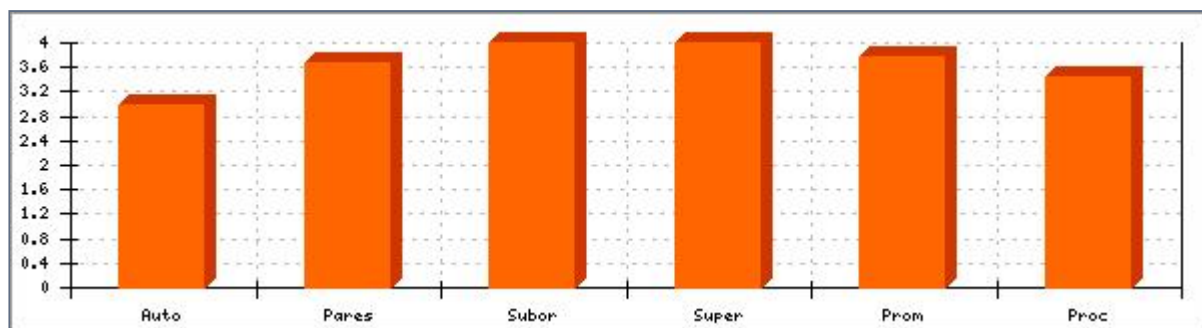
56.- Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo (3.85)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.85
Promedio Proceso	3.53



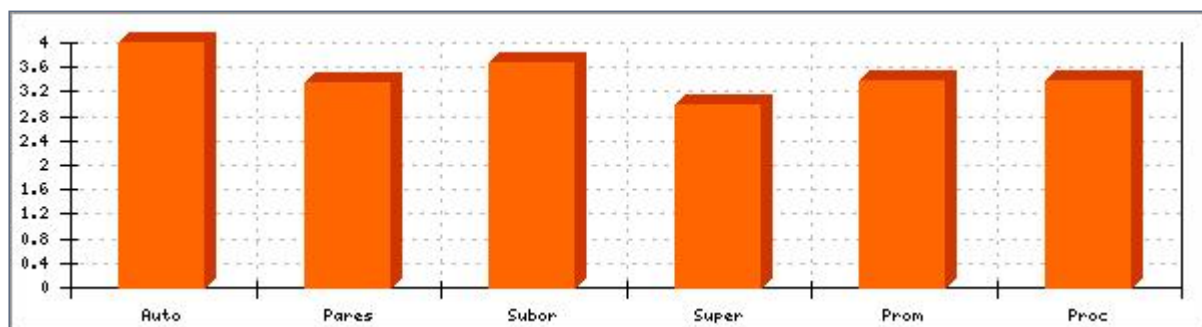
57.- Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros (3.77)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	4.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.77
Promedio Proceso	3.44



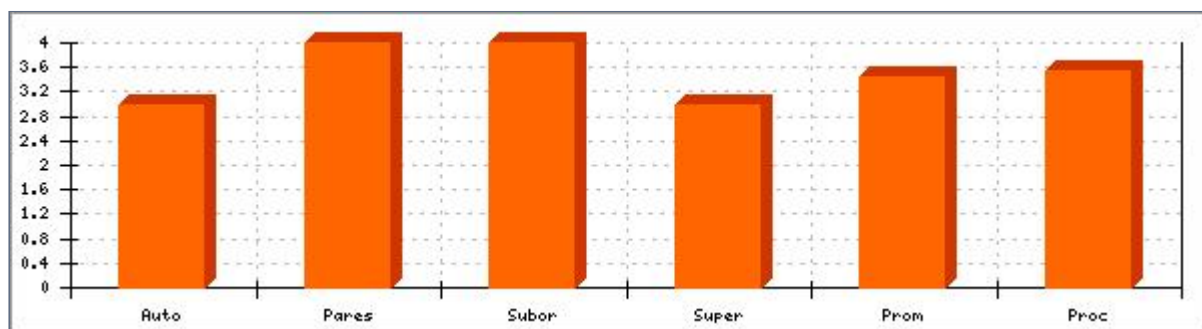
58.- Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía. (3.37)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.37
Promedio Proceso	3.37



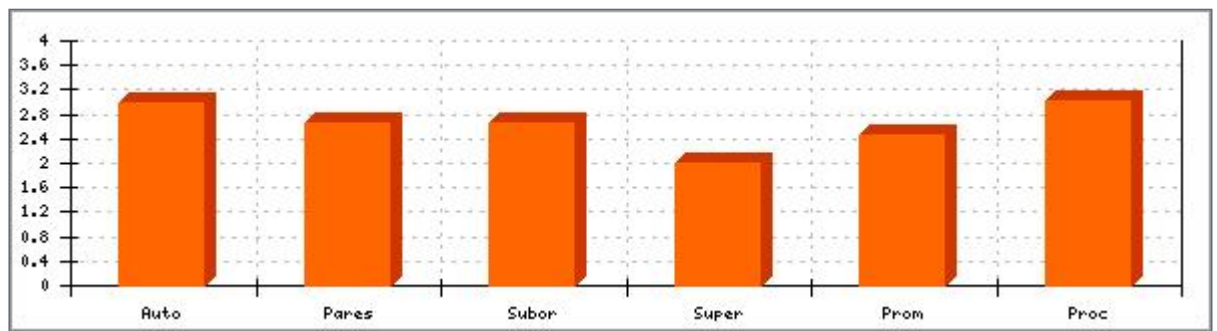
59.- Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización. (3.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	4.00
Subordinado	4.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.45
Promedio Proceso	3.53



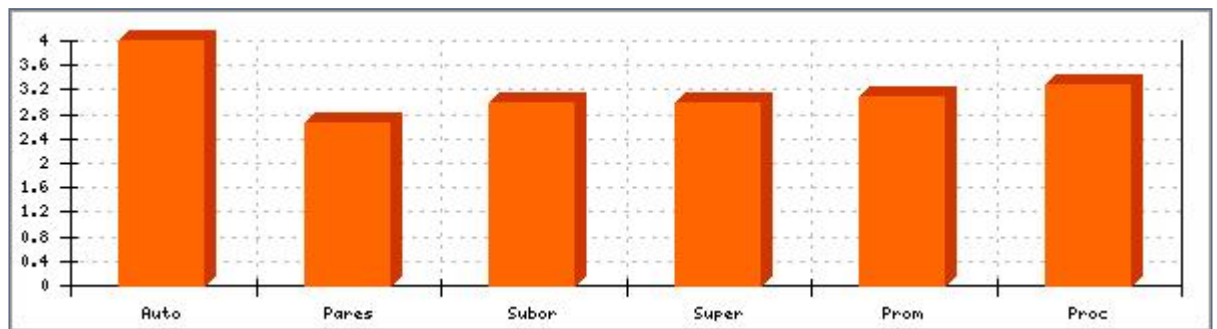
60.- Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno. (2.45)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	2.67
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.45
Promedio Proceso	3.01



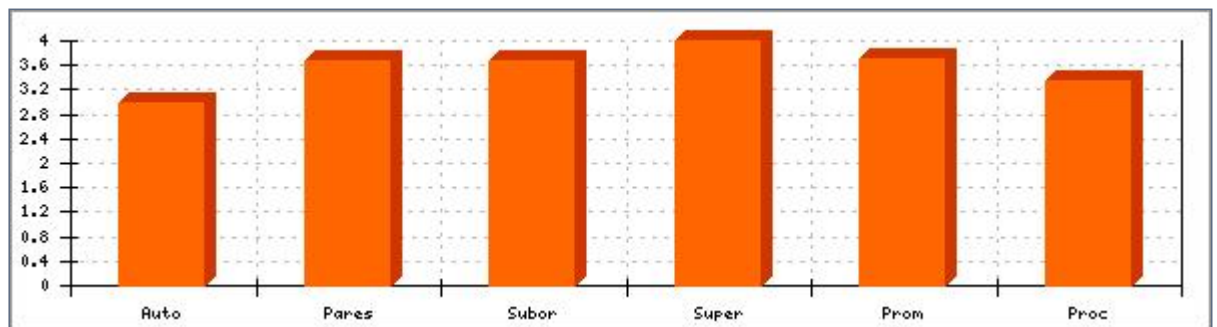
61.- Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	2.67
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.27



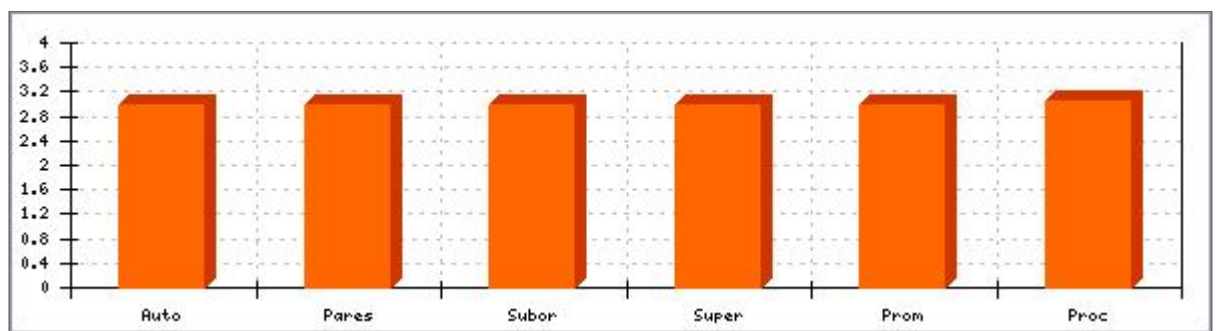
62.- La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones. (3.70)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.67
Subordinado	3.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.70
Promedio Proceso	3.33



63.- Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa. (3.00)

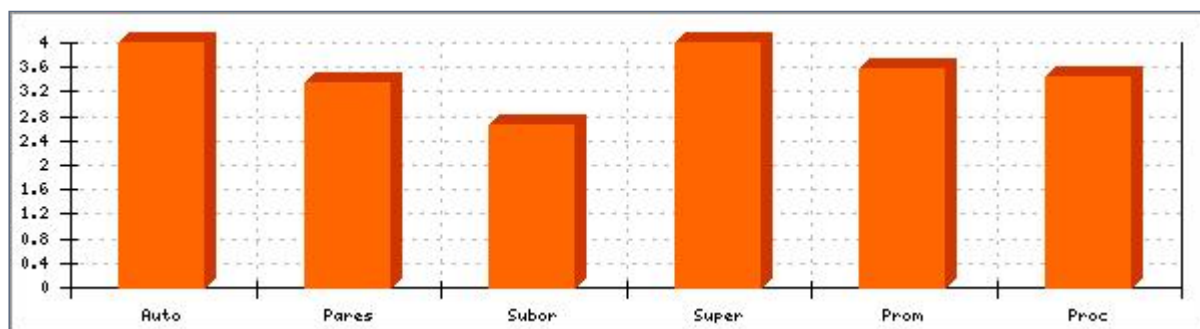
Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.00
Promedio Proceso	3.06



RESPONSABILIDAD

64.- Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir (3.57)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.57
Promedio Proceso	3.43



65.- Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades (3.27)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.27
Promedio Proceso	3.29



66.- Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores (2.87)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.87
Promedio Proceso	3.11



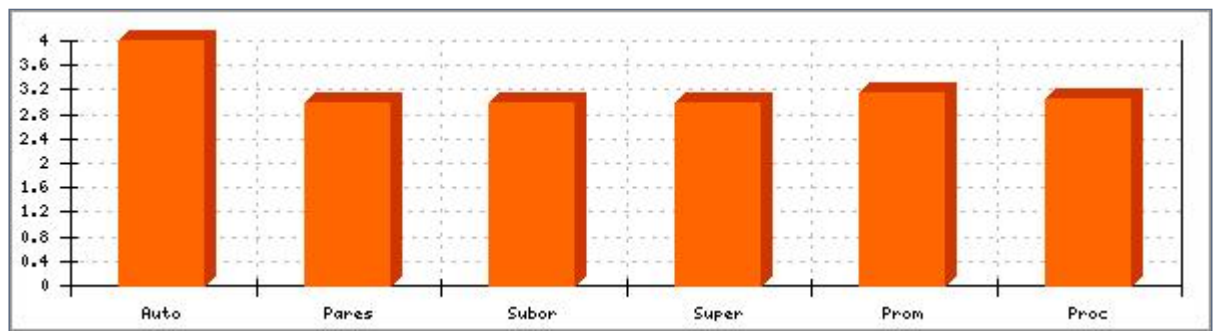
67.- Gestiona su área tomando decisiones con visión global y de anticipación, teniendo en cuenta los posibles impactos en su entorno, las personas y la imagen de la compañía. (3.00)

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



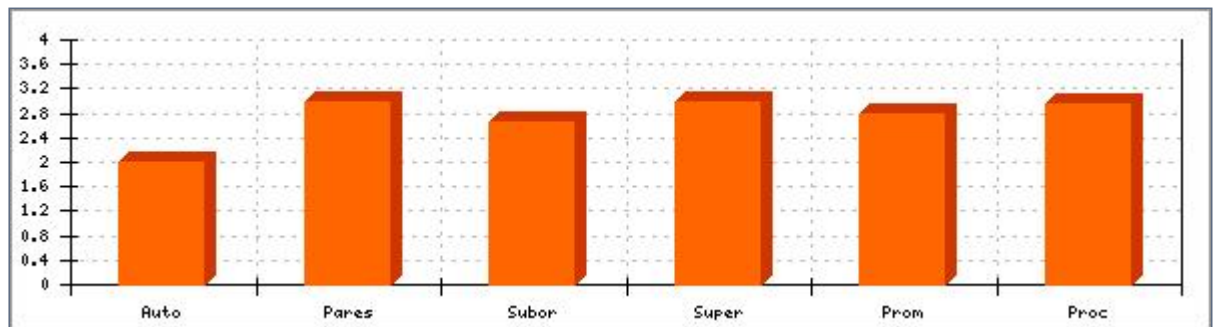
68.- Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas. (3.15)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.15
Promedio Proceso	3.04



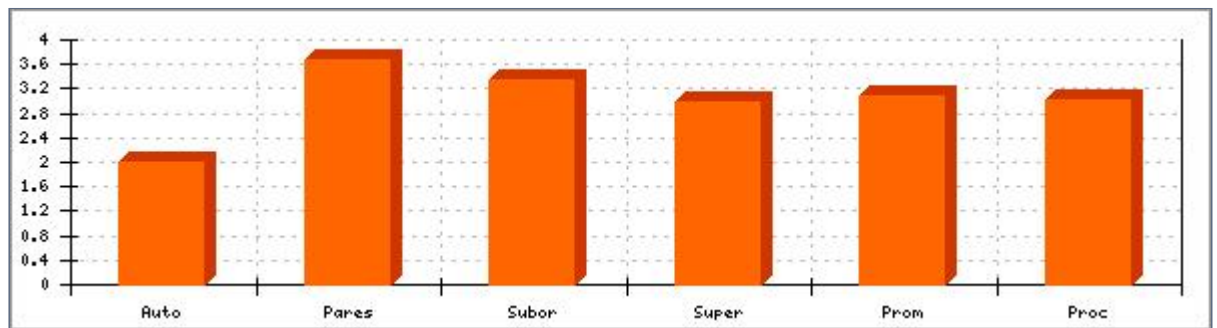
69.- Desarrolla a las personas de su equipo (feedback, movilidad, proyectos desafiantes, visibilidad, formación) teniendo en cuenta sus intereses y motivaciones. (2.78)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.78
Promedio Proceso	2.96



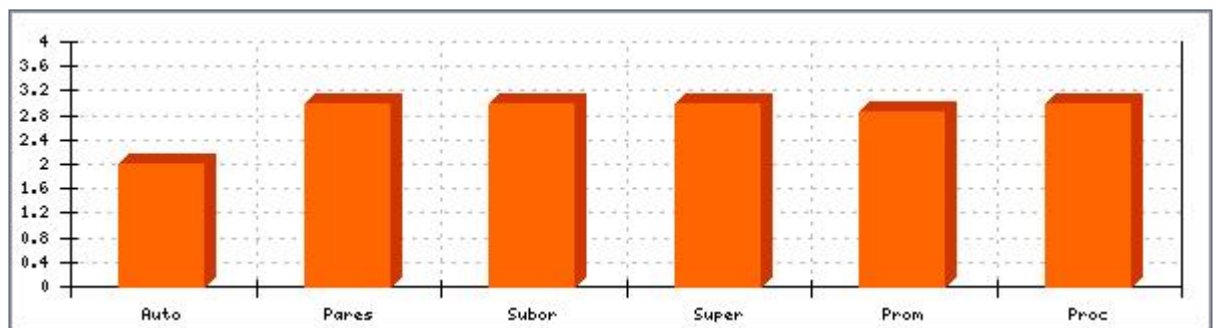
70.- Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.67
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.01



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

Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	3.00
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	2.85
Promedio Proceso	2.98



72.- Los miembros del equipo cuentan con los suficientes recursos para alcanzar sus metas: tiempo, experticia, entrenamiento, herramientas, presupuesto y acceso a la información (2.38)

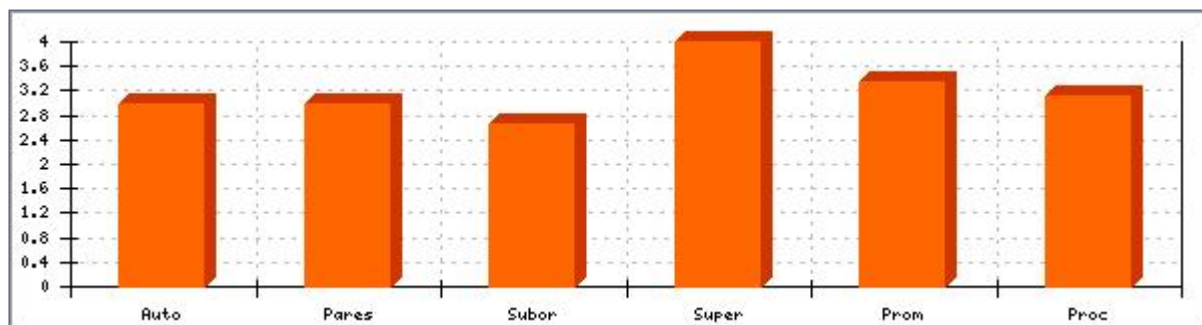
Relación	Valor
Autoevaluación	2.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	2.00
Promedio Ponderado	2.38
Promedio Proceso	2.86



TRANSPARENCIA

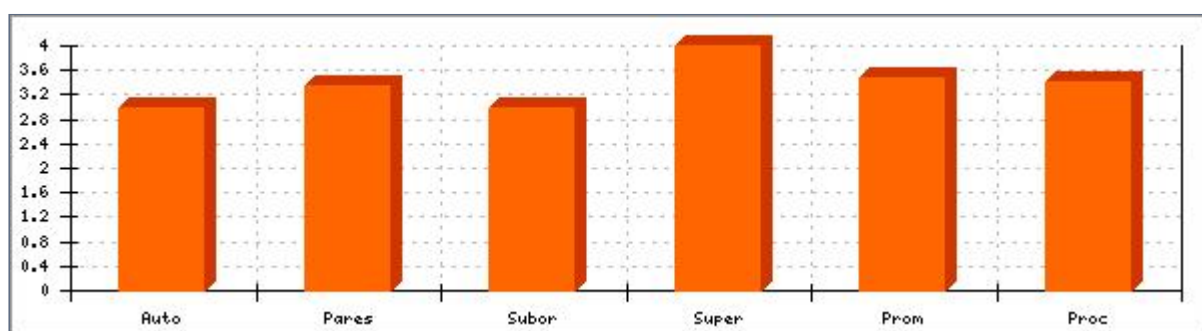
73.- Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo (3.33)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.33
Promedio Proceso	3.12



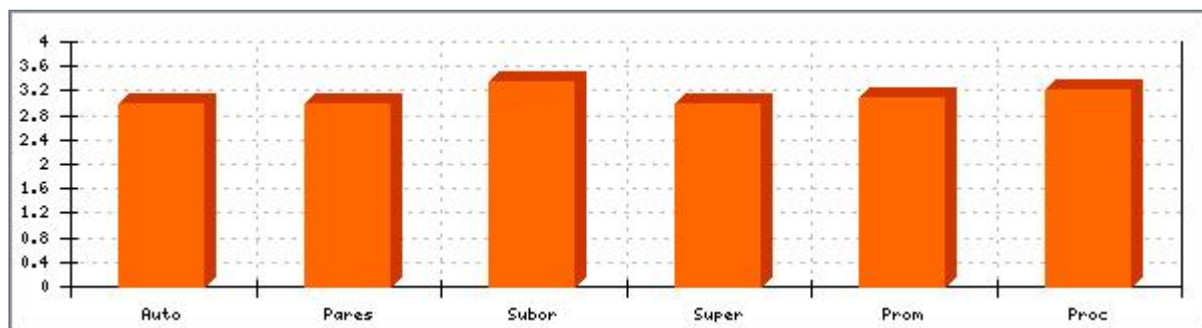
74.- Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente (3.48)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.33
Subordinado	3.00
Supervisor	4.00
Promedio Ponderado	3.48
Promedio Proceso	3.41



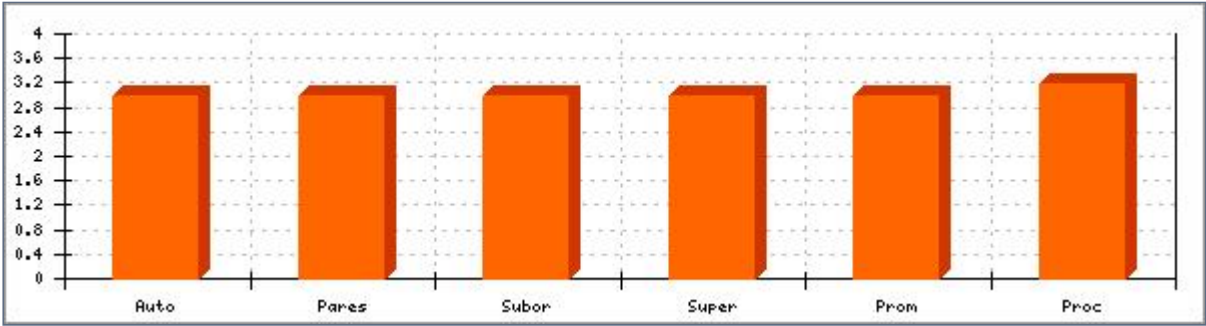
75.- Comparte y transmite información rigurosa (objetiva), veraz (contrastada) y oportuna con su equipo e interlocutores con el fin de asegurar sinergias y generar relaciones de mutuo beneficio. (3.07)

Relación	Valor
Autoevaluación	3.00
Pares	3.00
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.07
Promedio Proceso	3.21



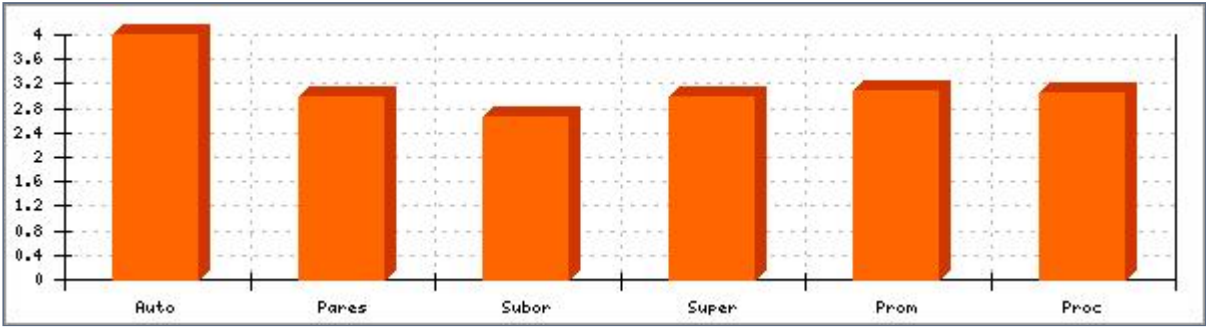
76.- Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta (3.00)

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



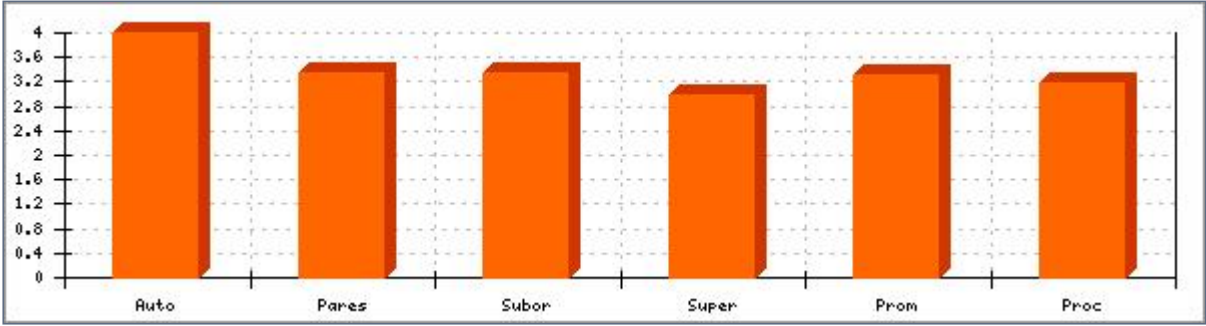
77.- Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización (3.08)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.00
Subordinado	2.67
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.08
Promedio Proceso	3.04



78.- Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión (3.30)

Relación	Valor
Autoevaluación	4.00
Pares	3.33
Subordinado	3.33
Supervisor	3.00
Promedio Ponderado	3.30
Promedio Proceso	3.17



EVALUACION DE DESEMPEÑO LIDERES REPSOL

EVALUACIÓN DE COMPETENCIAS Y COMPORTAMIENTOS OBSERVADOS-EVD

COMUNICACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.11	--
Pares	3.04	-0.07
Subordinado	2.96	-0.15
Supervisor	3.44	0.33

EFICIENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.11	--
Pares	3.15	0.04
Subordinado	3.15	0.04
Supervisor	3.11	0.00

EMPODERAMIENTO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.89	--
Pares	3.19	0.30
Subordinado	2.96	0.07
Supervisor	2.67	-0.22

LIDERAZGO

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.08	--
Pares	3.21	0.13
Subordinado	3.00	-0.08
Supervisor	2.92	-0.16

FLEXIBILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	3.19	0.05
Subordinado	2.88	-0.26
Supervisor	3.14	0.00

INNOVACIÓN

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.14	--
Pares	3.10	-0.04
Subordinado	2.71	-0.43
Supervisor	2.57	-0.57

INTEGRIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	3.30	-0.03
Subordinado	3.40	0.07
Supervisor	3.33	0.00

RESPONSABILIDAD

	Valor	Brecha
Autoevaluación	2.78	--
Pares	3.11	0.33
Subordinado	2.78	0.00
Supervisor	3.11	0.33

TRANSPARENCIA

	Valor	Brecha
Autoevaluación	3.33	--
Pares	3.11	-0.22
Subordinado	3.00	-0.33
Supervisor	3.33	0.00

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

Fortalezas (Mayor o Igual a 60%)

•(INTEGRIDAD) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	95.00%
•(EFICIENCIA) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	92.22%
•(INTEGRIDAD) Muestra tolerancia cero por los actos y comportamientos inseguros	92.22%
•(LIDERAZGO) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	90.00%
•(INTEGRIDAD) La Seguridad y Medio Ambiente es el primer criterio en su toma de decisiones.	90.00%
•(EFICIENCIA) Actúa de manera segura dentro y fuera del trabajo	87.78%
•(RESPONSABILIDAD) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	85.56%
•(COMUNICACIÓN) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	85.00%
•(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.	84.44%
•(TRANSPARENCIA) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	82.78%
•(FLEXIBILIDAD) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	82.22%
•(INTEGRIDAD) Demuestra comportamientos observables como puntualidad y acatamiento de normas y políticas de la organización.	81.67%
•(COMUNICACIÓN) Entiende los conflictos del equipo y actúa como un mediador para resolverlos	80.00%
•(INTEGRIDAD) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	80.00%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica de un modo abierto, franco, claro y consistente	79.44%
•(COMUNICACIÓN) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	79.44%
•(INTEGRIDAD) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	78.89%
•(COMUNICACIÓN) Provee de información y guías para lograr el apoyo entorno a su visión.	77.78%
•(TRANSPARENCIA) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	77.78%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	76.67%
•(LIDERAZGO) Asegura el cumplimiento de los compromisos que adquiere aplicando los principios y valores de compañía.	76.67%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	76.67%
•(TRANSPARENCIA) Empodera a cada miembro de su equipo demandando absoluta transparencia y honestidad en cada acto y decisión	76.67%
•(LIDERAZGO) Actúa de acuerdo al contexto donde opera la compañía.	76.11%
•(EFICIENCIA) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	75.56%
•(RESPONSABILIDAD) Planifica el trabajo con su equipo para alcanzar los resultados en sus actividades	75.56%
•(EFICIENCIA) Es capaz de idear estrategias y planes innovadores para optimizar recursos	73.89%
•(EMPODERAMIENTO) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	72.22%
•(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.	72.22%
•(LIDERAZGO) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	72.22%
•(FLEXIBILIDAD) Comparte voluntariamente conocimientos y experiencia de carácter funcional y técnico	72.22%

•(RESPONSABILIDAD) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	71.67%
(LIDERAZGO) Se preocupa por escuchar permanentemente al entorno (clientes, equipos, mercado) y adaptarse a nuevas situaciones y formas de trabajar.	69.44%
•(LIDERAZGO) Impulsa y genera compromiso con los proyectos e iniciativas.	69.44%
•(RESPONSABILIDAD) Delega procesos completos, facultando al equipo para maximizar su eficiencia	69.44%
(TRANSPARENCIA) Se comunica generando impacto e influencia en públicos claves para potenciar valor en el negocio y la organización	69.44%
•(INTEGRIDAD) Asegura la coherencia entre lo que se dice y lo que se hace en su ámbito de actuación.	68.89%
(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.	68.89%
•(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.	67.22%
•(COMUNICACIÓN) Provee instrucción y retroalimentación precisa a los miembros de su equipo	66.67%
•(COMUNICACIÓN) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	66.67%
•(EFICIENCIA) Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras	66.67%
•(EMPODERAMIENTO) Aprovecha las fortalezas del equipo para alcanzar los objetivos del negocio	66.67%
•(EMPODERAMIENTO) Estimula a los demás a desarrollar enfoques innovadores y propuestas creativas	66.67%
•(INTEGRIDAD) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	66.67%
(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.	66.67%
•(TRANSPARENCIA) Escucha atentamente a los demás de forma transparente y honesta	66.67%
(INNOVACIÓN) Muestra proactividad por aprender y facilita el aprendizaje en el equipo, incorporando y compartiendo el conocimiento obtenido de las experiencias, aciertos, y errores.	65.00%
•(EMPODERAMIENTO) Empodera a sus colaboradores para motivar su desarrollo y les hace sentir que sus aportes son importantes para cumplir con el trabajo.	64.44%
(LIDERAZGO) Establece retos sostenibles, velando por el equilibrio entre los resultados económicos, el bienestar de las personas y el entorno.	64.44%
•(FLEXIBILIDAD) Valora las diferentes posturas de sus interlocutores, es abierto y se interesa por el intercambio de ideas en su entorno.	64.44%
•(INNOVACIÓN) Soluciona problemas a través de propuestas nuevas e innovadoras	64.44%
•(INNOVACIÓN) Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización	64.44%
•(INNOVACIÓN) Pone a disposición de su equipo los recursos necesarios para promover acciones que potencien resultados	64.44%
•(EFICIENCIA) Redefine los procesos e incluye mejoras de gran impacto para la organización	63.89%
•(EFICIENCIA) Brinda apoyo y da ejemplo en términos de calidad y eficiencia de procesos y servicios	63.89%
(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.	63.89%
•(EFICIENCIA) Promueve el enfoque en las prioridades de acuerdo a los objetivos que debe cumplir	62.78%
(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.	62.22%
•(LIDERAZGO) Promueve la meritocracia con su equipo, reconociéndoles de manera justa.	62.22%
•(RESPONSABILIDAD) Mide el rendimiento según objetivos y evalúa los resultados de su equipo y colaboradores	62.22%
•(COMUNICACIÓN) Estimula la participación e involucra a su equipo en la toma de decisiones	61.67%
•(EMPODERAMIENTO) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	61.67%
•(FLEXIBILIDAD) Actúa regularmente de acuerdo a la retroalimentación y sugerencias de su equipo	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%

Áreas de Desarrollo (Menor a 40%)

No existen Áreas de Desarrollo

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

AUTOEVALUACIÓN

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

Delegar más, especialmente en la toma de decisiones

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

Participar menos de todos los detalles de tareas

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

Mejor manejo de las prioridades

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Visión global, Empatía, Gestión orientada a resultados

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Mayor delegación y mejor priorización de actividades

PARES

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

Revisión de procesos para mejoras continuas

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

Generar reuniones sin tener todos los inputs listos

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

No detener reclamos o impugnaciones que son necesarios

Que fortalezas identificas en la persona en referencia

Me parece que Pablo es una persona muy sólida en sus conocimientos y aptitudes para manejar el área de socios y relaciones con el gobierno, en especial el poder agrupar a diferentes áreas, personas e intereses. Es muy sólido en la parte técnica y también en habilidades interpersonales

organización, transparencia, voluntad, trabajo en equipo

Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia

Creo que Pablo debe continuar manejando su Área de la manera en la que lo está haciendo. Creo que es muy rescatable el hecho que se realiza un esfuerzo muy grande por tratar de juntar a todas las personas y áreas que tienen que ver con un tema particular.

Manejo de mecanismos y estrategia de negociación

SUBORDINADO

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

Que organice prioridades en el trabajo. No siempre hay tiempo para sacar en el mismo día todo. Pero se reciben muchos mails al mismo tiempo sin clasificar la prioridad. Y eso te hace sentir permanentemente en atraso de las cosas.

RECONOCER LOS LOGROS INDIVIDUALES CON EL EQUIPO

Más flexibilidad en la comunicación no programada con sus colaboradores

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

Que no envíe correos electrónicos en horarios que no son de oficina. O si lo va a hacer que lo haga explicando la prioridad del tema.

RESPETAR EL TEMA DE LA CONCILIACION FAMILIAR Y LOS BENEFICIOS DE PICO Y PLACA, TELETRABAJO Y HORARIOS FLEXIBLES

Equilibrar la dedicación a todas las áreas bajo su competencia

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

Que seamos más organizados con las tareas de la semana y el tráfico de comunicaciones, oficios, gestiones delineando prioridades.

QUE ESCUCHE A SU EQUIPO

Ser más exigente con otras áreas de cuya gestión depende gran parte de nuestras actividades y cumplimiento de tareas

[Que fortalezas identificas en la persona en referencia](#)

Trabajador incansable. Inteligente. Propositivo. Empatía con los temas personales.

CONOCE MUCHO LA INDUSTRIA, LA EMPRESA, VA EN LINEA CON LOS OBJETIVOS DE UN

Dedicación al trabajo, conocimientos técnicos y visión de futuro

[Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia](#)

Organización. Priorización.

FLEXIBILIDAD Y ORGANIZACION

Conocimiento de la dinámica de otras actividades del área que no han sido propias de su formación y posee potencial para integrarlas en su conocimiento y gestión

SUPERVISOR

[Que le pedirías a la persona en referencia que comience a hacer o haga más](#)

Que interactúe un poco mas con sus pares, particularmente áreas técnicas

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

Que no se distraiga con temas menores y se enfoque algo mas en los temas prioritarios de la UN y Relaciones con el Gobierno.

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

Adquirir algo mas de conocimiento operacional, reservas, subsuelo, generación eléctrica.

[Que fortalezas identificas en la persona en referencia](#)

Responsable, flexible, muy buena actitud.

[Que oportunidades de mejora identificas en la persona en referencia](#)

Enfocarse en los problemas clave.

EVALUADO

EVALUADOR

