

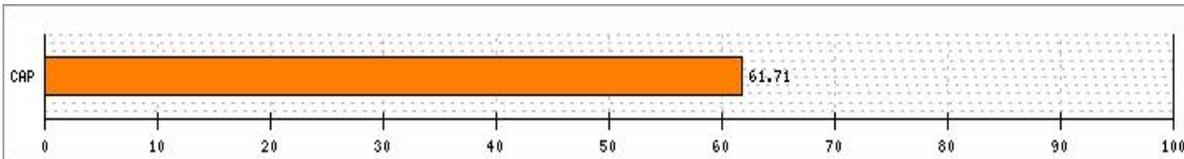


## Datos Personales

GEOLOGO JR



No. Identificación :	16874611-3
Nombres :	JONATHAN ESTEBAN
Apellidos :	FUENTEALBA DIAZ
Dirección :	BENITO OCAMPO 10825 DEPTO B-52
Teléfono :	
Celular :	56942461295
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Area de Estudio :	GEOLOGÍA / GEOMENSURA / TOPOGRAFÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1988-04-07



Los resultados de las evaluaciones muestran que existe una **brecha** entre lo que el puesto requiere y las competencias que posee al momento el evaluado.

Los resultados indican que probablemente la persona evaluada **de vez en cuando** muestra las competencias requeridas, con una tendencia a ser poco frecuente; sin embargo, si lo decide, podría desarrollar las competencias que el puesto requiere, caso contrario, posiblemente necesita ser cambiado o considerado para otra posición.

#### ES DESARROLLABLE para:

- Su contratación si se trata de un proceso externo de selección
- Su reubicación si se trata de un proceso interno para un cargo para el cual se esté considerando al evaluado.

El evaluado puede **estar por desarrollar** en los siguientes aspectos relacionados a su contexto laboral:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvuelve el oficio u ocupación.
- Las unidades de competencia asociadas al perfil.
- El contexto de competencia, referido a las condiciones y situaciones bajo las cuales el candidato debe demostrar capacidad para ejecutar una determinada tarea.
- El desempeño de las actividades que componen su perfil ocupacional, según los criterios esperados.

Es importante tener en cuenta que, el perfil ocupacional basado en competencias responde a una lógica de oficios más que a actividades o tareas aisladas, teniendo de este modo un valor agregado para el ámbito de la formación profesional, capacitación y gestión de recursos humanos en la empresa.

Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

## Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.61	7.20
2	ADMINISTRATIVAS	3.21	7.00
3	COGNITIVAS	5.20	7.00
4	COMUNICACIONALES	3.65	6.00
5	EMOCIONALES	4.71	6.00

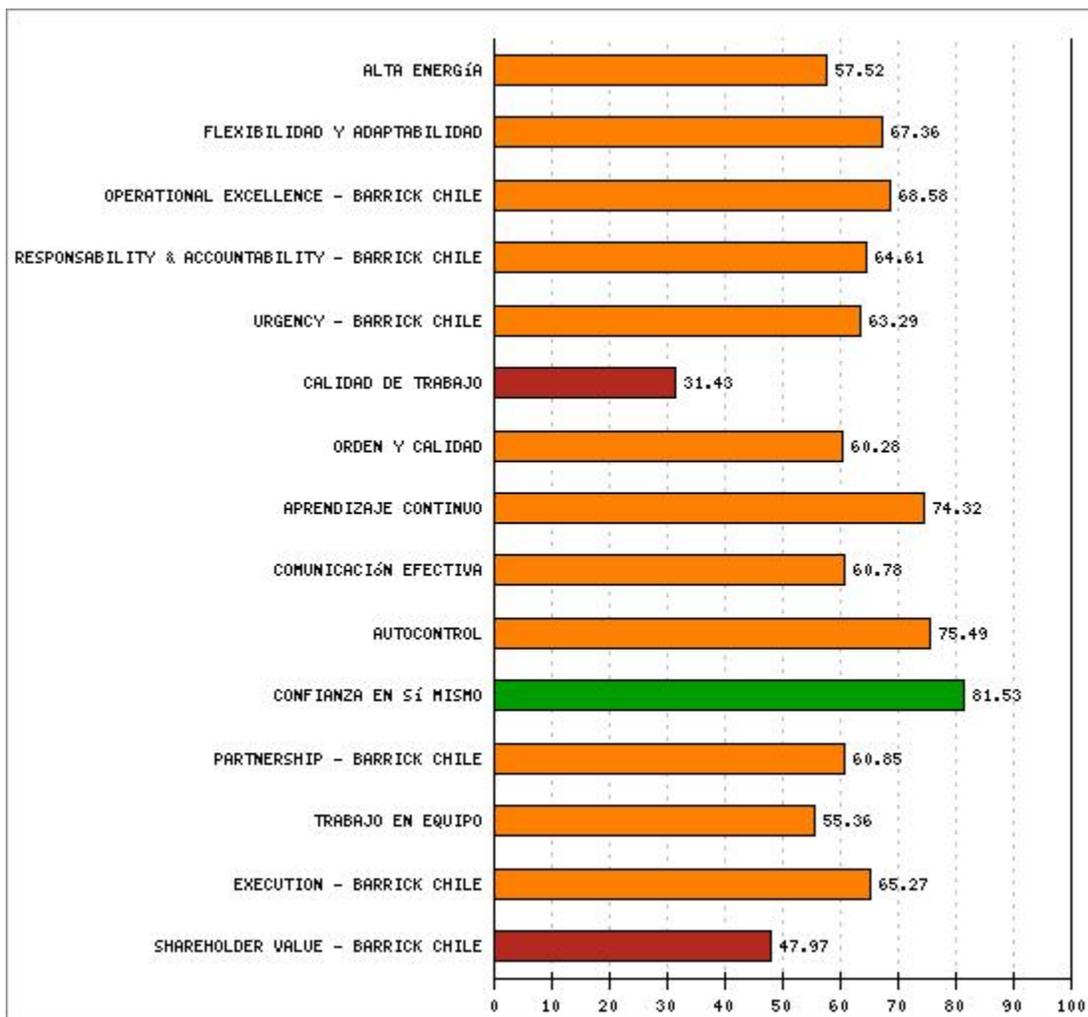
---

6 RELACIONALES	4.07	7.00
7 VALORES	3.96	7.00

---

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	4.60	8.00	57.52%
2	FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD	4.72	7.00	67.36%
3	OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	4.80	7.00	68.58%
4	RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	4.52	7.00	64.61%
5	URGENCY - BARRICK CHILE	4.43	7.00	63.29%
6	CALIDAD DE TRABAJO	2.20	7.00	31.43%
7	ORDEN Y CALIDAD	4.22	7.00	60.28%
8	APRENDIZAJE CONTINUO	5.20	7.00	74.32%
9	COMUNICACIÓN EFECTIVA	3.65	6.00	60.78%
10	AUTOCONTROL	4.53	6.00	75.49%
11	CONFIANZA EN SÍ MISMO	4.89	6.00	81.53%
12	PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	4.26	7.00	60.85%
13	TRABAJO EN EQUIPO	3.88	7.00	55.36%
14	EXECUTION - BARRICK CHILE	4.57	7.00	65.27%
15	SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	3.36	7.00	47.97%







## Interpretación de Competencias



### GEOLOGO JR ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO

#### ALTA ENERGÍA

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 4.60 **Porcentaje:** 57.52%

Se trata de la habilidad para trabajar duro en situaciones cambiantes o alternativas, con interlocutores muy diversos, sin que por esto se vea afectado su nivel de actividad.

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra cierta dificultad en trabajar eficazmente en diferentes situaciones cambiantes o con participantes muy diversos. Prefiere trabajar con pocas personas y en eventos sociales mantener un perfil bajo. Podría trabajar en jornadas muy extensas siempre y cuando sea por algo que le interese.

#### FLEXIBILIDAD Y ADAPTABILIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.72 **Porcentaje:** 67.36%

Facilidad para adaptarse de manera rápida, adecuada y eficaz a los cambios. Capacidad para trabajar dentro de cualquier contexto.

##### Nivel en desarrollo.-

Se le dificulta aceptar de buen modo las disposiciones de cambio, pero podría adaptarse y ser flexible cuando es sumamente necesario. Requiere de herramientas que le apoyen en el cambio y toda la información al respecto.

#### OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.80 **Porcentaje:** 68.58%

##### Partially Meets

No realiza sistemáticamente todas las actividades de una manera segura y cuidando el medio ambiente; ocasionalmente sugiere mejoras en la utilización de los activos de la compañía.

#### RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.52 **Porcentaje:** 64.61%

##### Partially Meets

Rara vez hace esfuerzos discrecionales; actúa como un espectador en las iniciativas de cambio; ocasionalmente sugiere mejoras en los procesos de trabajo, pero le falta iniciativa para actuar sobre ellos.

#### URGENCY - BARRICK CHILE

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.43 **Porcentaje:** 63.29%

##### Partially Meets

No tomar las medidas oportunas; se enfrenta a dificultades para adaptarse al nuevo ambiente de trabajo; raramente mancha oportunidades y no suelen tomar medidas para sacar provecho de ellos.

#### CALIDAD DE TRABAJO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 2.20 **Porcentaje:** 31.43%

Es la excelencia en el trabajo a realizar. Implica exactitud, atención al detalle y conocimientos del área para presentar un trabajo con calidad.

**Nivel poco desarrollado.-**

Muestra poco interés en obtener conocimientos de su especialidad, los mismos que no son suficientes para entregar los resultados de su trabajo con calidad. Le resulta difícil realizar las cosas con cuidado y detalle, probablemente no logra establecer los estándares apropiados o le falta hacer seguimiento de cada actividad o tarea.

## ORDEN Y CALIDAD

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.22 **Porcentaje:** 60.28%

Es la preocupación continua por comprobar y controlar el trabajo y la información. Implica también una insistente necesidad de entregar las tareas verificando la calidad de las mismas.

**Nivel en desarrollo.-**

Conoce las normas y procesos a seguir en su trabajo o área laboral y a veces los cumple con nivel de orden y calidad requerido. No siempre realiza un trabajo ordenado y a tiempo. Si se plantea estándares y metas de alto nivel se podría esforzar cada vez más por desarrollar orden y calidad de sus labores.

## APRENDIZAJE CONTINUO

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 5.20 **Porcentaje:** 74.32%

Es la habilidad para buscar y compartir información útil para la solución de problemas, utilizando todo el potencial de la empresa.

**Nivel desarrollado.-**

Le gusta adquirir conocimientos, tiene una permanente preocupación por aprender y actualizarse en temas que sean útiles para la empresa. Está en búsqueda de información aunque le hace falta buscarla un poco más.

## COMUNICACIÓN EFECTIVA

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.65 **Porcentaje:** 60.78%

Es la capacidad para comprender y expresar mensajes, ideas o palabras de manera clara y efectiva, ya sea verbalmente o de forma escrita.

**Nivel en desarrollo.-**

Es capaz de comunicarse de manera algo efectiva tanto en forma oral o escrita. A veces, puede tener malos entendidos ya que no siempre logra comunicar bien sus mensajes.

## AUTOCONTROL

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.53 **Porcentaje:** 75.49%

Capacidad de dominarse a sí mismo. Es decir, es la habilidad de controlar sus propias emociones.

**Nivel en desarrollo.-**

Le cuesta controlar sus emociones y a veces es tentado a actuar por impulso. En ocasiones, es presa de sus emociones aunque intenta mantener la calma y evitar problemas.

## CONFIANZA EN SÍ MISMO

---

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 4.89 **Porcentaje:** 81.53%

Es el convencimiento de que uno es capaz de realizar con éxito una tarea o elegir el enfoque adecuado para resolver un problema.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría enfrentar situaciones difíciles si así lo requieren, pero con algo de temores e inseguridad. Se muestra seguro al momento de dar su opinión pero solamente cuando se encuentra en un grupo de confianza. Le falta motivación para asumir retos.

## **PARTNERSHIP - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.26 **Porcentaje:** 60.85%

**Partially Meets**

No actúa consistentemente de una manera abierta y transparente; la confianza es baja entre los compañeros de trabajo; rara vez se involucra en construir alianzas a largo plazo.

## **TRABAJO EN EQUIPO**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.88 **Porcentaje:** 55.36%

Implica la capacidad de cooperar con los demás, de formar parte de un grupo y de trabajar juntos para la consecución de resultados.

**Nivel en desarrollo.-**

Podría trabajar en equipo siempre y cuando se lo proponga pero le cuesta tomar en cuenta la opinión de los demás. Su preferencia es la de trabajar solo y esto podría dificultar la obtención de resultados de un equipo.

## **EXECUTION - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 4.57 **Porcentaje:** 65.27%

**Partially Meets**

Inconsistente en hacer lo que dice; de vez en cuando demuestra comportamientos y adhiere a los Valores y Código de Conducta de Barrick

## **SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 7.00 **Valor Obtenido:** 3.36 **Porcentaje:** 47.97%

**Partially Meets**

Raramente sigue un enfoque disciplinado en la conservación de los recursos y en ocasiones demuestra falta de responsabilidad sobre los activos de la compañía; no centra constantemente su atención sobre las oportunidades para ahorrar gastos innecesarios a la compañía.

---

