

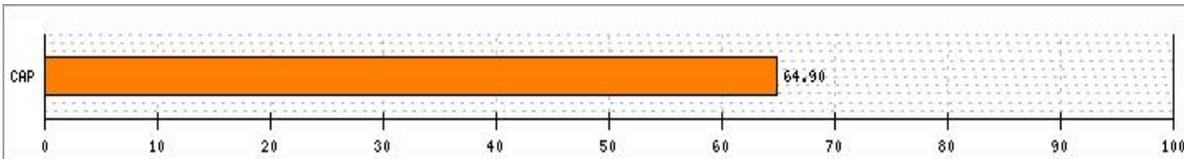


Datos Personales

COORDINADOR DE PERFORACIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	10136622-7
Nombres :	PATRICIO WALDEMAR
Apellidos :	BLANCO GUERRA
Dirección :	PASAJE MESSINA 409, PUERTAS DEL MAR II, LA SERENA
Teléfono :	
Celular :	963935569
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	1968-08-01



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:

- a) **Su contratación si se trata de un proceso externo de selección**
- b) **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.

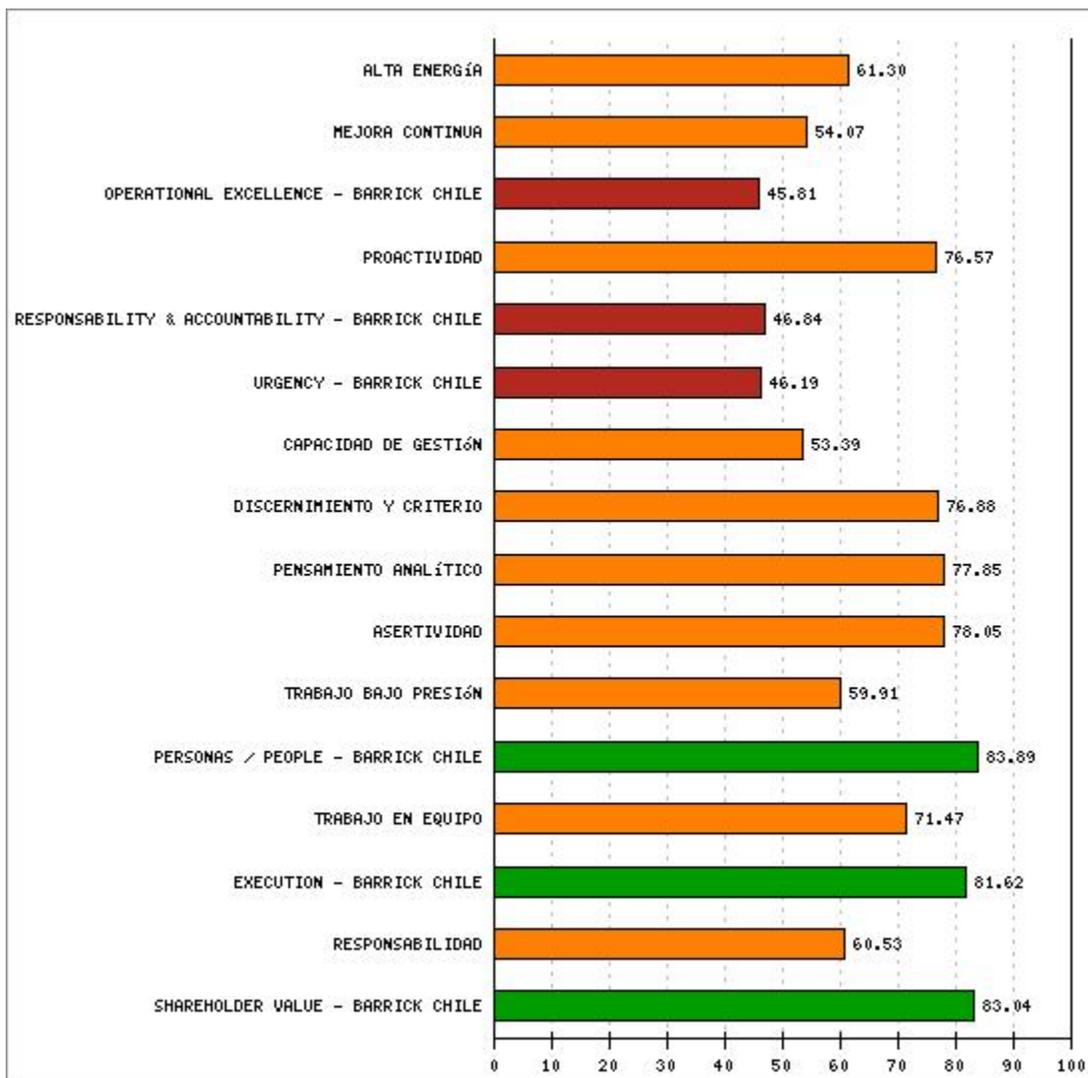
Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	3.54	6.50
2	ADMINISTRATIVAS	3.74	7.00
3	COGNITIVAS	3.87	5.00
4	COMUNICACIONALES	4.68	6.00
5	EMOCIONALES	4.19	7.00

6	LIDERAZGO	5.87	7.00
7	RELACIONALES	5.00	7.00
8	VALORES	5.18	7.00

	Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1	ALTA ENERGÍA	3.68	6.00	61.30%
2	MEJORA CONTINUA	3.24	6.00	54.07%
3	OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	3.21	7.00	45.81%
4	PROACTIVIDAD	4.59	6.00	76.57%
5	RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	3.28	7.00	46.84%
6	URGENCY - BARRICK CHILE	3.23	7.00	46.19%
7	CAPACIDAD DE GESTIÓN	3.74	7.00	53.39%
8	DISCERNIMIENTO Y CRITERIO	3.84	5.00	76.88%
9	PENSAMIENTO ANALÍTICO	3.89	5.00	77.85%
10	ASERTIVIDAD	4.68	6.00	78.05%
11	TRABAJO BAJO PRESIÓN	4.19	7.00	59.91%
12	PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	5.87	7.00	83.89%
13	TRABAJO EN EQUIPO	5.00	7.00	71.47%
14	EXECUTION - BARRICK CHILE	5.71	7.00	81.62%
15	RESPONSABILIDAD	4.84	8.00	60.53%
16	SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	4.98	6.00	83.04%







Interpretación de Competencias

COORDINADOR DE PERFORACIÓN ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.68 **Porcentaje:** 61.30%

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.

MEJORA CONTINUA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 3.24 **Porcentaje:** 54.07%

Capacidad para llevar a cabo las actividades, funciones y responsabilidades inherentes al puesto de trabajo bajo estándares de actualización, calidad y cambio para obtener mejores resultados

Nivel en desarrollo.-

Se podría preocupar por cumplir sus responsabilidades, conoce lo suficiente sobre su área o especialidad. No obstante, tiene poco interés en actualizarse y proponer mejoras.

OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.21 **Porcentaje:** 45.81%

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.

PROACTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.59 **Porcentaje:** 76.57%

Es la actitud de responder de forma activa a las situaciones o demandas de las personas y de la organización, lo que implica la toma de iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras.

Nivel en desarrollo.-

En momentos, se le dificulta ser positivo y propositivo en las diferentes circunstancias. Muestra cierto temor a los cambios, puesto que no siempre está preparado para los acontecimientos. Requiere validación y aprobación de sus propuestas para confirmar si cumple con lo que la empresa espera de él/ella.

RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.28 **Porcentaje:** 46.84%

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:** 3.23 **Porcentaje:** 46.19%

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.

CAPACIDAD DE GESTIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 3.74 **Porcentaje:** 53.39%

Capacidad de establecer objetivos y prioridades, realizando seguimiento de la evolución en la ejecución.

Nivel en desarrollo.-

Conoce algunas de las potencialidades que posee, y es capaz de gestionar parcialmente sus actividades y logra, en ocasiones, que los demás le colaboren. Necesita de algún estímulo externo que lo aliente a actuar. Podría dejar trabajos sin concluir.

DISCERNIMIENTO Y CRITERIO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.84 **Porcentaje:** 76.88%

Valorar los probables costos y beneficios de una acción potencial, y escoger la alternativa más adecuada.

Nivel en desarrollo.-

Por momentos identifica a las personas, relaciones y situaciones de la empresa, no tiene por tanto, una clara conciencia organizacional. Razón por la cual, tiene algo de dificultad en discernir y emitir un criterio imparcial.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 5.00 **Valor Obtenido:** 3.89 **Porcentaje:** 77.85%

Esta competencia tiene que ver con el tipo y alcance de razonamiento y la forma en que un candidato organiza cognitivamente el trabajo y el tiempo. Se asocia con el análisis y la solución de problemas de tipo causa-efecto.

Nivel en desarrollo.-

Con algo de dificultad puede identificar y relacionar datos para resolver problemas de razonamiento lógico. Adicionalmente, puede demorarse en resolver problemas de los cuales no está familiarizado.

ASERTIVIDAD

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.68 **Porcentaje:** 78.05%

Es una competencia comunicacional en la cual la persona no agrede ni se somete a la voluntad de otras personas, sino que manifiesta sus convicciones y defiende sus derechos de una forma consciente, congruente, directa, firme y equilibrada.

Nivel en desarrollo.-

Tiende hacia la conducta no asertiva. En ocasiones se le dificulta decir "no" y puede mostrarse un poco incómodo cuando tenga que dar feed back.

TRABAJO BAJO PRESIÓN

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 4.19 **Porcentaje:** 59.91%

Es la capacidad para responder y trabajar con alto desempeño en situaciones de mucha exigencia.

Nivel en desarrollo.-

Se esfuerza mucho por mantener el auto control y su desempeño es algo inestable en situaciones que son presionantes. Se le dificulta, en algo, trabajar con eficacia en situaciones de mucha exigencia.

PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.87 **Porcentaje:** 83.89%

Meets

Desarrolla a otros animándoles a construir nuevas habilidades. Actúa con integridad y se adhiere a las normas éticas; inspira a otros a mantener el foco en la consecución de objetivos y para alcanzar su máximo potencial.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.00 **Porcentaje:** 71.47% --

EXECUTION - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.71 **Porcentaje:** 81.62%

Meets

Hace lo que dice; se adhiere a los valores de Barrick e interactúa con todos los miembros del equipo en forma abierta y sincera.

RESPONSABILIDAD

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 4.84 **Porcentaje:** 60.53%

Esta competencia está asociada al compromiso con que las personas realizan las tareas encomendadas, la tarea asignada está primero.

Nivel en desarrollo.-

Realiza sus tareas sin necesidad de supervisión o advertencias, aunque su trabajo podría ser mejor con algo de empeño, herramientas o motivación.

SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.98 **Porcentaje:** 83.04%

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.
