

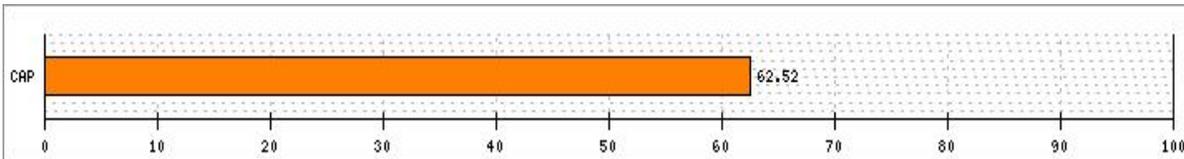


## Datos Personales

### GEÓLOGO SÉNIOR - ARGENTINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	25.938.291
Nombres :	FERNANDO
Apellidos :	CHACON 2
Dirección :	
Teléfono :	
Celular :	
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	GENERAL
Escolaridad :	GENERAL
Fecha de Nacimiento :	0000-00-00



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.

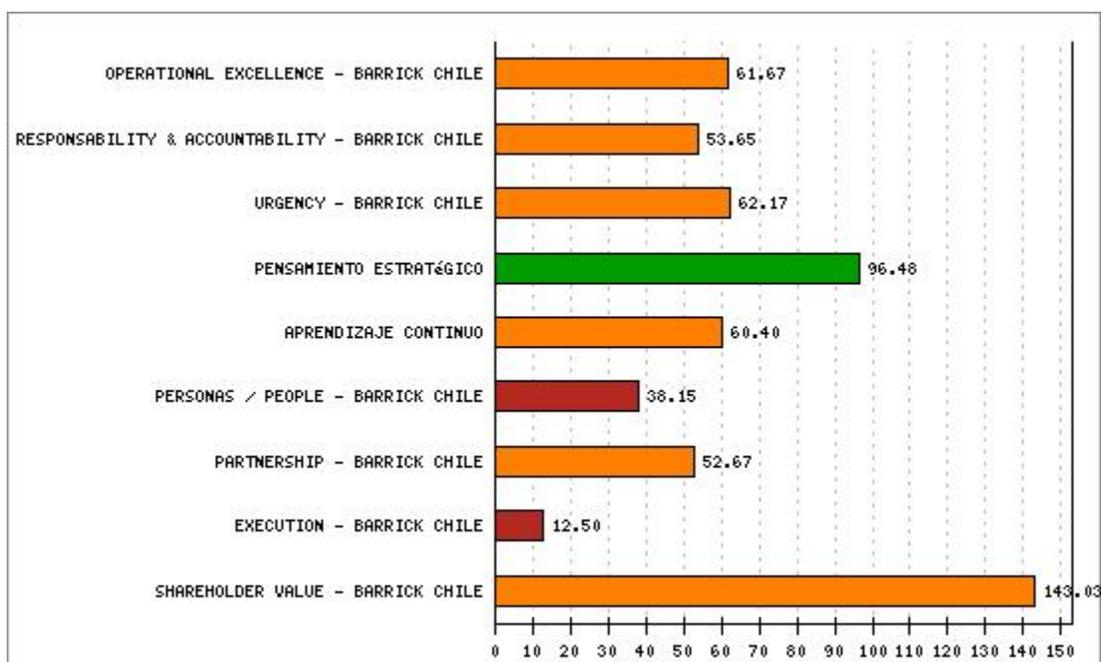
Finalmente, es importante recalcar que el ajuste al puesto proviene de la comparación entre: los valores requeridos por competencia (asignándole el peso de importancia) vs. los valores obtenidos por el evaluado, lo cual personaliza todo el cálculo del CAP.

### Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	4.11	7.00
2	ADMINISTRATIVAS	5.79	6.00
3	COGNITIVAS	3.62	6.00
4	LIDERAZGO	3.05	8.00
5	RELACIONALES	3.16	6.00



Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	4.32	7.00	61.67%
2 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	4.29	8.00	53.65%
3 URGENCY - BARRICK CHILE	3.73	6.00	62.17%
4 PENSAMIENTO ESTRATÉGICO	5.79	6.00	96.48%
5 APRENDIZAJE CONTINUO	3.62	6.00	60.40%
6 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	3.05	8.00	38.15%
7 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	3.16	6.00	52.67%
8 EXECUTION - BARRICK CHILE	1.00	8.00	12.50%
9 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	8.58	6.00	143.03%





## Interpretación de Competencias

### GEÓLOGO SÉNIOR - ARGENTINA ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 Valor Obtenido: 4.32 Porcentaje: 61.67%

##### 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: 8.00 Valor Obtenido: 4.29 Porcentaje: 53.65%

##### 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: 6.00 Valor Obtenido: 3.73 Porcentaje: 62.17%

##### 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.

#### PENSAMIENTO ESTRATÉGICO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 5.79 Porcentaje: 96.48%

Se refiere a la capacidad de visualizar en el tiempo las causas y consecuencias de las acciones, pudiendo planificar acontecimientos, proyectos y eventos para cumplir las metas estratégicas.

##### Nivel desarrollado.-

Es capaz de planificar y diseñar estrategias para generar alianzas con la competencia, clientes o proveedores, proyectándose hacia futuro. Tiene claro las herramientas con las que cuenta y aprovecha las oportunidades. Tiene interés en tomar en cuenta las fortalezas y oportunidades de mejora de la organización para direccionarla.

#### APRENDIZAJE CONTINUO

Valor Requerido: 6.00 Valor Obtenido: 3.62 Porcentaje: 60.40%

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

##### Nivel en desarrollo.-

Muestra intención de aprender nuevos conocimientos o adquirir nuevas habilidades, pero sin la iniciativa deseada. Se le puede dificultar implementar nuevos cambios en cómo hacer las cosas.

#### PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE

---

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 3.05 **Porcentaje:** 38.15%

**Partially Meets**

Muestra poca iniciativa en el apoyo de los demás; se adhiere a las normas éticas inconsistentemente; rara vez inspira a otros a ser lo mejor

---

**PARTNERSHIP - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 3.16 **Porcentaje:** 52.67%

**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.

---

**EXECUTION - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 8.00 **Valor Obtenido:** 1.00 **Porcentaje:** 12.50%

**Does Not Meet**

No cumple con los compromisos; dice algo y hace otra cosa; demuestra comportamientos que están en conflicto con los valores de Barrick

---

**SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE**

**Valor Requerido:** 6.00 **Valor Obtenido:** 8.58 **Porcentaje:** 143.03%

**Exceeds**

Entrena a otros sobre las mejores prácticas a seguir metodologías disciplinadas en la asignación de activos, recursos de capital financiero y humanos; alienta a los demás y crea conciencia para hacer crecer el flujo de caja libre y aumentar al máximo el retorno para Barrick.

---

