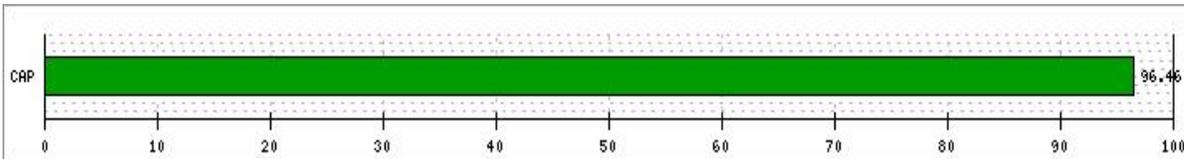




Datos Personales
SUPERVISOR HR Y CAMPAMENTO



No. Identificación :	122168263
Nombres :	ANDRES
Apellidos :	QUIROZ CERDA
Dirección :	GUILLERMO ULRIKSEN 3098
Teléfono :	
Celular :	979580259
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	PSICOLOGÍA
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1972-09-28



El evaluado se encuentra dentro del rango **RECOMENDABLE** según el coeficiente de adecuación al puesto (CAP). Esto quiere decir que, cuenta con las competencias requeridas para el cargo o posición por competencias que se ha definido en perfil del cargo.

ES RECOMENDABLE 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 **ser competente** 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.
- Desempeñar 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 completos 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 talento humano en la empresa.

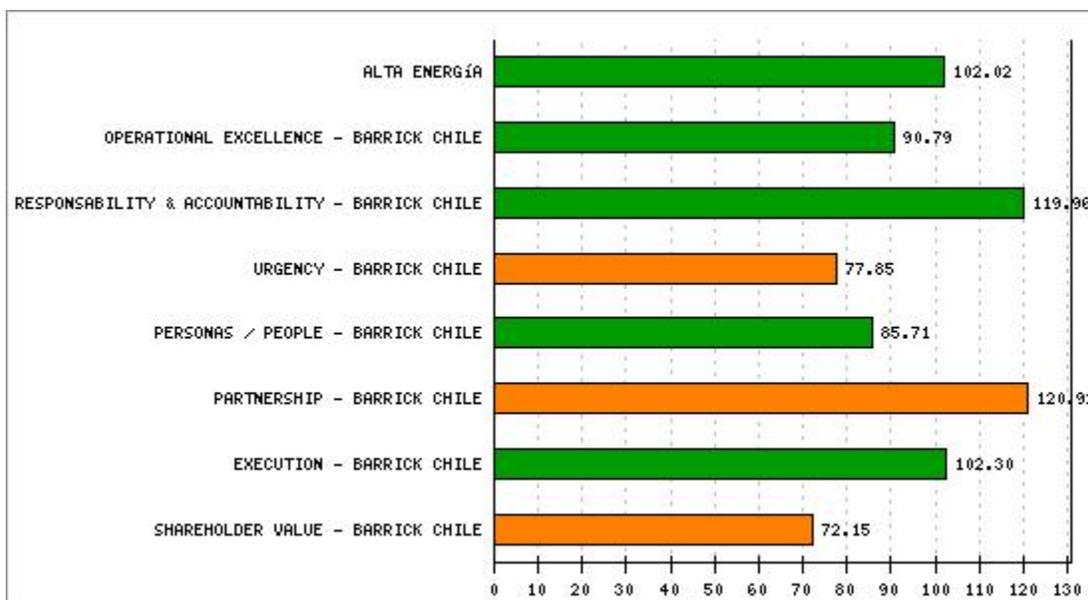
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que se dé enfoque en los aspectos positivos con el objeto de motivar al evaluado a explorar sus talentos y a desarrollarlos en el trabajo. Se debe asignar el tiempo de trabajo orientado a aprovechar al máximo sus competencias, de modo que, la aplicación práctica de las mismas le permitan desarrollar un alto rendimiento y se sienta a gusto en las tareas a su cargo.

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 de CAP.

Análisis de Ejes de Comportamiento

	Eje	Valor Obtenido	Valor Requerido
1	ACTITUDINALES	7.26	7.50
2	LIDERAZGO	6.00	7.00
3	RELACIONALES	8.46	7.00
4	VALORES	6.11	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	7.14	7.00	102.02%
2 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	7.26	8.00	90.79%
3 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	8.40	7.00	119.96%
4 URGENCY - BARRICK CHILE	6.23	8.00	77.85%
5 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	6.00	7.00	85.71%
6 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	8.46	7.00	120.92%
7 EXECUTION - BARRICK CHILE	7.16	7.00	102.30%
8 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	5.05	7.00	72.15%





Interpretación de Competencias

SUPERVISOR HR Y CAMPAMENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.14 **Porcentaje:** 102.02%

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 muy desarrollado.-

Muestra emociones positivas, energía y entusiasmo. Es capaz de contagiar su energía a otros. Siente un verdadero compromiso con el mundo externo. Disfruta de estar con más gente y es percibido como enérgico y dinámico. Le gusta mantenerse activo, sobre todo si se presentan oportunidades que le parezcan emocionantes. Cuando está dentro de un grupo, le gusta participar, hablar, llamar la atención y proponer ideas.

OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 7.26 **Porcentaje:** 90.79%

Exceeds

Predica con el ejemplo y entrena a otros a mantener un alto nivel de seguridad, salud y prácticas medio ambientales; alienta a otros a llegar a ideas innovadoras para mejorar la eficiencia y maximizar el potencial de los activos y recursos de la empresa.

RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.40 **Porcentaje:** 119.96%

Exceeds

Es modelo de comportamiento proactivo; entrena a otros para que sean campeones del cambio; alienta nuevas ideas creativas y promueve estas ideas a los compañeros y directivos de diversas funciones.

URGENCY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.23 **Porcentaje:** 77.85%

Meets

Toma decisiones difíciles y toma las acciones oportunas adecuadas cuando sea necesario; ajusta con rapidez y eficacia a las nuevas estructuras de trabajo, procesos y requisitos; identifica oportunidades y actuar sobre ellas de manera oportuna y eficaz.

PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.00 **Porcentaje:** 85.71%

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.

PARTNERSHIP - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 8.46 **Porcentaje:** 120.92%

Exceeds

Lidera con el ejemplo; es altamente confiable y respetado por los demás; es un modelo a seguir para el personal respecto del compromiso con las partes interesadas y ejemplifica cómo las iniciativas globales se ejecutan en una alianza de colaboración y duradera.

EXECUTION - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 7.16 **Porcentaje:** 102.30%

Exceeds

Lidera con el ejemplo; inspira a otros y establece una estándar en la que todo el mundo vive los valores de la empresa.

SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.05 **Porcentaje:** 72.15%

Meets

Constantemente busca formas de utilizar eficazmente los recursos de la empresa y promover una mayor eficiencia; centra la atención en forma regular en oportunidades para ahorrar gastos innecesarios dentro del área de responsabilidad en la compañía.
