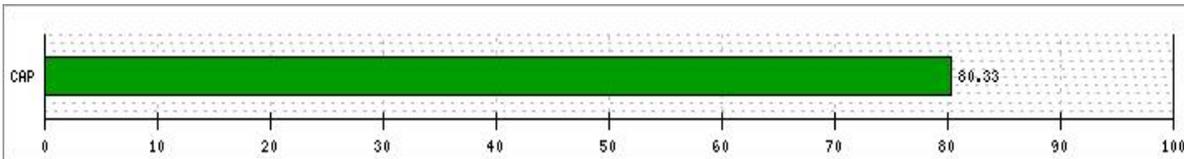


| | |
|-----------------------|------------------|
| No. Identificación : | 12420017-2 |
| Nombres : | BERTA MARGARITA |
| Apellidos : | ROJAS ALVAREZ |
| Dirección : | EL CHAÑAR 568 |
| Teléfono : | |
| Celular : | 998803519 |
| Género : | FEMENINO |
| Estado Civil : | SOLTERO |
| Área de Estudio : | ADM. DE EMPRESAS |
| Escolaridad : | UNIVERSITARIO |
| Fecha de Nacimiento : | 1973-09-12 |



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.

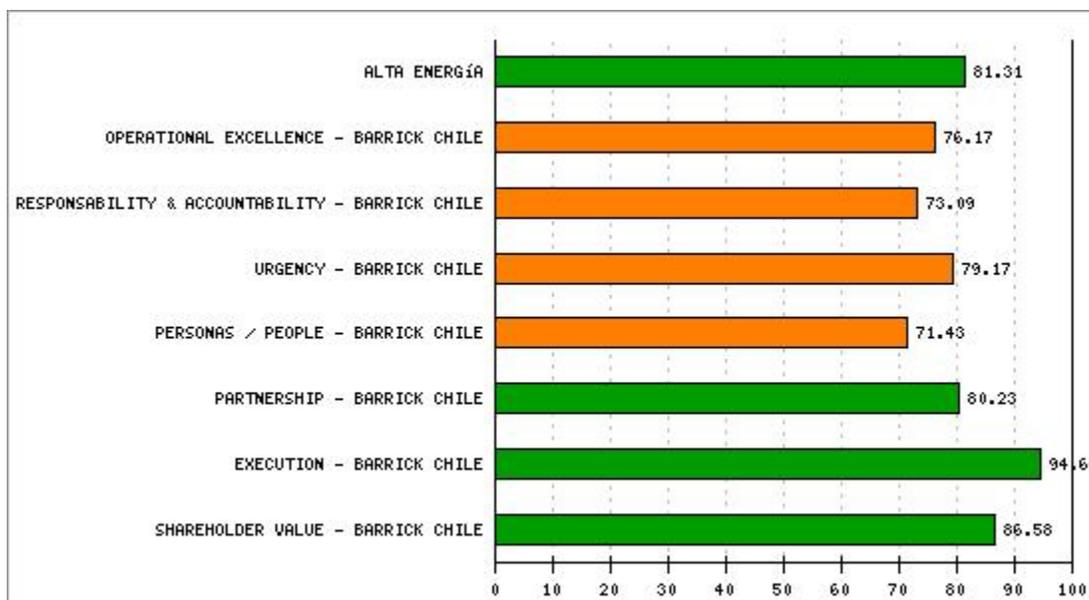
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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 | 5.81 | 7.50 |
| 2 | LIDERAZGO | 5.00 | 7.00 |
| 3 | RELACIONALES | 5.62 | 7.00 |
| 4 | VALORES | 6.34 | 7.00 |

| Competencia | Valor Obtenido | Valor Requerido | Cumplimiento % |
|---|----------------|-----------------|----------------|
| 1 ALTA ENERGÍA | 5.69 | 7.00 | 81.31% |
| 2 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE | 6.09 | 8.00 | 76.17% |
| 3 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE | 5.12 | 7.00 | 73.09% |
| 4 URGENCY - BARRICK CHILE | 6.33 | 8.00 | 79.17% |
| 5 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE | 5.00 | 7.00 | 71.43% |
| 6 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE | 5.62 | 7.00 | 80.23% |
| 7 EXECUTION - BARRICK CHILE | 6.63 | 7.00 | 94.64% |
| 8 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE | 6.06 | 7.00 | 86.58% |





Interpretación de Competencias

SUPERVISOR HR Y CAMPAMENTO ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.69 **Porcentaje:** 81.31%

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 desarrollado.-

Procura mantener un estado emocional de energía y entusiasmo. Manifiesta su energía en el cumplimiento dinámico de sus responsabilidades, le gusta sobresalir en un trabajo en equipo, puede trabajar por largas jornadas.

OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.09 **Porcentaje:** 76.17%

Meets

Promueve excelentes prácticas de seguridad y medio ambientales; identifica oportunidades para liberar el potencial de los activos de la compañía; genera soluciones innovadoras y trata diferentes y novedosas maneras de lidiar con estas oportunidades.

RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.12 **Porcentaje:** 73.09%

Meets

Busca activamente formas de mejorar el rendimiento general; abarca iniciativas de cambio; buscando continuamente maneras de hacer las cosas mejor.

URGENCY - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 6.33 **Porcentaje:** 79.17%

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:** 5.00 **Porcentaje:** 71.43%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.62 **Porcentaje:** 80.23%

Meets

Consistentemente hace lo que dice y es confiable para otros; construye activamente y mantiene relaciones de trabajo eficaces y alianzas a largo plazo con todos los interesados.

EXECUTION - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.63 **Porcentaje:** 94.64%

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.

SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.06 **Porcentaje:** 86.58%

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.
