

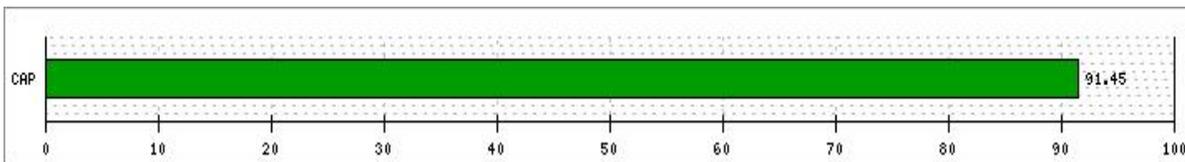


Datos Personales

JEFE DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



No. Identificación :	10052509-7
Nombres :	FERNANDO ALBERTO
Apellidos :	ARANCIBIA VELASQUEZ
Dirección :	LOS OLEANDROS 981, DEPARTAMENTO 205, LAS CONDES
Teléfono :	512215396
Celular :	999975088
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. EN MINAS
Escolaridad :	MASTER
Fecha de Nacimiento :	1965-02-15



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.

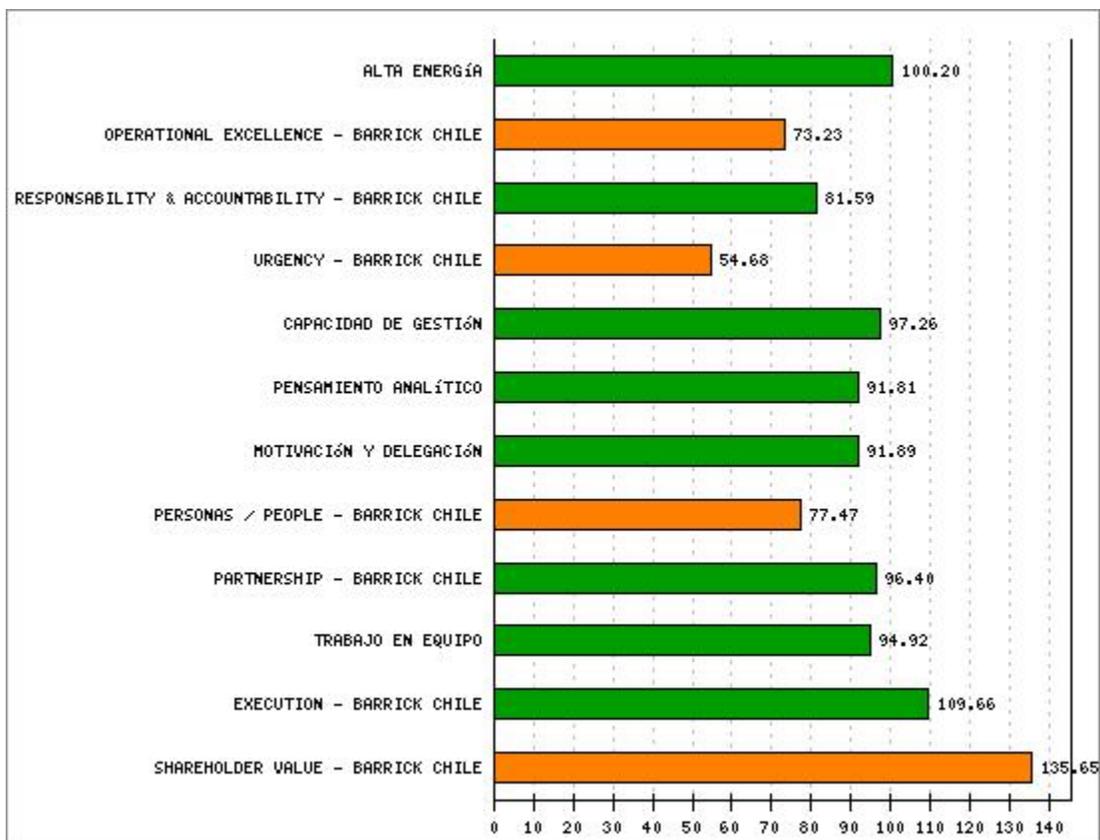
El perfil evaluado para el cargo coincide con las competencias que manifiesta el individuo, a través de los resultados de la batería de test psicológicos aplicados; éstas competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) le pueden apoyar en el desarrollo del trabajo a su cargo. Se recomienda que 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	4.97	6.50
2	ADMINISTRATIVAS	6.81	7.00
3	COGNITIVAS	6.43	7.00
4	LIDERAZGO	5.08	6.00
5	RELACIONALES	6.21	6.50
6	VALORES	8.46	7.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 ALTA ENERGÍA	6.01	6.00	100.20%
2 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	5.13	7.00	73.23%
3 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	4.90	6.00	81.59%
4 URGENCY - BARRICK CHILE	3.83	7.00	54.68%
5 CAPACIDAD DE GESTIÓN	6.81	7.00	97.26%
6 PENSAMIENTO ANALÍTICO	6.43	7.00	91.81%
7 MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN	5.51	6.00	91.89%
8 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	4.65	6.00	77.47%
9 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	5.78	6.00	96.40%
10 TRABAJO EN EQUIPO	6.64	7.00	94.92%
11 EXECUTION - BARRICK CHILE	8.77	8.00	109.66%
12 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	8.14	6.00	135.65%





Interpretación de Competencias
JEFE DE PLANIFICACIÓN Y CONTROL
ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



ALTA ENERGÍA

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 6.01 **Porcentaje:** 100.20%

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: 7.00 **Valor Obtenido:** 5.13 **Porcentaje:** 73.23%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.90 **Porcentaje:** 81.59%

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:** 3.83 **Porcentaje:** 54.68%

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:** 6.81 **Porcentaje:** 97.26%

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

Nivel desarrollado.-

Conoce las potencialidades que posee, y se vale de la certeza de ese conocimiento para gestionar con éxito sus actividades y lograr que los demás le faciliten lo que necesita, aunque a veces se le dificulte. Para lo que tiene capacidad de acción, practicidad y perseverancia que le permiten obtener resultados y ser percibido como alguien que actúa e impulsa el cambio.

PENSAMIENTO ANALÍTICO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.43 **Porcentaje:** 91.81%

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 desarrollado.-

El evaluado identifica y relaciona datos numéricos, Identifica datos relevantes, resuelve adecuadamente problemas de razonamiento lógico. Se preocupa por analizar en detalle las partes de un todo. En ocasiones, puede demorarse en encontrar una solución a un problema difícil.

MOTIVACIÓN Y DELEGACIÓN

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 5.51 **Porcentaje:** 91.89%

Capacidad para motivar y dirigir a las personas, facilitando que se pongan en juego las capacidades y el potencial.

Nivel desarrollado.-

Asigna responsabilidades según las capacidades que tiene cada integrante de su equipo, aprovecha de las mismas para mejorar la productividad. Hace acompañamiento.

PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 6.00 **Valor Obtenido:** 4.65 **Porcentaje:** 77.47%

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:** 5.78 **Porcentaje:** 96.40%

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.

TRABAJO EN EQUIPO

Valor Requerido: 7.00 **Valor Obtenido:** 6.64 **Porcentaje:** 94.92%

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

Nivel desarrollado.-

El evaluado es un referente para realizar trabajos de equipo, comparte responsabilidades y alienta a los demás a colaborar para cumplir los objetivos, propicia una valoración del buen clima laboral y de la importancia del compañerismo, dando ejemplo de espíritu de equipo. En ocasiones, puede preferir trabajar solo.

EXECUTION - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 **Valor Obtenido:** 8.77 **Porcentaje:** 109.66%

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: 6.00 **Valor Obtenido:** 8.14 **Porcentaje:** 135.65%

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.
