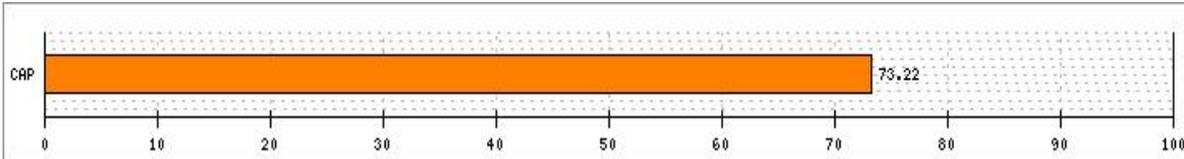


No. Identificación :	23482148-2
Nombres :	AMRESH
Apellidos :	GUPTA
Dirección :	RICARDO LYON 505, DEPTO 1303, PROVIDENCIA
Teléfono :	
Celular :	+56976615986
Género :	MASCULINO
Estado Civil :	CASADO
Área de Estudio :	ING. - OTROS
Escolaridad :	UNIVERSITARIO
Fecha de Nacimiento :	1982-11-11



El evaluado se encuentra en un nivel **POR DESARROLLAR CERCANO A RECOMENDABLE** en cuanto al índice de adecuación al puesto (CAP); esto quiere decir que, si bien es cierto, está cercano al rango adecuado, aún le falta desarrollar competencias (actitudes, habilidades y conocimientos) para demostrar que estará adaptado al cargo asignado.

**ES CERCANO A 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 probablemente puede desarrollar las competencias necesarias para llegar al nivel recomendable en los siguientes los siguientes aspectos laborales:

- El área o ámbito general dentro del cual se desenvolverá su 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.

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.

Siendo así, se recomienda hacer un **análisis de las competencias individuales** para determinar con claridad cuáles son sus fortalezas y debilidades, de modo que se realice un proceso de fortalecimiento homogéneo y paralelo de aquellas que requiere para el puesto de trabajo.

Se recomienda también que para que el evaluado llegue al nivel óptimo esperado tome cursos de capacitación, sesiones de coaching orientadas al desarrollo de competencias específicas necesarias para el puesto, lecturas y aplicaciones prácticas para el desarrollo de habilidades.

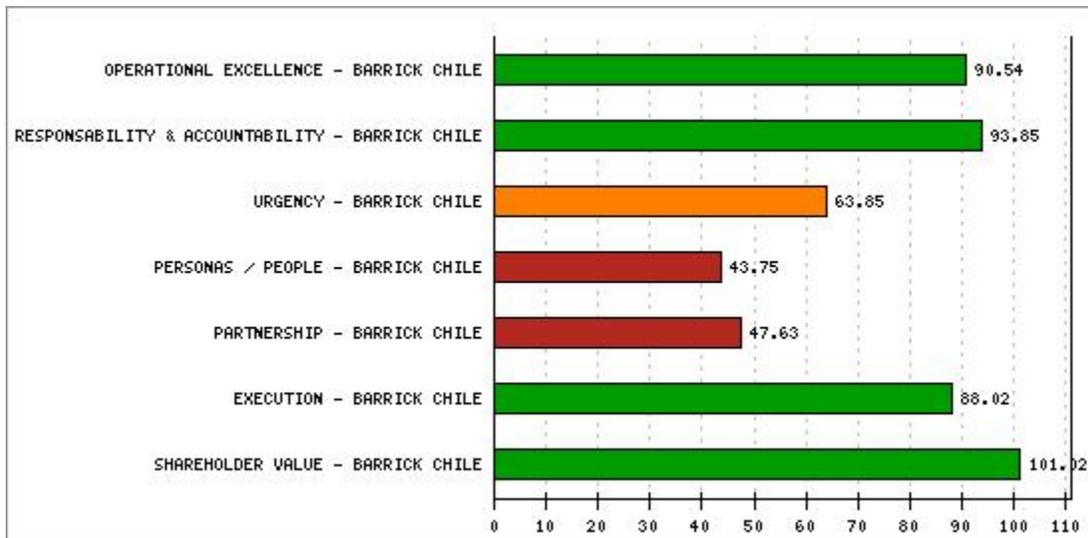
Una buena estrategia de desarrollo utilizará sus fortalezas para mejorar sus áreas de oportunidad. Es importante confirmar los resultados en una entrevista personal.

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	6.83	8.33
2	LIDERAZGO	3.94	9.00
3	RELACIONALES	4.29	9.00
4	VALORES	7.56	8.00

Competencia	Valor Obtenido	Valor Requerido	Cumplimiento %
1 OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE	7.24	8.00	90.54%
2 RESPONSABILITY & ACCOUNTABILITY - BARRICK CHILE	7.51	8.00	93.85%
3 URGENCY - BARRICK CHILE	5.75	9.00	63.85%
4 PERSONAS / PEOPLE - BARRICK CHILE	3.94	9.00	43.75%
5 PARTNERSHIP - BARRICK CHILE	4.29	9.00	47.63%
6 EXECUTION - BARRICK CHILE	7.04	8.00	88.02%
7 SHAREHOLDER VALUE - BARRICK CHILE	8.08	8.00	101.02%





## Interpretación de Competencias

### MANAGER ENTERPRISE DELIVERY ANÁLISIS DE ADECUACIÓN AL PUESTO



#### OPERATIONAL EXCELLENCE - BARRICK CHILE

Valor Requerido: 8.00 Valor Obtenido: 7.24 Porcentaje: 90.54%

##### 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: 8.00 Valor Obtenido: 7.51 Porcentaje: 93.85%

##### 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: 9.00 Valor Obtenido: 5.75 Porcentaje: 63.85%

##### 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: 9.00 Valor Obtenido: 3.94 Porcentaje: 43.75%

##### 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: 9.00 Valor Obtenido: 4.29 Porcentaje: 47.63%

##### 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: 7.04 Porcentaje: 88.02%

##### 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:** 8.00 **Valor Obtenido:** 8.08 **Porcentaje:** 101.02%

**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.

---

