



Obriiconsulting

DONDE EL POTENCIAL ENCUENTRA SU HORIZONTE

Francisco Fernández R
Director | Psicólogo y Mg. MDPO (UDP)
Obrii Consultores

INFORME DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Cargo: Administrador de Contratos

Industria: Gran Minería

Modalidad: Entrevista por Competencias (Modelo STAR) + Evaluación Psicométrica Online

Evaluador: Psicólogo Organizacional

I. PRESENTACIÓN GENERAL

El candidato evaluado es Ingeniero Civil en Minas, con más de 20 años de experiencia en la industria minera, desempeñándose en cargos de liderazgo técnico y administración de contratos en proyectos de alta complejidad operacional.

Cuenta con experiencia directa en:

- Gestión contractual en faenas mineras.
- Relación con mandantes.
- Regularización de estados de pago.
- Coordinación de ingeniería y operación.
- Manejo de equipos multidisciplinarios.

Ha participado en proyectos de corto y mediano plazo en minería, asumiendo funciones de responsabilidad en escenarios exigentes y con presión por cumplimiento de plazos, costos y estándares técnicos.



II. MOTIVACIÓN POR EL CARGO

El candidato manifiesta interés consistente en el rol, asociado a:

- Continuar desarrollando gestión contractual en minería.
- Integrarse a una organización con proyección.
- Aportar experiencia en ordenamiento operacional y relación con mandantes.

Su motivación se observa pragmática y orientada a resultados, alineada con su trayectoria profesional.

Actualmente presenta disponibilidad inmediata.

III. EVIDENCIAS CONDUCTUALES OBSERVADAS

Durante la entrevista se observa:

- Comunicación directa y estructurada.
- Capacidad para describir situaciones complejas bajo el modelo STAR.
- Orientación clara a solución de problemas.
- Manejo técnico sólido en materias de ingeniería minera.
- Liderazgo funcional con foco en cumplimiento.

Proyecta seguridad profesional, pensamiento organizado y experiencia práctica consolidada.



IV. ANÁLISIS POR DIMENSIONES

1. Dimensión Técnica – Contractual

Evidencia:

- Comprensión de gestión contractual en minería.
- Experiencia en ordenamiento de proyectos con dificultades previas.
- Regularización de procesos administrativos críticos.
- Manejo de relación con cliente/mandante.

Muestra enfoque estructurado en control de gestión.

Nivel observado: Alto.

2. Dimensión de Liderazgo Operacional

Demuestra:

- Capacidad de conducción de equipos.
- Comunicación clara de expectativas.
- Gestión bajo presión.
- Enfoque en cumplimiento de resultados.

Su estilo de liderazgo es firme y racional, con énfasis en estructura y disciplina operacional.

Nivel observado: Intermedio–Avanzado.

3. Dimensión de Resolución de Problemas

Presenta:



- Análisis estructurado.
- Evaluación de alternativas.
- Anticipación de riesgos.
- Toma de decisiones en contextos de recursos limitados.

Maneja escenarios complejos sin desorganización emocional.

Nivel observado: Avanzado.

4. Dimensión Conductual y Psicosocial

Se observa:

- Estabilidad emocional.
- Separación adecuada entre vida personal y entorno laboral.
- Manejo racional de conflictos.
- Disposición colaborativa.

Refiere experiencias de conflicto laboral que identifica como aprendizaje.

No se evidencian indicadores de impulsividad ni reactividad desadaptativa.

Nivel observado: Adecuado para entorno de alta exigencia.



V. EVALUACIÓN POR COMPETENCIAS

Competencia	Nivel Observado
Creatividad e Innovación	Nivel 3
Espíritu de Equipo	Nivel 4
Flexibilidad	Nivel 5
Toma de Decisiones y Resolución de Problemas	Nivel 4
Pensamiento Analítico y Crítico	Nivel 3
Liderazgo e Influencia	Nivel 4

Interpretación de Niveles

- **Nivel 3:** Presencia consolidada de la competencia.
- **Nivel 4:** Supera expectativas para el cargo.
- **Nivel 5:** Manejo destacable en contextos de alta incertidumbre.

Destaca especialmente en:

- Flexibilidad ante escenarios cambiantes.
 - Liderazgo bajo presión.
 - Resolución estructurada de problemas.
-



VI. RESULTADOS PSICOMÉTRICOS COMPLEMENTARIOS

Se aplicaron los siguientes instrumentos online:

- **Modelo de los Cinco Grandes (Big Five)** – Perfil de rasgos de personalidad.
- **Test de Comunicación.**
- **Test de Resolución de Problemas.**

Los resultados muestran coherencia entre:

- Estabilidad emocional.
- Orientación a resultados.
- Comunicación directa.
- Capacidad de análisis.

No se observan indicadores de riesgo conductual relevantes para el cargo.

VII. FORTALEZAS RELEVANTES PARA GRAN MINERÍA

- Experiencia real en administración contractual.
 - Manejo técnico sólido.
 - Capacidad de ordenar proyectos con dificultades previas.
 - Liderazgo operativo pragmático.
 - Tolerancia a presión.
 - Comunicación clara con cliente.
-



Obriiconsulting

DONDE EL POTENCIAL ENCUENTRA SU HORIZONTE

Francisco Fernández R
Director | Psicólogo y Mg. MDPO (UDP)
Obrii Consultores

VIII. ÁREAS DE OBSERVACIÓN

- Tiende a extender sus respuestas; se sugiere focalizar comunicación ejecutiva en instancias formales.
- Su liderazgo es principalmente estructurador y técnico; puede potenciar aún más habilidades de influencia estratégica.

Estas observaciones no constituyen impedimento para el cargo.

IX. CONCLUSIÓN

El candidato presenta un perfil adecuado para el cargo de Administrador de Contratos en contexto de Gran Minería.

Posee trayectoria técnica sólida, experiencia en gestión contractual, liderazgo operacional y capacidad de resolución de problemas bajo presión.

Su perfil es coherente con entornos de alta exigencia, cumplimiento de estándares y trabajo con mandantes.

Categoría Final:

APROBADO EN EVALUACIÓN PSICOLABORAL