

ANEXO DE RESULTADOS PSICOMÉTRICOS

Ignacio Ferrada

Chief Technology Officer (CTO) · Motivación y Valores Laborales + Perfil de Liderazgo Obrii

Documento de muestra con fines ilustrativos. Nombres, empresas e instituciones son ficticios; no corresponde a un proceso real.

1 Marco Teórico y Lectura del Informe

Este anexo complementa el informe de evaluación psicolaboral con resultados de dos instrumentos: un test de motivación y valores laborales (modelo JCM de Hackman & Oldham) y un perfil de liderazgo y riesgo (Leadership Profiler Obrii). Los resultados agregan las respuestas del candidato a un esquema de ítems validado o curado por Obrii; la puntuación resume el ajuste relativo al constructo medido, no una calificación de «bueno» o «malo».

Para decisiones de alto impacto, se recomienda combinar esta información con la entrevista, datos de desempeño y contexto del equipo — nunca leerla de forma aislada.

Esta información es orientativa para la toma de decisiones en talento y desarrollo. No sustituye entrevistas, referencias ni asesoría legal o clínica cuando corresponda.

2 Motivación y Valores Laborales (JCM)

El modelo JCM (Job Characteristics Model, Hackman & Oldham) describe cómo cinco dimensiones del diseño del trabajo —variedad de habilidades, identidad de la tarea, significado, autonomía y feedback— influyen en la motivación intrínseca de una persona. El instrumento es ipsativo (forced-choice): cada porcentaje muestra qué motiva más a este candidato en relación con sus otras dimensiones, no un nivel absoluto comparable entre postulantes. Un motor principal se considera claramente diferenciado cuando la brecha entre la primera y la segunda dimensión supera los 15 puntos porcentuales.

ARQUETIPO MOTIVACIONAL

Impacto con propósito

Motor principal claramente diferenciado: Significado de la tarea (57%), con una brecha de 19 puntos porcentuales sobre la segunda dimensión (umbral 15pp). También valora Identidad de la tarea (38%) y Autonomía (38%).

Ranking de dimensiones

1	Significado de la tarea		57%
2	Identidad de la tarea		38%
3	Autonomía		38%
4	Variedad de tareas		33%
5	Retroalimentación		25%

Guía accionable para quien lo lidere

QUÉ LO MOTIVA

Conectar su trabajo con impacto tangible en clientes, usuarios o la misión de la organización — motor

QUÉ LO DESMOTIVA

Menor prioridad relativa — Retroalimentación y Variedad de tareas. Tareas opacas sin narrativa de impacto, métricas vacías, o

ESTILO IDEAL DE LIDERAZGO

Comunicar el «para qué» antes del «cómo». Conectar los objetivos individuales con outcomes de

claramente diferenciado (57%, 19pp sobre la segunda dimensión).

culturas donde «solo se cumple el proceso».

negocio visibles y con el impacto final en el cliente o la organización.

3 Perfil de Liderazgo y Riesgo — Modelo Tríada Predictiva Obrii

Este modelo evalúa el estilo de liderazgo desde cuatro ángulos complementarios. El Lado Luminoso (Bright Side) describe el funcionamiento habitual, día a día. El Lado Oscuro (Dark Side) describe tendencias que emergerían específicamente bajo estrés o presión sostenida — no son rasgos fijos de personalidad, sino patrones de riesgo que se activan en circunstancias adversas. Los Valores Internos (Inside) describen qué motiva a la persona. El Razonamiento de Negocio mide la resolución de problemas lógicos en un contexto comercial.

Nota metodológica: las bandas del Lado Luminoso y el Lado Oscuro se calculan por lectura directa del puntaje 0–100 (Baja 0–39 · Moderadamente Baja 40–69 · Moderadamente Alta 70–89 · Alta 90–100). Los Valores Internos (Inside) usan una escala independiente de dos tramos —Moderado <70 · Alto ≥70— por tratarse de motores energéticos y no de rasgos de riesgo.

3.1 Síntesis Ejecutiva

El perfil resultante describiría a un profesional con una capacidad de razonamiento lógico favorable (100% en el módulo de Razonamiento de Negocio) y un funcionamiento cotidiano caracterizado por Prudencia y Ajuste emocional en banda moderadamente alta (88 ambas) —las facetas más elevadas del perfil—, junto con Ambición y Sensibilidad interpersonal también en banda moderadamente alta y una Sociabilidad en banda moderadamente baja (63) — un perfil metódico y estable, con menor orientación a la interacción social intensiva que a la ejecución cuidadosa.

En el Lado Oscuro, una sola faceta se ubica en banda moderadamente alta: Imaginativo (75), con la misma lectura que en otros perfiles evaluados por Obrii bajo este marco: no se activa como riesgo configuracional porque su par validado, Diligente, se ubica en banda baja (25). Ningún otro patrón configuracional alcanza el umbral de señal elevada en los cuatro pares evaluados.

En Motivadores Clave (Inside), Ignacio muestra tres motivadores en banda Alta —Poder (100), Comercio / utilidad (88) y Reconocimiento (75)—, con Altruismo como único motivador en banda Moderada (63): un perfil energizado por el poder de decisión, el impacto comercial concreto y el reconocimiento explícito de sus resultados.

3.2 Cuadro de Puntajes

Escala 0–100. Los bloques se derivan de subescalas independientes del modelo Tríada (Bright Side, Inside, Dark Side).

Lado Luminoso (Bright Side)	Puntaje	Banda
Ambición	75	Moderadamente Alta
Prudencia	88	Moderadamente Alta
Ajuste emocional	88	Moderadamente Alta
Sociabilidad	63	Moderadamente Baja
Sensibilidad interpersonal	75	Moderadamente Alta

Valores Internos (Inside)	Puntaje	Banda
Poder	100	Alto
Altruismo	63	Moderado
Comercio / utilidad	88	Alto
Reconocimiento	75	Alto

Lado Oscuro (Dark Side)	Puntaje	Banda
Cauteloso	38	Baja
Reservado	13	Baja
Excitable	38	Baja
Paquidérmico	38	Baja
Escéptico	38	Baja
Audaz	50	Moderadamente Baja
Colorido	25	Baja
Imaginativo	75	Moderadamente Alta
Travieso	63	Moderadamente Baja
Obediente	63	Moderadamente Baja
Diligente	25	Baja

3.3 Recursos y Fortalezas Adaptativas (Bright Side)

El Bright Side refleja el estilo de funcionamiento habitual, en contraste con las tendencias que emergerían específicamente bajo presión (Dark Side, sección siguiente). En Ignacio, Prudencia y Ajuste emocional son las facetas más elevadas (ambas en 88, banda moderadamente alta), sugiriendo a un profesional cuidadoso en la toma de decisiones y estable frente a la presión. Ambición y Sensibilidad interpersonal (75 ambas) también se ubican en banda moderadamente alta. Sociabilidad (63) es la única faceta en banda moderadamente baja — un perfil menos orientado a la interacción social intensiva que el resto de sus facetas, sin que esto indique por sí solo una limitación.

3.4 Riesgos Configuracionales

Esta sección revisa cuatro combinaciones de dos rasgos del Dark Side que, cuando ambos están elevados al mismo tiempo, se asociarían a un patrón de riesgo específico bajo presión. Para reportar una señal, ambos rasgos del par deben ubicarse en banda Moderadamente Alta o superior.

Cautela y Transgresión (Approach-Avoidance)

SIN SEÑAL ELEVADA

Cauteloso (38, Baja) y Travieso (63, Moderadamente Baja). No se observa el patrón de contradicción cautela-transgresión descrito en el marco teórico para este par.

Imaginación y Diligencia Elevadas

SIN SEÑAL ELEVADA

Imaginativo (75, Moderadamente Alta) y Diligente (25, Baja). Solo uno de los dos rasgos alcanza el umbral requerido; no se observa el patrón descrito en el marco teórico para este par.

Audacia y Obediencia (“Insecure Showboat”)

SIN SEÑAL ELEVADA

Audaz (50, Moderadamente Baja) y Obediente (63, Moderadamente Baja). Ninguno de los dos rasgos alcanza el umbral requerido.

Excitabilidad y Escepticismo (Perfil Litigioso)

SIN SEÑAL ELEVADA

Excitable (38, Baja) y Escéptico (38, Baja). No se observa el patrón de perfil litigioso o retaliativo descrito en el marco teórico para este par.

3.5 Motivadores Clave (Inside)

Describe qué tendería a motivar a la persona en su trabajo: poder e influencia, reconocimiento público, resultados comerciales concretos, o contribuir al bienestar de otros.

Motivador	Nivel
Poder	Alto
Altruismo	Moderado
Comercio / utilidad	Alto
Reconocimiento	Alto

3.6 Razonamiento de Negocio

Este bloque evalúa la resolución de problemas lógicos simples en un contexto de negocio.

100%RESPUESTAS
CORRECTAS

Ignacio respondió correctamente la totalidad de las preguntas del módulo — una señal favorable para tareas que requieran análisis lógico rápido en contexto comercial.

4 Recomendaciones de Desarrollo

- Dado el nivel moderadamente alto en Prudencia (88) y Ajuste emocional (88), junto con Obediente en banda moderadamente baja (63), conviene promover espacios explícitos de decisión autónoma para que su cautela natural no derive en exceso de conformidad frente al status quo.
- Con tres motivadores en banda Alta (Poder, Comercio / utilidad y Reconocimiento), es clave asegurar que el rol ofrezca visibilidad de resultados e influencia real —la ausencia de estos elementos podría erosionar su compromiso en el mediano plazo.
- Sociabilidad en banda moderadamente baja (63) sugiere una preferencia por el trabajo más independiente que por la construcción activa de redes; vale la pena desarrollar esa dimensión deliberadamente, dado que el cargo de CTO en Nébula requiere coordinación transversal constante.

- Triangular con el informe psicolaboral: el motor motivacional dominante en Significado (57%, JCM) es coherente con su narrativa explícita de búsqueda de mayor impacto y autonomía frente a la burocracia creciente de NovaBank —ambas lecturas, independientes entre sí, apuntan en la misma dirección.