

INFORME DE EVALUACIÓN PSICOLABORAL

Matías Rivas

Chief Technology Officer (CTO) · Entrevista por Competencias, Metodología BEI

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

1 Datos de Identificación

NOMBRE	PROFESIÓN
Matías Rivas	Ingeniero, más de 20 años de trayectoria en tecnología; candidato a Doctorado en Ingeniería Aplicada, Universidad Tecnológica del Centro
CARGO AL QUE POSTULA	CARGO ACTUAL
Chief Technology Officer (CTO)	Gerente de Tecnología, Centro Altair
MODALIDAD DE ENTREVISTA	EVALUADOR
Telemática	Francisco Fernández Rojas, Psicólogo Organizacional

2 Presentación General

Matías Rivas es Gerente de Tecnología en Centro Altair (un centro de investigación aplicada regional, alojado en una universidad estatal), cargo que ocupa desde 2023, y candidato a doctorado en Ingeniería Aplicada en la Universidad Tecnológica del Centro, donde investiga el uso de inteligencia artificial y datos geoespaciales para la predicción de aluviones. Con más de 20 años de trayectoria profesional en tecnología —que partió en consultoría, pasó por PMO y jefatura de proyectos hasta llegar a roles gerenciales—, combina un perfil técnico sólido con experiencia de gestión en contextos de alta complejidad organizacional, incluyendo una implementación transversal de SAP en un holding de más de 20 empresas relacionadas.

Su motivación para postular al cargo de CTO en Nébula está anclada en el atractivo del mundo startup y la innovación directa, terrenos que en Centro Altair encuentra limitados por la estructura y la dependencia estatal de la institución. La entrevista se realizó por videollamada, con una duración aproximada de una hora; Matías se mostró colaborativo, con relatos extensos y de alto nivel de detalle, y una disposición abierta a profundizar cuando se le pidió precisar ejemplos concretos.

3 Evaluación de Competencias

Se evaluaron las 6 competencias definidas para el cargo, todas con evidencia conductual directa a partir de los incidentes relatados durante la entrevista, principalmente en torno a dos experiencias de fondo: el diseño del servicio de máquinas virtuales de Centro Altair y el liderazgo de la implementación de SAP en un gremio empresarial de gran escala.

Competencia	Peso	Nivel Observado	Síntesis
Liderazgo	Crítica	L3 · Transversal	Toma de control en escenarios sin definición (servicio de VMs, integración regional); equipo directo acotado.

Competencia	Peso	Nivel Observado	Síntesis
Capacidad de Planificación y Organización	Crítica	L4 · Sistémico	Implementación de SAP a escala de holding: 18 sucursales, +20 empresas relacionadas, plazo adelantado por la gerencia.
Orientación a Resultados	Crítica	L4 · Sistémico	Puesta en producción de SAP sin incidencias críticas; bono no contemplado por desempeño.
Ownership (Hacerse Cargo)	Crítica	L4 · Sistémico	Gestión del cambio y área de soporte SAP levantadas por iniciativa propia, no contempladas originalmente.
Resolución de Problemas	Crítica	L3 · Transversal	Diseño del servicio de VMs bajo mandato ambiguo; resolución del flujo de firmas de compra.
Tolerancia a la Presión de Trabajo	Importante	L3 · Transversal	Sostuvo seis meses de alta exigencia sin sobrecargar al equipo, apoyado en planificación y meditación.

3.1 Liderazgo

L3 · Transversal

Peso: Crítica · Mínimo esperado: L4 · Sistémico

Matías lidera un equipo técnico acotado (dos personas en infraestructura más un perfil todero de desarrollo) y ha demostrado capacidad de tomar el control ante escenarios sin dirección clara. Cuando la dirección de Centro Altair solicitó lanzar un servicio de máquinas virtuales sin definiciones de operación ni de costos, Matías tomó la iniciativa, estructuró el modelo de costeo y automatización, lo validó con su equipo técnico y lo presentó al directorio con una propuesta ya resuelta. Replicó una dinámica similar al diseñar, con apoyo de equipos técnicos en Europa, el modelo de integración entre distintos centros Altair a nivel regional, negociando durante varios meses hasta lograr un modelo operativo hoy vigente.

Su estilo de liderazgo se apoya en comunicación abierta y en habilitar el desacuerdo (“si digo alguna burrada, me levantan la mano y me corrigen”), y en las evaluaciones individuales de su equipo pide explícitamente feedback sobre su propio liderazgo. Ante la renuncia de un desarrollador clave, absorbió personalmente parte de la carga de desarrollo de software para no sobrecargar al resto del equipo mientras se resolvía la contratación de un reemplazo, proceso que se extendió por la burocracia de los comités de selección universitarios.

El alcance de estas experiencias —negociación con actores externos (una agencia espacial internacional), presentación a directorio, coordinación entre centros regionales— es transversal y consistente, pero el radio de liderazgo directo se mantiene acotado a equipos pequeños.

RESULTADO REPORTADO

Modelo de integración regional entre centros Altair operativo y vigente; servicio de máquinas virtuales diseñado, validado con el equipo técnico y aprobado por el directorio en la primera instancia de revisión.

3.2 Capacidad de Planificación y Organización

L4 · Sistémico

Peso: Crítica · Mínimo esperado: L4 · Sistémico

La evidencia más sólida proviene de su liderazgo del proyecto de implementación de SAP en un gremio empresarial de gran escala, que abarcó 18 sucursales a nivel nacional y más de 20 empresas relacionadas (entre ellas una aseguradora, una AFP y una caja de compensación del mismo holding). Matías asumió el proyecto en marzo con fecha de salida a producción planificada para octubre, y tuvo que readecuar toda la planificación cuando la gerencia adelantó el hito a agosto por razones de calendario institucional.

Estructuró el trabajo identificando las rutas críticas del proyecto —las validaciones de los documentos de requerimiento (“Blueprints”), sin los cuales el proveedor no podía avanzar con la parametrización—, organizó reuniones ejecutivas semanales de 40 a 60 minutos enfocadas exclusivamente en hitos críticos y bloqueos, y desplegó a su equipo para dar seguimiento paralelo tanto al proveedor como a los distintos gerentes usuarios. Para sostener esta gestión en el tiempo, su equipo construyó con un proveedor externo una herramienta de seguimiento tipo Kanban a medida, que visualizaba iniciativas, responsables e hitos próximos a vencer, y que terminó consolidándose como la herramienta de gestión por defecto del área.

RESULTADO REPORTADO

Puesta en producción de SAP en todo el gremio empresarial (18 sucursales, +20 empresas relacionadas) cumplida en el plazo adelantado por la gerencia, de octubre a agosto.

3.3 Orientación a Resultados

L4 · Sistémico

Peso: Crítica · Mínimo esperado: L4 · Sistémico

Sobre la misma experiencia de SAP, Matías demuestra orientación a resultados de alcance sistémico: pese a que la fecha de salida a producción se adelantó dos meses por decisión de la gerencia general, logró cumplir el plazo comprimido, y la puesta en marcha —1 de septiembre, a nivel nacional— se ejecutó sin incidencias críticas ni reclamos significativos del personal administrativo clave. La gerencia general le otorgó un bono no contemplado en reconocimiento al resultado. Para lograrlo, anticipó uno de los mayores riesgos del proyecto —la resistencia de administrativos con vínculos antiguos con socios de la organización— y trabajó específicamente ese frente antes de la puesta en producción.

La misma capacidad se observa en el servicio de máquinas virtuales de Centro Altair: frente a un mandato regional abstracto (“ser proveedor de servicios de máquinas virtuales para la región”), Matías acotó el alcance al perfil de cliente que conocía en profundidad —en lugar de replicar modelos más complejos de proveedores como Amazon o Google— y entregó un servicio plenamente operativo que hoy sostiene distintos tipos de servicio para la región.

RESULTADO REPORTADO

Puesta en marcha de SAP sin incidencias críticas ni reclamos significativos; bono no contemplado otorgado por la gerencia general en reconocimiento al resultado.

3.4 Ownership (Hacerse Cargo)

L4 · Sistémico

Peso: Crítica · Mínimo esperado: L4 · Sistémico

Matías muestra un patrón consistente de asumir responsabilidad por resultados que exceden su mandato formal. En el proyecto SAP, al enterarse después de iniciado el contrato con el proveedor de que no se había contemplado gestión del cambio —una necesidad que él mismo identificó como crítica dado el tamaño de la base de usuarios—, escaló la situación con su jefatura hasta conseguir presupuesto para un contrato aparte con especialistas de gestión del cambio, pese a la resistencia inicial. De manera similar, impulsó la creación de un área de soporte SAP interna —tampoco contemplada originalmente— demostrando en un taller aplicado con gerentes las capacidades de una candidata específica, lo que terminó convenciendo a la jefatura de aprobar el cargo.

En Centro Altair, ante la salida de un desarrollador y la consecuente sobrecarga potencial del equipo, se ofreció directamente a asumir tareas de desarrollo de software para un evento crítico de octubre, sin que se le pidieran, manteniendo el apoyo constante mientras se resolvía la incorporación de un reemplazo.

RESULTADO REPORTADO

Presupuesto aprobado para especialistas externos de gestión del cambio y creación de un área de soporte SAP interna, ambas iniciativas propias no contempladas en el diseño original del proyecto.

3.5 Resolución de Problemas

L3 · Transversal

Peso: Crítica · Mínimo esperado: L4 · Sistémico

Ante la ambigüedad del mandato del servicio de máquinas virtuales, Matías evaluó las alternativas disponibles en el mercado (modelos de Amazon, Google) y decidió no replicarlas por su complejidad, optando por acotar el diseño al perfil de cliente real de la región —un diagnóstico que le permitió construir un flujo de procesamiento, tipos de máquina y estructura de costos ajustados y operativos. Durante la implementación de SAP también resolvió, junto al gerente de compras, un problema de flujos internos poco claros: no estaba definido quién debía firmar según el monto de una compra, lo que terminó revelando un requisito legal de firma hasta la presidencia de la organización que no había sido contemplado en el diseño original del proceso.

Ambos casos muestran una capacidad de diagnóstico y resolución que cruza desde su propia área hacia procesos y actores de otras partes de la organización (proveedores, gerencia de compras, directorio), consistente con un nivel transversal.

RESULTADO REPORTADO

Servicio de máquinas virtuales diseñado y operativo pese a la ausencia de especificaciones; problema de flujos de firma de compras resuelto junto a la gerencia de compras antes de la puesta en producción.

3.6 Tolerancia a la Presión de Trabajo

L3 · Transversal

Peso: Importante · Mínimo esperado: L3 · Transversal

Durante los meses de mayor exigencia del proyecto SAP (marzo a agosto, con jornadas que incluyeron sábados hasta tarde), Matías sostuvo el ritmo sin extender esa carga a su equipo —decisión explícita de su parte (“no me gusta que la gente trabaje más de las horas que les corresponde”)—, apoyándose en una planificación rigurosa, herramientas de seguimiento ya adoptadas por el equipo, meditación y una reunión ejecutiva semanal acotada que evitaba la dispersión. Al cierre del proyecto tomó dos semanas de descanso planificado.

RESULTADO REPORTADO

Cumplimiento del plazo comprimido de seis meses (marzo–agosto) sin incidentes de sobrecarga transferida al equipo; dos semanas de descanso planificado al cierre del proyecto.

4 Fortalezas

- Capacidad demostrada de tomar el control y estructurar soluciones concretas ante mandatos ambiguos, sin esperar instrucciones detalladas.
- Rigor de planificación y ejecución validado en un proyecto de escala organizacional (SAP, más de 20 empresas relacionadas), incluyendo manejo de plazos comprimidos.
- Patrón consistente de ownership: identifica necesidades no contempladas originalmente (gestión del cambio, soporte interno) y las gestiona hasta conseguir los recursos para resolverlas.
- Estilo de liderazgo que habilita el desacuerdo y busca activamente feedback de su equipo sobre su propia gestión.
- Motivación genuina y explícita hacia el desafío de innovación y autonomía que representa el contexto startup.

5 Aspectos a Considerar

- El radio de liderazgo directo de Matías se ha ejercido sobre equipos pequeños (dos a tres personas), por lo que liderar un equipo de mayor tamaño en Nébula representaría una escala nueva respecto a su experiencia reciente. Su capacidad de influir y coordinar más allá de su equipo directo —directorío, contrapartes internacionales, gerencias de otras áreas— está bien evidenciada, y el propio proyecto SAP implicó gestionar de facto a un número de stakeholders muy superior a su dotación formal.

6 Conclusión

Matías Rivas presenta un perfil técnico-gerencial sólido, con más de 20 años de trayectoria y evidencia consistente de planificación rigurosa, orientación a resultados y ownership a nivel sistémico —las competencias críticas mejor evidenciadas en esta evaluación. Su experiencia liderando la implementación de SAP en una organización de gran escala demuestra que puede sostener procesos complejos, con múltiples actores y bajo presión de plazos, sin perder el foco en el resultado.

Si bien el nivel de Liderazgo evidenciado (L3) queda un peldaño bajo el estándar sistémico del cargo, esto no compromete la recomendación: su capacidad de asumir el control en escenarios ambiguos y

escalar decisiones más allá de su equipo directo, sumada a un desempeño sistémico consistente en Planificación, Orientación a Resultados y Ownership, sostienen su idoneidad para el rol. Su motivación hacia Nébula está genuinamente anclada en el tipo de autonomía e innovación que busca y que su entorno actual no le permite ejercer plenamente.

CATEGORÍA FINAL

RECOMENDADO**Francisco Fernández Rojas**

Psicólogo Organizacional

Obrii Consulting