

SÍNTESIS COMPARATIVA

Proceso CTO — Nébula

Matías Rivas · Ignacio Ferrada · Cliente: **Nébula** · Evaluador: **Francisco Fernández Rojas** · 21 de septiembre de 2026

Este documento triangula, para cada candidato, los instrumentos aplicados durante el proceso —entrevista por competencias (metodología BEI), test de motivación y valores laborales y perfil de liderazgo y riesgo (Leadership Profiler Obrii), ambos complementarios entre sí, y verificación de referencia laboral— sin agregar información nueva respecto de los informes ya entregados.

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

Matías Rivas RECOMENDADO

Gerente de Tecnología, Centro Altair · candidato a Doctorado en Ingeniería Aplicada

Su evidencia más sólida es sistémica en Planificación, Orientación a Resultados y Ownership, construida al liderar la implementación de SAP en un holding de más de 20 empresas relacionadas (18 sucursales), cumplida en el plazo adelantado por la gerencia. Cristóbal Peña, su líder directo en ese proyecto, lo confirma de forma independiente: lo describe ejecutivo y metódico, y destaca que «nunca llegaba solo con el problema — siempre traía una propuesta concreta», coincidiendo directamente con el Ownership L4 del informe.

El anexo psicométrico refuerza el mismo patrón: Ambición y Sensibilidad interpersonal en banda moderadamente alta, y Poder como único motivador en banda Alta —coherente con su capacidad de tomar el control en mandatos ambiguos sin esperar instrucciones. Su perfil motivacional (JCM) es equilibrado, sin un motor único dominante: busca autonomía, variedad y significado a la par.

A CONSIDERAR

Dos fuentes independientes —el referente y el informe— apuntan a la misma área: su radio de liderazgo directo se ha ejercido sobre equipos pequeños (2–3 personas) y sus habilidades blandas más allá de la tarea son un punto de desarrollo.

Ignacio Ferrada RECOMENDADO

Gerente de Plataforma Tecnológica, NovaBank (Grupo Meridian) · MBA mención IA en curso

Su evidencia más sólida es sistémica en Liderazgo, Planificación y Ownership: hizo crecer su equipo de 25 a cerca de 60 personas en tres años y diseñó un Job Ladder que quedó instalado como estructura formal vigente. Rodrigo Salas, quien lo contrató y lo lideró directamente por 2,5 años, destaca su calma bajo incertidumbre —lectura que coincide con la Prudencia y el Ajuste emocional en banda moderadamente alta del anexo psicométrico (88 ambas, las facetas más elevadas de su perfil) y con el patrón de «hiperfoco sin pánico» que el propio Ignacio describió en la entrevista: tres fuentes independientes confirmando el mismo rasgo.

Su motor motivacional (JCM) es Significado de la tarea, claramente diferenciado (57%, 19 puntos sobre la segunda dimensión) —coherente con su búsqueda explícita de mayor impacto y autonomía frente a la burocracia creciente de NovaBank—, y presenta tres motivadores en banda Alta (Poder, Comercio y Reconocimiento).

A CONSIDERAR

Su Orientación a Resultados y Resolución de Problemas están mejor evidenciadas en procesos internos (personas, portafolio) que en impacto de negocio externo directo. El anexo también marca Sociabilidad en banda moderadamente baja (63), relevante porque el cargo exige coordinación transversal constante —señal que en este caso no tiene corroboración cruzada del referente.

Contraste

Ambos fueron evaluados como **RECOMENDADO**, con el mismo perfil de riesgo bajo presión: en los dos, la única faceta Dark Side en banda moderadamente alta es Imaginativo, sin que se active ningún patrón configuracional de riesgo.

Donde sí difieren es en dónde está probada su fortaleza principal. Matías ha demostrado tomar el control y sostener procesos complejos bajo mandatos ambiguos, pero siempre con equipos directos pequeños. Ignacio ha demostrado escalar y estructurar un área de más de 100 personas, pero su impacto está mejor evidenciado hacia adentro de la organización que hacia el negocio externo. Motivacionalmente también contrastan: Matías sin un motor único dominante y con Poder como único motivador Alto; Ignacio con un motor claro en Significado y tres motivadores en banda Alta.

Ambos cumplen el estándar del cargo. Pregunta útil para orientar la decisión de Nébula: ¿qué pesa más hoy —escalar y estructurar un equipo en crecimiento, o sostener procesos con autonomía técnica y equipo acotado?