



## CARLOS JOANI URBINA PÉREZ

Mg. Psicólogo Clínico,  
Esp. Gerencia de Riesgo, SST  
Tp. 116469 Colpsic, Lic. SST. 003966 IDS – NDS

## CERTIFICADO PSICOLOGICO EN PRUEBAS PSICOTECNICAS Y COMPETENCIAS LABORALES

PRE-INGRESO	X	PERIODICO		RETIRO		FECHA	31/10/2025
-------------	---	-----------	--	--------	--	-------	------------

EMPRESA: KUBAK CARGO: PROFESIONAL ADMINISTRATIVO

## 1. DATOS PERSONALES

Apellidos	RODRIGUEZ RINCON						
Nombres	SANDRA						
Dirección	AV 26 N 27 - 08, BELEN						
Documento de Identidad	C.C.	X	T.I.	C.E.	Otro	N° 60368717	
Fecha de Nacimiento	11 DE AGOSTO DE 1975						
Genero	Masculino			Femenino	X		
Estado Civil	Solt	Cas	X	Viud	U. Libre	Divorciado	
Escolaridad	Prim	Sec		Tec	Univ.	X	Especialización

## PRUEBAS PSICOTECNICAS

ANALISIS E INTERPRETACION DE PRUEBAS PSICOTECNICAS PARA MEDICIÓN DE COMPETENCIAS, E INDICADORES PSICOLOGICOS COGNITIVOS, EMOCIONALES Y COMPORTAMENTALES; A TRAVES DE LAS PRUEBAS DISC PRO, PERSONALITIC, COGNITY, Y ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA.

## DESCRIPCIÓN FAMILIAR Y PERSONAL

SANDRARODRIGUEZ RINCON

Actualmente vive en la dirección antes mencionada, su núcleo familiar esta conformado por Xiomara Moreno Pineda, MAMA DE 60 AÑOS, DEPENDIENTE, adicionalmente; vive con NO APLICA; se evidencia familia tipo NUCLEAR RECONSTITUIDA con dinamicas familiares favorables en sus procesos de comunicación, resolución de conflictos y generación de vínculo afectivo; su meta principal en este momento es: FINALIZAR FORMACIÓN, INDEPENDENCIA, SEGUIR EN CRECIMIENTO. expresa las siguientes verbalizaciones a nivel familiar: "A nivel familiar estable."

## DESCRIPCIÓN EDUCATIVA Y DE EXPERIENCIA

SANDRARODRIGUEZ RINCON

Cuenta con formación académica como: ADMINISTRADOR DE EMPRESAS, realizada en la institución: UNIVERSIDAD FRANCISCO DE PAULA SANTANDER, EN EL AÑO 2009. Su experiencia dentro del campo organizacional y en cargos similares al evaluado es de 4 AÑOS, al momento de la valoración psicológica realiza las siguientes verbalizaciones: "Mi experiencia laboral es de 4 años en cargos similares al estudiado." La aspirante muestran habilidades en torno al rol evaluado, con conocimiento previo del mismo; muestra rasgos de personalidad tipo C introvertida, lo que le permite ser disciplinada, metódica, planificadora; sin embargo, debe construir flexibilidad cognitiva para evitar alteraciones emocionales de tipo ansioso o de rumia cognitiva.

SANDRARODRIGUEZ RINCON

## ANAMNESIS COMPLEMENTARIA

Presenta dificultades de concentración o de memoria?	SI		NO	X
Presenta dificultades para conciliar el sueño, se despierta con facilidad?	SI		NO	X
Siente fatiga o cansancios excesivos?	SI		NO	X
Sufre de dolor de cabeza o espalda constantemente?	SI		NO	X
Ha sentido palpitaciones o mareos?	SI		NO	X
Se ha sentido observado o perseguido?	SI		NO	X
Se preocupa con facilidad?	SI		NO	X
Tiene cambios de humor frecuentemente?	SI		NO	X
Ha presentado dificultades en sus relaciones familiares?	SI		NO	X
Sentimiento de no poder manejar los problemas de la vida?	SI		NO	X
Sentimiento de angustia, preocupación o tristeza?	SI		NO	X
Ha existido algún evento personal, familiar o social que cause ansiedad, estrés o preocupación.	SI		NO	X
algún miembro de su familia a sido hospitalizado por algún Dx Mental.	SI		NO	X
Antecedentes Clínicos?	SI		NO	X

Ninguna.

Dentro del diligenciamiento de las pruebas psicotécnicas DISC PRO, PERSONALITIC, COGNITY, Y ENTREVISTA SEMI - ESTRUCTURADA, para el cargo de ANALISTA OPERATIVO, donde SANDRA presenta rasgos de personalidad con fortalezas y oportunidades de mejoramiento; con un ajuste al perfil del cargo de un 65%. Por tanto, LA ASPIRANTE AL CARGO EVALUADO, se encuentra, FAVORABLE desde el perfil analizado, sin presencia de indicadores EMOCIONALES, COMPORTAMENTALES o COGNITIVO que interfieran con el desarrollo del rol; sin antecedentes médicos laborales que deban contar con seguimiento administrativo desde el departamento de SST.

}

CARLOS JOANI URBINA PEREZ.  
Mg. PSICOLOGO CLÍNICO, ESP EN GERENCIA DE RIESGOS LABORALES, SST.

## DATOS DEL EVALUADO

Nombre: Sandra Rodríguez Rincón  
ID Evaluado: X556-PQCNJFHW2Y  
Fecha Nacimiento: 1975-08-11  
País: Colombia  
Contacto: sandra75\_r@hotmail.com  
Perfil: Coordinador/Jefe de Procesos



Características únicas y estables (cogniciones, conductas y emociones) de la persona, las cuáles perduran a través del tiempo y en diferentes situaciones; dichas características subyacen tanto de la naturaleza de la persona como del aprendizaje.

El Test de Personalidad GTH se basa en las recientes teorías de la personalidad y fue desarrollado para el ámbito organizacional.

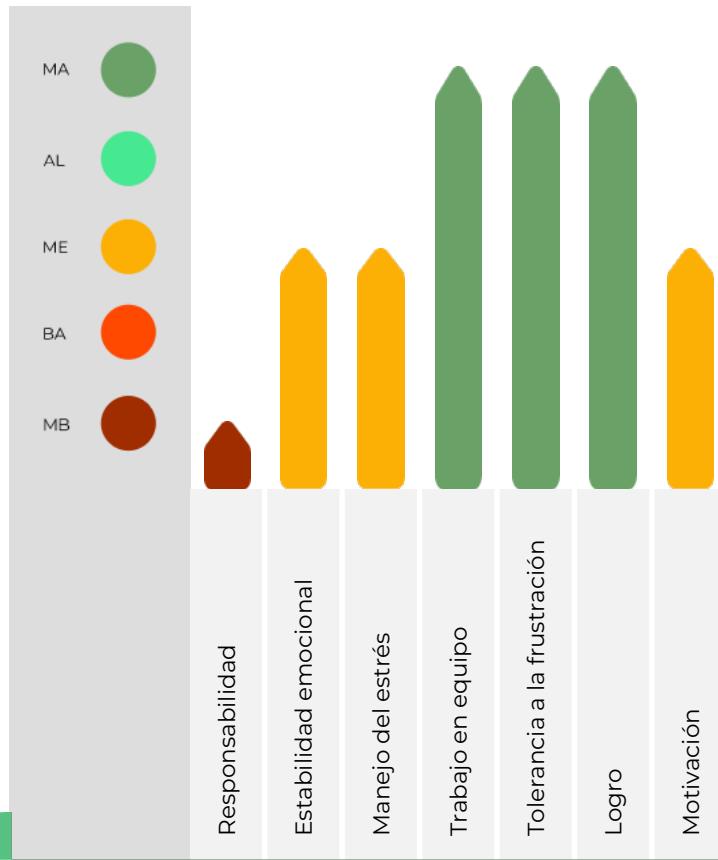
## TEST DE PERSONALIDAD

### ESCALA INTERPRETACION



**65**  
TOTAL

INTERPRETACIÓN: NIVEL ALTO



## GRÁFICA DE PUNTAJES

## RESULTADOS POR SERIE

### RESPONSABILIDAD

Esta persona es muy poco analítica y tiende a no pensar bien las cosas antes de tomar una decisión. Se preocupa menos por los detalles que la mayoría de la gente. En muy pocos escenarios, será una persona que cumple con lo prometido. Es menos persistente que la mayoría de la gente y, casi nunca, revisa bien su trabajo antes de entregarlo.

14

### ESTABILIDAD EMOCIONAL

Esta persona es igual de tensa que el promedio de la gente y, en algunas ocasiones, se le encontrará ansiosa. A veces actuará de manera impulsiva y a veces no. Ante situaciones de incomodidad, peligro o conflicto, podrá llegar a alterarse y perder el control.

53

## RESULTADOS POR SERIE

### MANEJO DEL ESTRÉS

Esta persona tiene la misma capacidad de concentrarse que el promedio de la gente y probablemente en algunas ocasiones se le encuentre distraída. Es posible que en algunos escenarios de cargas fuertes de trabajo se muestre ansiosa. Ante situaciones difíciles e impredecibles, puede controlar la situación y conservar la calma, en otras ocasiones se podría descontrolar y enojar.

48

### TRABAJO EN EQUIPO

Esta persona es sumamente cooperativa, buscando en la mayoría de los escenarios trabajar en equipo. Casi siempre confía en sus compañeros, compartiendo ideas u opiniones con ellos. Considera muy importante la puntualidad en la entrega de trabajos y en la asistencia a reuniones de equipo. La mayor parte del tiempo, tiende a resolver conflictos que se presenten durante el trabajo, ayudando o solicitando ayuda a sus compañeros.

95

### TOLERANCIA A LA FRUSTRACIÓN

Esta persona es sumamente paciente en la mayoría de las situaciones que se presentan en el trabajo. Conserva la calma más que la mayoría de la gente, controlando fácilmente sus emociones, no teniendo altibajos y no mostrando enojo en el trabajo. Casi siempre es perseverante, cree en las segundas oportunidades y que los mejores resultados se obtienen a largo plazo, con tiempo y experiencia.

95

### LOGRO

Esta persona casi siempre busca terminar a tiempo el trabajo que inicia. Busca retos y probar sus capacidades más que la mayoría de la gente. Considera que el éxito depende completamente de ella misma, intentando mejorar su desempeño todos los días, esforzándose en su trabajo. En la escuela casi todo el tiempo mostró un destacado desempeño, ganando la mayoría de los concursos, encontrándose dentro de los primeros lugares en las competencias.

95

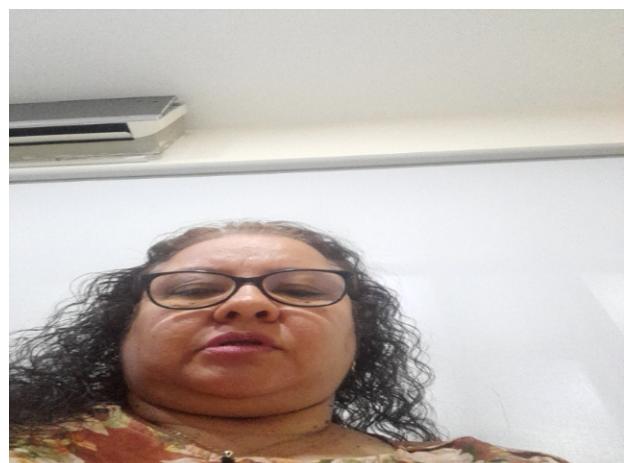
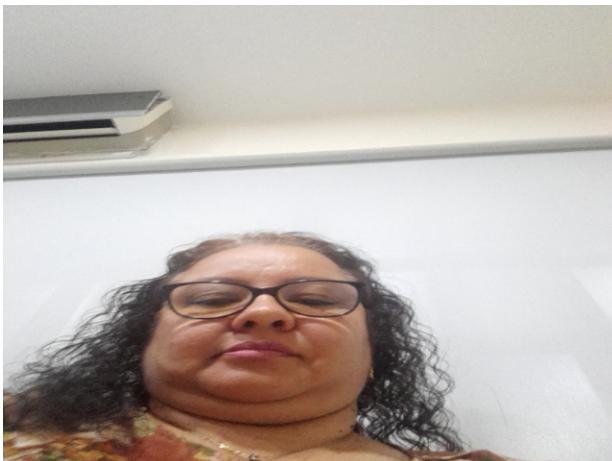
### MOTIVACIÓN

Esta persona en algunos escenarios se compromete con la empresa, en otros su compromiso es débil, disfruta de su trabajo igual que el promedio de la gente. Algunas veces hace sus actividades por gusto y otras lo hace solamente porque lo tiene que hacer para que le paguen. En ocasiones se esfuerza dándose ánimos, sin embargo, si la tarea es muy difícil puede preferir cambiarla.

53



## IDENTITY CHECK





## DATOS DEL EVALUADO

**ID del Evaluado:** X556-PQCNJFW2Y

**Nombre:** Sandra Rodríguez Rincón

**Fecha de Nacimiento:** 1975-08-11

**País:** Colombia

**Contacto:** sandra75\_r@hotmail.com

**Perfil:** Coordinador/Jefe de Procesos

## ADECUACIÓN: RELACIÓN PERSONA - PERFIL

# 65%

EL PERFIL SE ADECÚA BIEN AL ROL



El perfil se adecúa muy bien al rol



El perfil se adecúa bien al rol



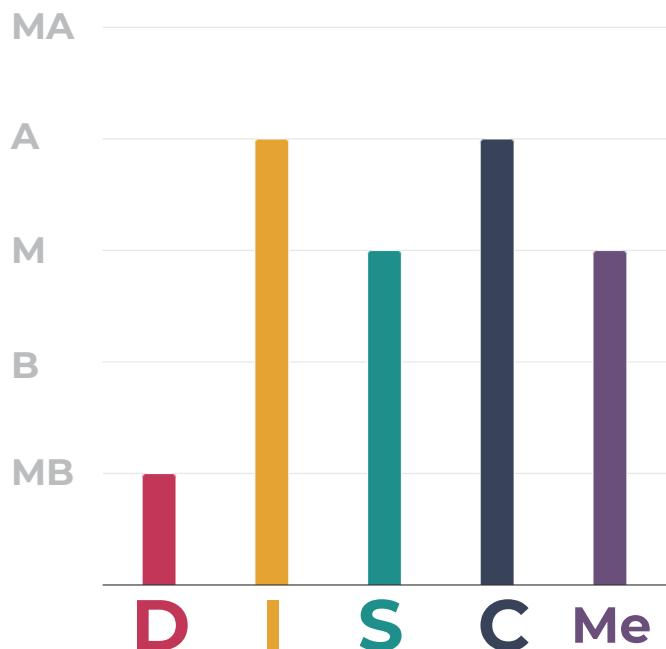
El perfil se adecúa parcialmente al rol



El perfil es poco adecuado para el rol



El perfil fue manipulado

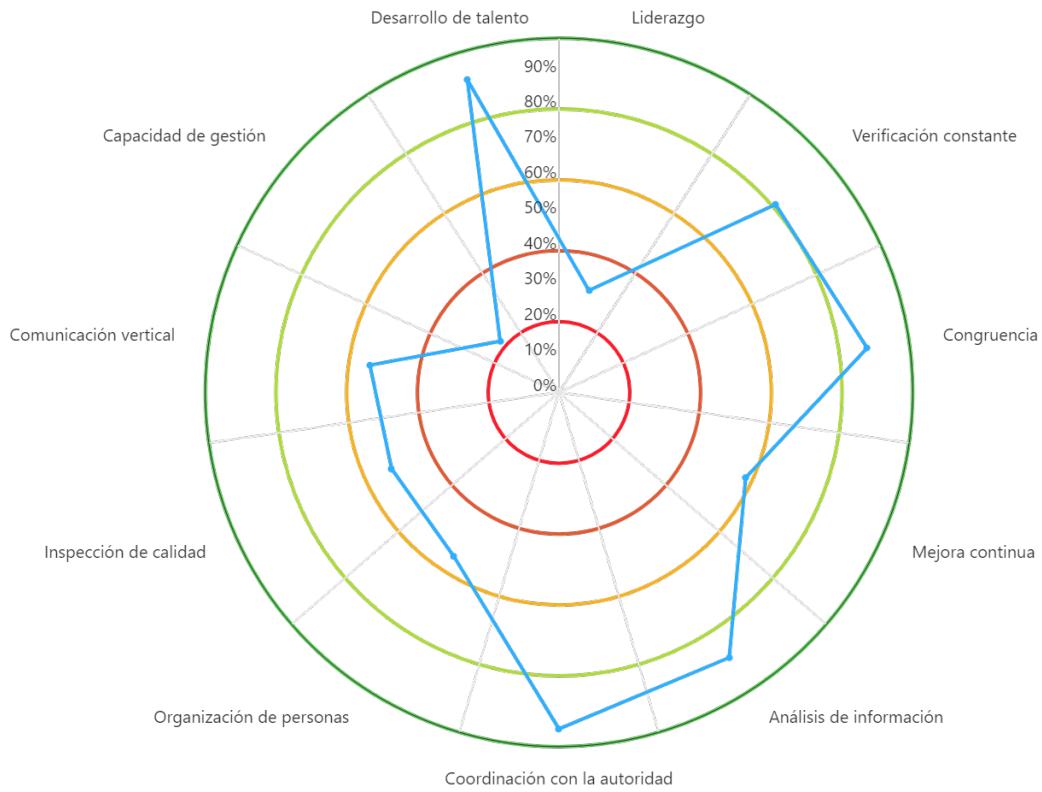


MA - MUY ALTO	A - ALTO	M - MEDIO
B - BAJO	MB - MUY BAJO	

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	POTENCIAL PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA
LIDERAZGO	Habilidad de dirigir, motivar y coordinar a un equipo de trabajo para alcanzar los objetivos organizacionales. Implica la capacidad de tomar decisiones estratégicas, delegar tareas, comunicarse de manera efectiva, resolver conflictos y fomentar la innovación y la creatividad.	30%
VERIFICACIÓN CONSTANTE	Habilidad y capacidad para monitorear y controlar continuamente los procesos y resultados de su trabajo, a fin de asegurarse de que estén en línea con los estándares y objetivos establecidos. Implica revisar y evaluar regularmente el progreso y los resultados de las tareas, para detectar y corregir errores o desviaciones en el trabajo.	81%
CONGRUENCIA	Capacidad para actuar en armonía con sus valores, creencias y principios. Implica actuar de acuerdo con lo que piensa y siente, sin dejarse influir por presiones externas o situaciones que vayan en contra de sus convicciones.	88%
MEJORA CONTINUA	Capacidad para identificar oportunidades de mejora en sus tareas y procesos de trabajo, y para implementar medidas que permitan alcanzar una mayor eficiencia y efectividad en su desempeño laboral.	58%
ANÁLISIS DE INFORMACIÓN	Habilidad de recopilar, examinar y evaluar datos relevantes para comprender una situación o problema en particular. Esta competencia implica la capacidad de seleccionar la información adecuada, aplicar técnicas de análisis y presentar los resultados de manera clara y coherente.	89%
COORDINACIÓN CON LA AUTORIDAD	Capacidad para comunicarse y colaborar efectivamente con su superior directo en el desempeño de sus tareas y responsabilidades laborales. Esto implica establecer una comunicación clara y fluida, definir objetivos y metas comunes, y asegurarse de que todas las acciones estén alineadas con la visión y estrategia de la organización.	95%
ORGANIZACIÓN DE PERSONAS	Habilidad de planificar, dirigir y coordinar el trabajo de un grupo de individuos, estableciendo roles, responsabilidades y objetivos claros para lograr resultados efectivos y eficientes.	55%
INSPECCIÓN DE CALIDAD	Habilidad de llevar a cabo inspecciones sistemáticas y rigurosas de los productos o servicios para asegurar que se cumplen los estándares de calidad requeridos. Esto implica el conocimiento y aplicación de técnicas y metodologías de inspección, la capacidad para identificar defectos o errores en los productos o servicios y la habilidad para proporcionar retroalimentación y recomendaciones para mejorar la calidad.	52%

COMPETENCIAS	DEFINICIÓN DE LA COMPETENCIA	POTENCIAL PARA DESARROLLAR LA COMPETENCIA
COMUNICACIÓN VERTICAL	Habilidad para transmitir información de manera clara y concisa a superiores, subordinados y colegas, así como la capacidad para escuchar y entender las instrucciones, feedback y sugerencias de los diferentes niveles.	54%
CAPACIDAD DE GESTIÓN	Habilidad para planificar, coordinar, dirigir y controlar las actividades de un equipo o una organización con el fin de alcanzar objetivos específicos.	22%
DESARROLLO DE TALENTO	Capacidad para identificar, atraer, desarrollar y retener a individuos con habilidades y potencial para el éxito en una organización. Esta competencia incluye la creación de programas de capacitación y desarrollo de habilidades, la evaluación y seguimiento del desempeño, el diseño de planes de carrera y sucesión, así como la implementación de estrategias para fomentar el compromiso y la motivación de los empleados.	92%

# REPORTE CONDUCTUAL DEL CANDIDATO



## CARACTERÍSTICAS PRINCIPALES DEL CANDIDATO

Persona de trato agradable y cálido. En situaciones de presión o impredecibles puede reaccionar en forma defensiva. En general, se le percibe como simpático(a), servicial y agradable.

## CONDUCTAS PROBABLES

Genera simpatías hacia el grupo que representa. Enfatiza los aspectos del servicio. Logra que los demás se le acerquen en forma confiada. Continuamente busca rodearse de personas que le orienten. Confía en sus jefes. Especialmente eficiente cuando se requiere seguir cada paso de la acción. Excelente transmisor de órdenes y mensajes. Revisa con cuidado todas las situaciones antes de actuar. No arriesga sus decisiones. Es conservador(a); no corre riesgos en la propuesta y logro de objetivos. Comportamiento pacífico y, aunque puede mediar, no se compromete, rechaza el protagonismo. Prefiere mantenerse 'tras bambalinas'. Manifiesta confianza y gusto por ayudar a otras personas.

## PATRONES DE COMPORTAMIENTO

Capta con facilidad las necesidades de los demás; muestra disponibilidad. Se muestra paciente con los demás. Interesado por los aspectos técnicos del trabajo.

## NIVEL DE CONDUCTAS FUNDAMENTALES



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MUY BAJO

La percepción que tiene esta persona de sí misma es de alguien que no es dominante. Se percibe como alguien dependiente e inseguro de sí mismo. Como alguien a quien no le gustan los desafíos y que no tiene interés por estar en posiciones de autoridad, que tiene poca iniciativa y no le gusta tomar riesgos. Se percibe como alguien que evita desafiar o tener problemas con otras personas.



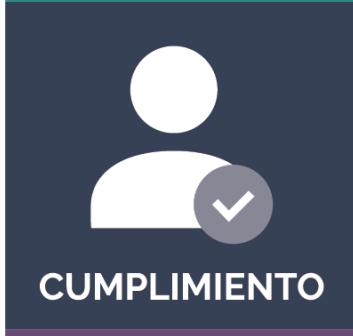
### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: ALTO

Esta persona se percibe a sí misma como alguien muy persuasivo, que tiene una personalidad carismática, divertida y sociable. Se ve a sí mismo como alguien a quien le motiva el reconocimiento y la interacción con los demás, como alguien alegre, extrovertido, que tiene sentido del humor, y que necesita comunicarse e interactuar con los demás. Considera que, en muchas ocasiones, le gusta hablar con los desconocidos y ser el centro de atención. En las conversaciones, se percibe como alguien que tiende a tomar el micrófono y escuchar poco a los demás.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MEDIO

Esta persona considera que puede llegar a ser tranquila y paciente. La percepción que tiene de sí misma es de alguien que, en algunas circunstancias, se interesa por los problemas de los demás. Se ve a sí mismo como alguien que, bajo determinados contextos, puede ser pacífico y buen oyente, como alguien que tiene cierta capacidad de conciliar en los conflictos y aplicar el sentido común.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: ALTO

La imagen que tiene esta persona de sí misma es de alguien que es muy analítico y cuidadoso. Se ve a sí mismo como alguien que valora la estructura, la organización y la precisión. Se percibe como alguien que da importancia a los procedimientos establecidos, así como a las reglas y códigos de conducta. En muchas ocasiones, se podría percibir como alguien perfeccionista, que casi siempre busca datos y hechos para tomar una decisión.



### NIVEL DE CONDUCTA FUNDAMENTAL: MEDIO

Esta persona, en algunas ocasiones, considera ser consciente de sus emociones. Percibe que puede ser capaz de manejar sus emociones adecuadamente para adaptarse al entorno en el que se encuentra y resolver problemas. Considera que tiene cierta capacidad para reconocer y comprender las emociones en los demás, lo cual, le convierte en una persona empática en algunos momentos. Cree que puede integrarse y colaborar con algunos equipos de trabajo con cierta facilidad.

## COMPORTAMIENTO EN EL TRABAJO

### En cuanto a su perfil dominante:

Requiere auxiliarse de todos los recursos posibles. Baja su efectividad en situaciones de presión. Trabaja mejor en situaciones cómodas. Responde adecuadamente ante trabajos bien detallados.

### En cuanto a su perfil influyente:

Hace buenas relaciones a cualquier nivel en toda la organización, toda su dinámica de trabajo es amistosa. Es elemento de cohesión en los grupos.

### En cuanto a su perfil de cumplimiento:

Aferrado(a) a órdenes e instrucciones, detallista, efectivo(a) cuando el trabajo es muy estructurado, requiere supervisión continua.

## MOTIVACIÓN INTERNA

Sugiere aquello que el perfil debe ofrecerle al ocupante para desempeñar mejor sus competencias naturales y en cuya presencia la motivación surgirá espontáneamente.

Esta persona encontrará estímulo necesario para su motivación interna, bajo las siguientes condiciones:



Situaciones tranquilas de trabajo, poca o ninguna urgencia, ausencia de riesgo, comprensión del supervisor y del medio ambiente, abundancia de recursos.



Gente y relaciones, popularidad, calidez y cordialidad, cultivo de la imagen, estar a la moda.



Acceso a la autoridad, estructura, estándares bien definidos, trabajar con objetos, pulcritud, comprensión, guía.

# COACHING

Se recomienda fortalecer la determinación y empuje de esta persona. Debe trabajar en la seguridad en sí mismo(a) y en ser más independiente al momento de tomar decisiones. Se recomienda que esta persona encuentre el gusto por los retos y desafíos, y que mantenga confianza en que podrá superarlos. Es importante que la persona desarrolle más iniciativa y aprenda a tomar ciertos riesgos, ya que en algunas ocasiones podrá perder oportunidades por querer evitar enfrentar situaciones complicadas.

## Acción Gerencial

Recompensarle, de forma inmediata, cuando cumpla con sus objetivos. Pedirle sistemáticamente su opinión en reuniones y elogiar sus logros o aspectos positivos.

Administrar por objetivos, realizar una supervisión escasa (sólo lo indispensable), es posible incluirle en actividades poco estructuradas.

## Plan de Carrera

Asignarle a niveles y áreas que correspondan con su potencial, prepararle para roles que no requieran una exposición a situaciones de presión. Prepararle para roles cuyos resultados requieran libertad de acción y se enfoquen en el cumplimiento de metas.

## Perfil Actual

Desligarle, en lo posible, de actividades que impliquen coordinar o dirigir personas. Incorporar actividades enfocadas al manejo de relaciones no subordinadas.

Incorporación en actividades que requieran actuar por iniciativa propia, que no requieran metodología o procedimientos detallados para la obtención de buenos resultados.

## Entrenamiento prioritario

Asertividad, negociación, técnicas de presentación, liderazgo e Influencia, motivación y autoestima, comunicación en dos sentidos.

Aplicación de normas y procedimientos, conocimiento y manejo de la estructura organizacional, análisis de problemas, trabajo en equipo y técnicas de planeación.

## IDENTITY CHECK

