MENTORA · TALENT INSIGHT · ORGANIZACIONAL

Informe de selección por competencias

Comparación de la persona evaluada con el perfil del puesto y con la terna de finalistas.

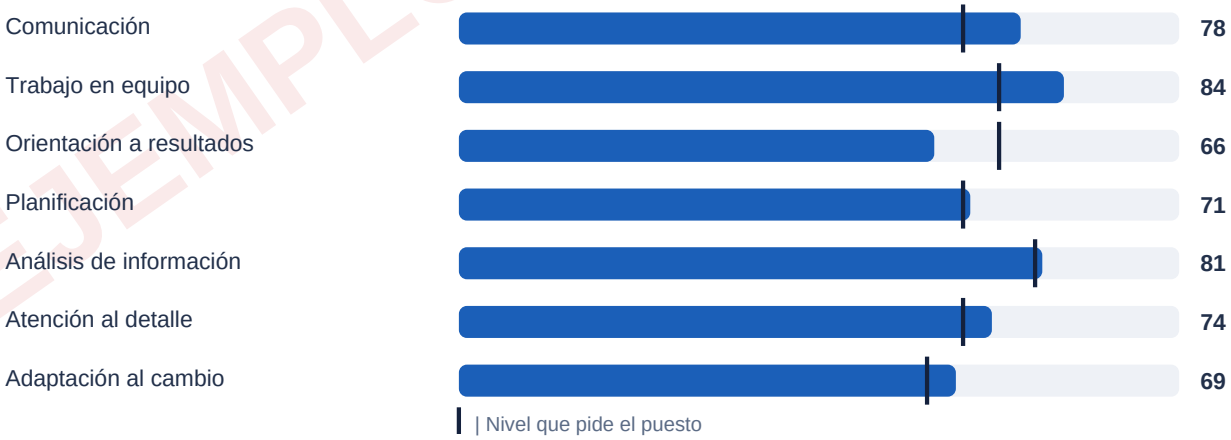
Persona evaluada	Daniela Paredes Ortiz (ficticia)
Puesto	Analista de Talento Humano · Comercial Andina S.A. (ficticia)
Proceso	Selección externa 2026-14 · 3 finalistas
Pruebas aplicadas	Inventario de competencias laborales · Cuestionario de personalidad laboral · Prueba de razonamiento verbal y numérico (nombres descriptivos del catálogo)
Fecha	11 de noviembre de 2026

1. Síntesis

Daniela muestra un **ajuste alto al puesto (índice 82 de 100)**. Sus fortalezas son el trabajo en equipo, el análisis de información y la comunicación, que superan el nivel que pide el puesto. La orientación a resultados queda 9 puntos por debajo de la referencia: conviene explorarla en la entrevista con ejemplos de metas que haya cumplido bajo presión.

Indicador	Resultado	Lectura
Índice de ajuste al puesto	82 / 100	Alto
Competencias sobre la referencia	6 de 7	Favorable
Razonamiento verbal	Percentil 72	Sobre el promedio
Razonamiento numérico	Percentil 64	Promedio alto
Consistencia de respuestas	Adecuada	Resultados interpretables

2. Competencias frente al perfil del puesto



La línea vertical marca el nivel que el puesto requiere en cada competencia. Las barras que la superan son fortalezas para el cargo; las que no la alcanzan son brechas que se pueden desarrollar o explorar en la entrevista.

EJEMPLO · Datos ficticios

3. Estilo personal



Responsabilidad (74): tiende a planificar, cumplir plazos y cuidar la calidad de su trabajo. **Cordialidad (71):** se relaciona con facilidad y busca acuerdos; en negociaciones difíciles puede necesitar apoyo para sostener posiciones firmes. **Sociabilidad (58):** se siente cómoda con el trato frecuente, aunque también disfruta de tareas individuales.

4. Comparación con la terna de finalistas

Finalista	Ajuste	Fortaleza principal	Brecha principal
Daniela Paredes (ficticia)	82	Trabajo en equipo	Orientación a resultados (-9)
Andrés Villacís (ficticio)	76	Orientación a resultados	Comunicación (-12)
Mónica Salazar (ficticia)	71	Planificación	Análisis de información (-15)

EJEMPLO · Datos ficticios

5. Preguntas sugeridas para la entrevista

• Cuénteme una meta que haya tenido que cumplir con poco tiempo. ¿Qué hizo cuando vio que no llegaba?

• ¿Cómo organiza su semana cuando tiene varios procesos de selección abiertos a la vez?

• Describa una situación en la que tuvo que decir que no a un jefe o a un cliente interno.

6. Recomendación orientativa

El perfil es **recomendable** para el puesto. Si se contrata, el plan de inducción puede incluir metas trimestrales medibles y retroalimentación quincenal durante los primeros tres meses, para fortalecer la orientación a resultados.

Base de comparación: perfil del puesto definido por la empresa en Talent Insight y baremo de cada prueba indicado en su ficha técnica.

EJEMPLO · Datos ficticios

Cómo leer este informe

• Los resultados se muestran en escalas fáciles de leer (0 a 100, percentiles o niveles Bajo, Medio y Alto) y siempre con su referencia.

• Cada gráfico va acompañado de un texto que explica qué significa para la persona u organización evaluada.

• Las recomendaciones son orientativas: el profesional las ajusta, las firma y decide qué compartir.

• Los informes se descargan en PDF y la versión web se puede revisar en pantalla, con el mismo contenido.

Ficha técnica

Aspecto	Detalle
Aplicación	En línea, desde el celular o el computador, con enlace seguro y sin crear cuenta
Duración aproximada	45 minutos en total
Índice de ajuste	Distancia entre el perfil de la persona y el perfil del puesto, de 0 a 100
Baremos	Población laboral de referencia indicada en la ficha de cada prueba
Uso	Apoyo a la decisión de selección; no la reemplaza

Este es un **informe de ejemplo**: las personas, organizaciones y resultados son ficticios y se crearon solo para mostrar el formato. Los informes de MENTORA organizan los resultados y ofrecen una lectura orientativa; el análisis, el diagnóstico y las decisiones corresponden al profesional.

EJEMPLO · Datos ficticios