

Test de matrices avanzadas progresivas de Raven™ (APM-III)

INFORME DE PERFIL

Nombre: Jane Sample

Organización: Pearson Sample Corporation

Fecha: 23 mayo 2017



Habilidades y capacidades evaluadas

Las APM-III son una prueba de la capacidad mental no verbal que requiere la solución de problemas. Las APM-III miden la capacidad de observación, la capacidad para pensar con claridad, la capacidad intelectual y la eficiencia intelectual. Específicamente, las APM-III miden la capacidad de:

- formular nuevos conceptos al enfrentarse con información novedosa;
- extraer el significado a partir de la confusión o ambigüedad;
- pensar con claridad acerca de las situaciones y eventos complejos.

La versión del test de matrices avanzadas progresivas (Advanced Progressive Matrices, APM) de Raven se desarrolló para poder identificar mejor a aquellos candidatos que presentan los niveles más altos en estas habilidades entre estudiantes de licenciatura y personas en rangos de supervisión, gerencia y dirección en todos los sectores industriales.

La puntuación de las APM indica el potencial de un candidato para el éxito en puestos de alto nivel que normalmente requieren altos niveles de pensamiento claro y preciso, identificación de problemas, evaluación integral de la situación y evaluación de soluciones tentativas para mantener la coherencia con toda la información disponible. El aspecto no verbal de las APM minimiza el impacto de las competencias lingüísticas en el desempeño en la evaluación.

Grupo normativo de referencia: Managers

Percentil del candidato: 64%

1

99

Interpretación de resultados

Las matrices progresivas de RAVEN fueron diseñadas para medir la capacidad de una persona de analizar y combinar datos existentes con datos nuevos para resolver problemas desconocidos de manera lógica, aprender nuevas destrezas y ver el contexto más amplio de una situación determinada.

La puntuación de Jane Sample fue mayor o igual que el **64%** del grupo de personas que realizaron la prueba previamente y que completaron la evaluación. Este grupo comparativo es Managers.

¿Qué quiere decir?

Es probable que, por lo general, esta persona pueda manejar el nivel de percepción y el pensamiento claro de nivel alto necesarios para extraer el significado a partir de la confusión y la ambigüedad. Concretamente, en comparación con otros individuos del grupo normativo especificado, es probable que esta persona sea capaz de:

- definir los elementos generales de la mayoría de los problemas y situaciones complejos de manera clara y objetiva;
- reconocer la mayoría de las relaciones entre las situaciones, eventos o ideas complejos;
- construir argumentos que integran varias piezas de información relevante desde diversas perspectivas;
- reconocer varias implicaciones estratégicas de las decisiones y acciones;
- identificar varias de las causas subyacentes de los problemas complejos, aunque puede fallar en algunas de las causas que son especialmente sutiles;
- utilizar la mayor parte de la información relevante disponible para evaluar y tomar decisiones eficaces con respecto a problemas complejos;
- extraer conclusiones precisas de la información en la mayoría de las situaciones;
- aprender con eficacia conceptos complejos, pero en ocasiones pudiera no lograr una plena comprensión de algunos conceptos complejos;
- desarrollar la suficiente comprensión de los problemas y situaciones complejos.

Descripción de la prueba

Tiempo máximo permitido	Formato de matriz
40 minutos	Opción múltiple

Matriz de prueba

Cantidad respondida correctamente*	Número de intentos	Número total de preguntas en la prueba
11	23	23

Aunque las puntuaciones en percentiles se usan en todo el mundo, los resultados de las pruebas de habilidades se pueden presentar de varias formas dependiendo de la preferencia del administrador de la prueba y de los países en los que se usen. A continuación aparecen tres tipos adicionales de puntuaciones.

Puntuación T	Puntuación ESTANINA	Puntuación STEN
54	6	6

La **puntuación T** comprende puntuaciones estandarizadas que se usan para comparar los resultados de la persona que presenta la prueba. Una puntuación T tiene una mediana de 50 y una desviación estándar de 10 y se presenta como un valor numérico en los resultados.

La **puntuación ESTANINA** es otra escala estandarizada que se utiliza para comparar los resultados de quienes han contestado la prueba. Es parecida a la puntuación T, aunque tiene una mediana de 5 y una desviación estándar de 2. Esta puntuación se presenta como una escala de 9 puntos en los resultados.

La **puntuación STEN** es una puntuación estandarizada que se presenta en una escala de 10 puntos, con una mediana de 5.5 y una desviación estándar de 2.

*La cantidad de matrices contestadas correctamente (conocida también como puntuación bruta) tan solo indica la cantidad total de respuestas correctas en una prueba. Las pruebas de banco de matrices sofisticadas producen una puntuación theta que toma en cuenta el nivel de dificultad de cada una de las matrices. Por lo tanto, es posible tener dos personas con la misma puntuación bruta pero con puntuaciones theta y percentil distintos.

Los resultados de la prueba administrada sin supervisión (sin vigilancia) deberán interpretarse con precaución a menos de que exista la certeza de que la prueba fue resuelta sin ninguna clase de ayuda. Los resultados no vigilados se pueden verificar con una nueva prueba supervisada del conjunto final de solicitantes en una etapa posterior del proceso de evaluación, o por medio de información de otras fuentes, como una entrevista estructurada o un ejercicio de un centro evaluador que mida las mismas habilidades.

Información de contacto

www.talentlens.com

Aviso legal: El uso exclusivo de este informe es del administrador de la prueba. La APM de RAVEN no deberá utilizarse como base única para tomar una decisión de empleo. Se recomienda combinar esta prueba de habilidades con otros datos de evaluación (por ejemplo, una evaluación de personalidad y una entrevista basada en el comportamiento). La APM de RAVEN puede constituir una evaluación pertinente de las habilidades que mide únicamente si estas son pertinentes para el puesto laboral o de capacitación para el que se evalúa a la persona. Por favor, lea la normativa legal, ética y profesional pertinente y úsela como guía para el uso adecuado de los resultados en su región. Para más información sobre las prácticas recomendadas en el uso de puntuaciones de pruebas para decisiones de selección de personal, por favor consulte el manual de pruebas de RAVEN.