

- SELECT
- DEVELOP
- LEAD

Hogan*Informes*

matrigma™

I N F O R M E I N T E R P R E T A T I V O

Nombre: John Doe

Identificación: HA473448

Fecha: 08. Febrero 2011





Introducción

Este informe está basado en las respuestas de la persona evaluada a Matrigma y está dirigido principalmente al administrador del test. El informe comienza con una pequeña presentación del concepto de habilidad mental general y cómo ésta es medida por Matrigma. A continuación, se muestra el resultado individual de la persona evaluada, junto con información acerca del sentido y significado práctico de éste. El informe de interpretación sirve como un apoyo a la retroalimentación para el administrador del test, mientras que el informe denominado "Su resultado" está orientado al candidato.

¿Qué mide Matrigma?

Matrigma es un test no verbal de habilidad mental general (HMG) que provee una medición del nivel de HMG de un individuo, en comparación con otras personas. El candidato es expuesto a una serie de ejercicios de resolución de problemas compuestos por formas geométricas o matrices. El test desafía la capacidad de ver conexiones, llenar los vacíos en los que falta información, captar las relaciones entre diferentes objetos y encontrar puntos en común entre diferentes figuras. En otras palabras, Matrigma mide la habilidad de resolución de problemas y razonamiento lógico de un individuo y su facilidad para identificar conexiones lógicas. Los ejercicios estructurados en forma de matriz, como los que usa Matrigma, han probado ser una buena medición de HMG. El formato no verbal hace que sea menos sensible a las diferencias culturales entre los individuos. Los ejercicios de resolución de problemas son presentados en orden de dificultad creciente, es decir, los ejercicios son más y más difíciles a medida que se avanza en el test.

Habilidad mental general

La habilidad mental general puede ser definida como una capacidad cognitiva general que incluye, entre otras cosas, una habilidad para resolver problemas, planificar y sacar conclusiones lógicas. Por ello, la HMG no se refiere a una capacidad o habilidad específica, sino que a la característica fundamental que un individuo posee con respecto a la habilidad para enfrentar y encontrar soluciones a la gran variedad de problemas y exigencias que enfrenta diariamente. La HMG refleja una capacidad más amplia y profunda para entender y comprender nuestro entorno y ser capaz de deducir y captar qué se necesita hacer. La HMG es una característica estable en el tiempo y, en los adultos, sólo experimenta cambios extremadamente pequeños a nivel individual.

Las investigaciones modernas de la psicología industrial y de la HMG han mostrado que la habilidad para resolver diferentes tipos de problemas es la característica personal con la mayor influencia en el desempeño laboral individual. El desempeño laboral se refiere a la tarea para la que un individuo ha sido contratado. La HMG predice el desempeño laboral en todos los niveles de complejidad laboral, aunque mientras más alto sea el nivel de complejidad, mayor es el impacto de la HMG. Dado que las personas difieren en esta característica, estas diferencias son importantes en el contexto laboral. La importancia de medir la HMG cumple un papel central en la selección y contratación de personas.

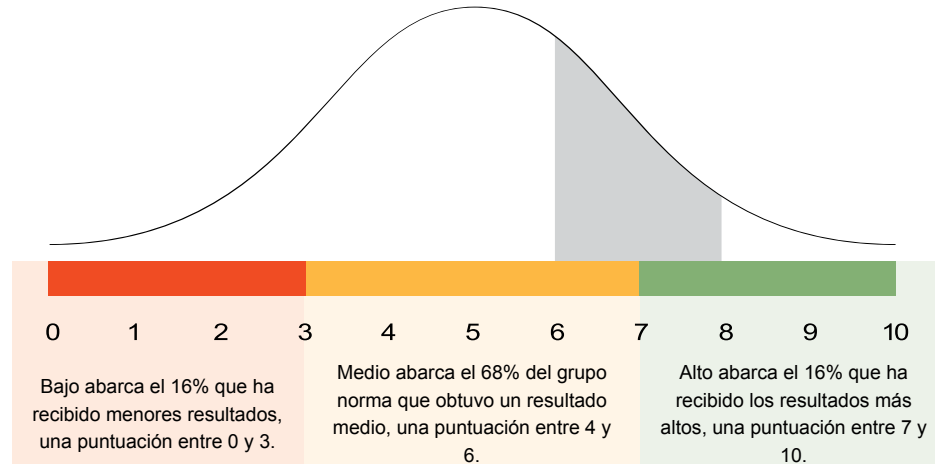


Resultados

El resultado de John Doe es: 7 puntos. Por favor, revise la zona gris de la curva de distribución normal.

El resultado de Matrigma puede variar entre 0 y 10 puntos, y se muestra a continuación en la curva de distribución normal, lo que representa la distribución de los resultados del test en el grupo norma. El grupo norma se refiere a un grupo que es representativo para la población general. Lo más común es lograr puntuación en el intervalo medio del test en la distribución normal, mientras que es menos común que las puntuaciones sean altas o bajas (es decir, en los intervalos al extremo de la curva a la izquierda o la cola a la derecha).

El resultado de la persona evaluada es mostrado como *un intervalo gris* en la curva de distribución normal, rodeado por el intervalo de error de ± 1 punto. El intervalo representa el puntaje individual y el error de medición con un grado de confianza de 95%. Esto significa que el intervalo de puntuación indicado va a coincidir con la "puntuación real" del individuo con una probabilidad del 95%. Los resultados del test se clasifican como Alto, Medio o Bajo.



Calificación alta

Las personas que obtienen una calificación alta, de 7 a 10 puntos en Matrigma, fácilmente resuelven problemas que requieren habilidad lógica-deductiva. Ellos probablemente se familiarizarán rápidamente con las tareas requeridas por su trabajo y se desempeñarán por encima del promedio en todo tipo de trabajos. Se desenvuelven bien en trabajos complejos, que tienen grandes exigencias para con su habilidad de resolución de problemas y probablemente sus jefes los consideren más eficaces, en comparación con los que tienen puntuaciones más bajas en Matrigma. Si estas personas también pueden mostrar determinación en su trabajo, probablemente serán un recurso valioso para sus organizaciones.

Calificación media

Las personas que obtienen una calificación media, de 4 a 6 puntos en Matrigma, tienen una capacidad promedio para resolver problemas que requieren habilidad lógica-deductiva. Probablemente se familiarizarán con sus funciones laborales a un ritmo normal y se desempeñarán a un nivel moderado en la mayoría de los tipos de trabajo. Se desenvuelven bien en puestos de trabajo que requieran habilidades medias para resolver problemas.

Calificación baja

Las personas que obtienen una calificación baja, de 0 a 3 puntos, encuentran difícil resolver problemas que requieren habilidad lógica-deductiva. Probablemente necesiten más tiempo para familiarizarse con sus funciones y se desempeñarán un poco por debajo de la media en la mayoría de los tipos de trabajo. Se desenvuelven mejor en trabajos menos complejos, con menos demanda de habilidades para resolver problemas. Probablemente se considera que necesitan más experiencia en las tareas que deben realizar para alcanzar el mismo nivel de desempeño que las personas con mayor puntuación. Sin embargo, estas personas pueden compensar sus puntuaciones más bajas a través de un gran nivel de determinación en su trabajo.



RECUERDE ESTO CUANDO REVISE EL RESULTADO

Cuando revise el resultado del candidato, usted debería tener en cuenta que la HMG es una característica personal que predice bien el desempeño laboral. Sin embargo, otras características tales como la personalidad y la motivación también son importantes predictores del desempeño laboral. Estas características personales interactúan entre sí, de tal forma que los puntos débiles de una cualidad se pueden compensar con los puntos fuertes de otra. Por ejemplo, un nivel bajo de HMG a veces puede ser compensado con niveles más altos en ciertos rasgos de su personalidad, tales como la dedicación o determinación. Por supuesto, el ambiente de trabajo también es crucial en determinar cómo el individuo se va a desempeñar.

Si usted ha evaluado varios candidatos, no le dé demasiada importancia a las pequeñas diferencias entre ellos pues esta evaluación no describe cómo van a desempeñar las tareas relacionadas con su trabajo. Por el contrario, los resultados indican en qué nivel el individuo probablemente se desempeñará, en comparación con otros que tienen puntajes más bajos o más altos en la evaluación. El resultado mostrado en el informe de retroalimentación del candidato, Su Resultado, indica sólo los niveles Bajo, Promedio o Alto.