



Observaciones de Accelium Talent -

Estudio 2024



CONTENIDO

03 **Observaciones de Accelium Talent - Estudio 2024**

04 **Parte Uno: Descripción general de la metodología de investigación**

05 **Parte Dos: Objetivos del Estudio**

06 **Parte Tres: 8 Areas Clave de Análisis**

07 1.Validez interna: prueba de correlación 'dividida por mitades'

08 2.Validez interna: Compatibilidad con otras pruebas

11 3.Distribución de Puntajes

12 4.Evaluación de los Tiempos de Prueba

14 5.Análisis del desempeño de las pruebas basado en el género

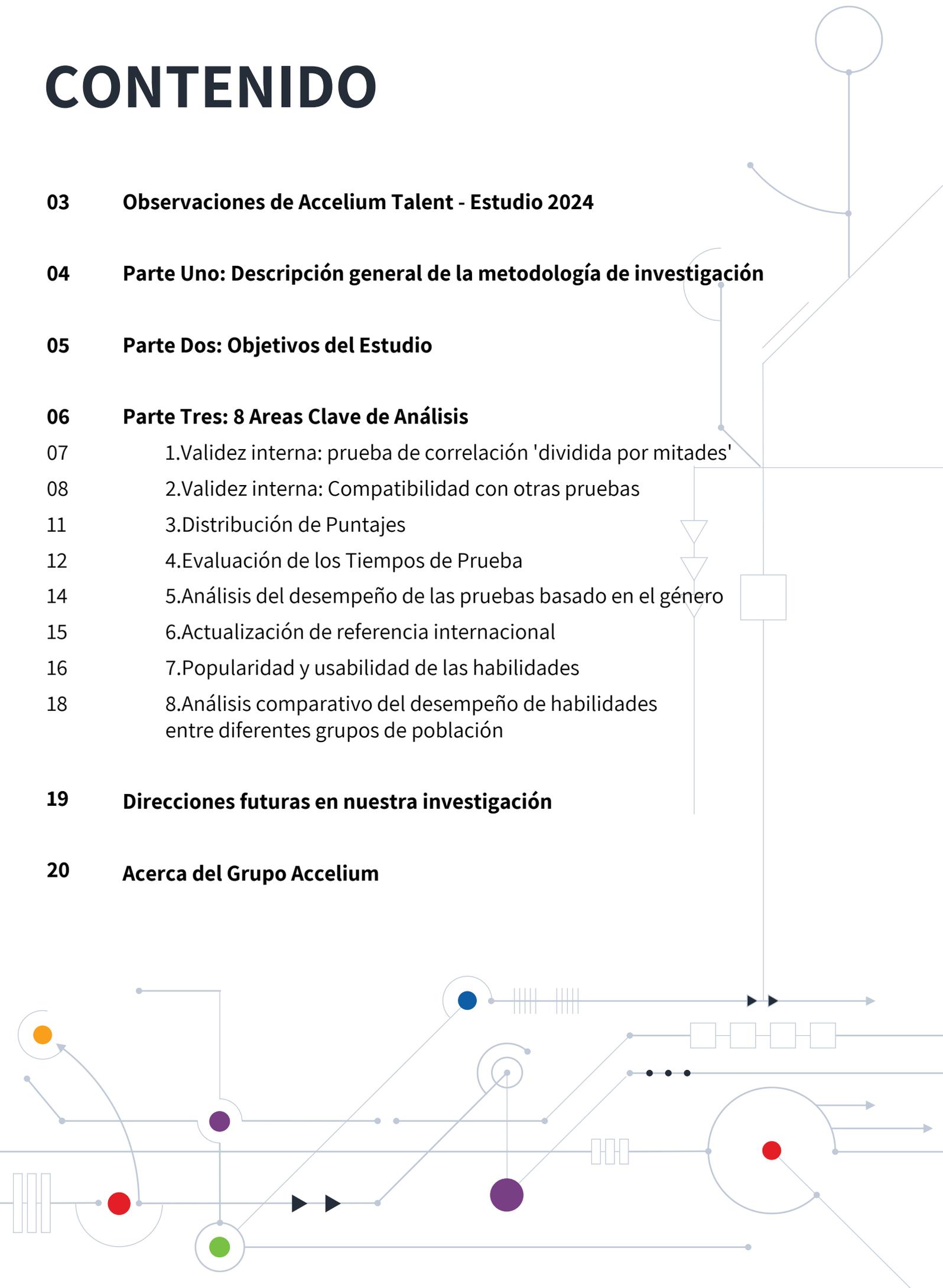
15 6.Actualización de referencia internacional

16 7.Popularidad y usabilidad de las habilidades

18 8.Análisis comparativo del desempeño de habilidades entre diferentes grupos de población

19 **Direcciones futuras en nuestra investigación**

20 **Acerca del Grupo Accelium**



Observaciones de Accelium Talent - Estudio 2024

Esta sección presenta los últimos hallazgos de nuestra investigación de 2024, realizada durante el año pasado utilizando datos y conocimientos de los usuarios del sistema. El análisis destaca las tendencias clave en usabilidad, las habilidades más populares evaluadas y la confiabilidad de varias pruebas. Al mostrar estos datos diversos y reveladores, nuestro objetivo es proporcionar una comprensión integral de la interacción del usuario con el sistema. Estos hallazgos no son solo un reflejo del desempeño del sistema, sino que también sirven como base para identificar áreas de mejora y mejorar nuestras capacidades para satisfacer las necesidades de los usuarios de manera más efectiva.



Parte Uno: Descripción general de la metodología de investigación

Esta sección proporciona una descripción general de la metodología empleada en nuestro estudio. Describe el enfoque que adoptamos para recopilar y analizar los datos, asegurando un examen completo y preciso de las 23 habilidades disponibles en el sistema Accelium Plus.

Durante el año pasado, llevamos a cabo un estudio integral y en profundidad para evaluar las habilidades disponibles para la evaluación dentro del sistema Accelium Plus.

Esto abarcó:

- **9662 examinados** de diversos orígenes que completaron una prueba completa, compuesta por diferentes pruebas de habilidades,
- Abarcando **10 países en 4 continentes**,
- Un período de prueba de **1 año**.
- Evaluación de un total de **23 habilidades**, y

Representación de una amplia variedad de grupos poblacionales.

Este estudio proporciona información valiosa sobre el alcance y la profundidad del sistema Accelium Plus, ofreciendo un análisis sólido de cómo estas habilidades se manifiestan en diferentes contextos y grupos demográficos.

Para realizar este estudio, aprovechamos la extensa base de datos de información y datos sin procesar que se habían acumulado en el sistema Accelium durante el año pasado. Este conjunto de datos representó una gran cantidad de métricas de desempeño del mundo real en las 23 habilidades evaluables. Al extraer y analizar estos datos, pudimos realizar una serie de análisis estadísticos y cualitativos en profundidad. Estos análisis nos permitieron identificar patrones, tendencias y conocimientos.

La metodología se basó en la exactitud y la precisión y abarcó:

- **Extracción de datos:** recopilación de datos completos de diversas interacciones de los usuarios dentro del sistema Accelium.
- **Marcos analíticos:** aplicación de técnicas estadísticas avanzadas y métodos comparativos para evaluar el desempeño en diferentes grupos demográficos, geográficos y conjuntos de habilidades.
- **Procesos de validación:** Asegurar la fiabilidad y consistencia de los resultados mediante validación cruzada y análisis de errores.



Parte Tres: 8 Areas Clave de Análisis

Esta sección describe las ocho áreas principales de investigación que fueron el foco de nuestro análisis. Detalla los aspectos específicos que examinamos, incluida la validez interna, la usabilidad y otras métricas clave, para proporcionar una comprensión profunda del alcance del estudio.



1- Validez interna: prueba de correlación 'dividida por mitades'



2- Validez interna: Compatibilidad con otras pruebas



3- Distribución de Puntajes



4- Evaluación de los tiempos de prueba



5- Análisis del desempeño de las pruebas basado en el género



6- Actualización de referencia internacional



7- Popularidad y usabilidad de las habilidades



8- Análisis comparativo del desempeño de habilidades entre diferentes grupos de población



1- Validez interna: prueba de correlación 'dividida por mitades'

Una de las principales áreas de investigación fue comprobar la validez interna del sistema de evaluación Accelium mediante la prueba de correlación 'dividida por mitades'. Esta prueba mide qué tan bien funcionan juntas las diferentes partes de una prueba para evaluar la misma habilidad.

Una prueba dividida por mitades es un método utilizado para medir la confiabilidad de una prueba, particularmente su consistencia interna. Los factores de confiabilidad varían de 0 a 1, donde los valores más altos indican una mayor confiabilidad.

En este enfoque:

La prueba se divide en dos mitades (por ejemplo, preguntas pares versus impares o la primera mitad versus la segunda mitad).

Luego se comparan los puntajes de estas dos mitades para evaluar qué tan consistentes son los ítems de la prueba entre sí.

Aquí hay un ejemplo: una de las habilidades más populares en nuestro sistema es Planificación, lo que significa que es una de las habilidades más utilizadas en las evaluaciones.

Queríamos asegurarnos de que los usuarios obtengan consistentemente resultados similares al resolver diferentes niveles de la prueba de planificación a lo largo del tiempo. **Se observó una alta confiabilidad de 0,73**, y muchos usuarios recibieron consistentemente puntajes similares en varios niveles de la prueba.

Se observó una alta confiabilidad de 0,73 con una alta correlación entre las 2 partes de la prueba.

El valor 0,73 es un fuerte indicador de que la prueba está funcionando bien en términos de confiabilidad.

Qué significa esto:

- **Buena consistencia:** una puntuación de confiabilidad de 0,73 muestra que la prueba está prácticamente libre de errores aleatorios y proporciona resultados confiables. Esto significa que la mayor parte de la variación en los puntajes refleja diferencias reales en la capacidad de planificación de los participantes, lo que convierte a la prueba en una herramienta sólida de evaluación.

Por qué es alentador:

- **Base sólida:** una puntuación de confiabilidad superior a 0,7 se acepta comúnmente como buena en los campos de la educación y la psicología. Esto demuestra que la prueba ya es confiable y puede usarse con confianza para evaluaciones.
- **Espacio para la optimización:** si bien la confiabilidad actual ya es positiva, todavía existe la oportunidad de ajustarla y mejorarla aún más. Al mejorar ciertos aspectos, como la claridad de las preguntas o la duración de las pruebas, esta herramienta, que ya es confiable, puede volverse aún más potente.



2- Validez interna: Compatibilidad con otras pruebas

En esta área de investigación, examinamos la correlación entre diferentes habilidades en Accelium plus.

Las pruebas de correlación son esenciales en un sistema como este porque nos ayudan a comprender cómo se relacionan las diferentes habilidades entre sí. Al examinar las relaciones entre las habilidades, podemos evaluar si se alinean con nuestra comprensión teórica de cómo estas habilidades interactúan y contribuyen al desempeño general.

¿Qué esperamos ver en una prueba de correlación?

1. Identificar superposición:

- Algunas habilidades pueden compartir rasgos o competencias subyacentes comunes. Por ejemplo, la **Planificación** y la **Gestión del tiempo** podrían estar fuertemente correlacionadas porque ambas implican pensamiento organizacional y estratégico.

2. Garantizar la distinción:

- Al mismo tiempo, esperamos que ciertas habilidades tengan una correlación baja o nula, lo que confirma que miden habilidades distintas. Por ejemplo, **Afrontar los cambios** podría correlacionarse fuertemente con el **Pensamiento flexible**, lo que indica que evalúan dominios cognitivos o conductuales relacionados, mientras que muestra una baja correlación con habilidades no relacionadas, como la **Gestión de tareas** o el **Reconocimiento de patrones**, lo que confirma la distinción.

3. Mejorar la precisión predictiva:

- Comprender las correlaciones entre habilidades puede mejorar el poder predictivo del sistema. Por ejemplo, si el éxito en una habilidad predice de manera confiable el éxito en otra, podría ayudar a perfeccionar las recomendaciones, los puntos de referencia o los conocimientos personalizados para los usuarios.

4. Implicaciones prácticas para los usuarios:

- Estas correlaciones también pueden guiar la forma en que diseñamos planes o evaluaciones de desarrollo. Por ejemplo, si ciertas habilidades están altamente correlacionadas, la capacitación en un área también puede beneficiar a la otra, proporcionando un enfoque más eficiente para el desarrollo de habilidades.

Este tipo de análisis nos permite refinar y mejorar continuamente el diseño y la usabilidad del sistema.



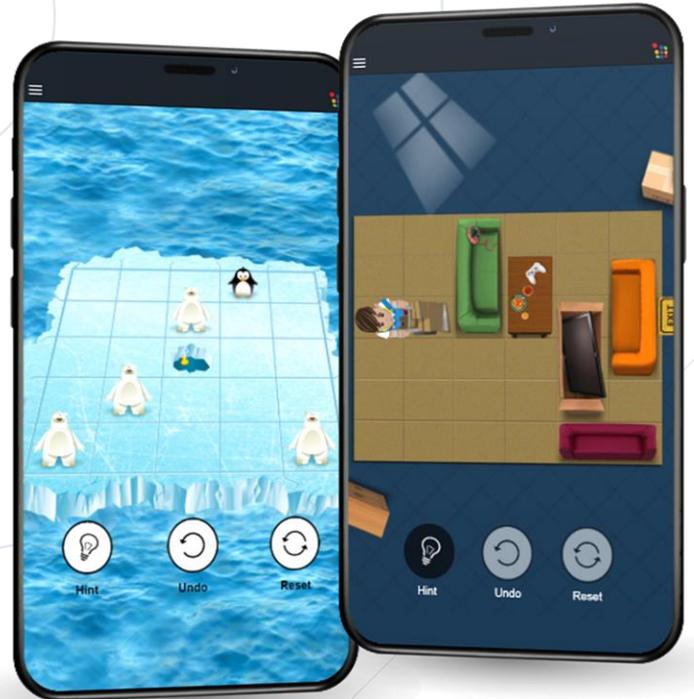
Aquí hay algunos hallazgos y resultados interesantes.

Examinamos la correlación de las habilidades de planificación con las 22 habilidades restantes disponibles en Accelium Plus. Esperábamos ver una combinación de correlaciones:

- **Correlaciones altas** entre habilidades que dependen de procesos cognitivos o comportamientos similares.
- **Correlaciones bajas** para habilidades distintas entre sí.

Correlaciones altas:

Habilidad	Corr
Resolución de Problemas Complejos	0.52
Desarrollar un Plan	0.51
Aptitud de Aprendizaje	0.47
Eficiencia	0.46
Pensamiento Sistemático	0.43
Análisis and Deducción	0.43
Lidiar con la presión del tiempo	0.39
Pensamiento Lógico	0.38
Pensamiento Flexible	0.35
Visión Sistémica	0.33
Inventiva	0.32



Una alta correlación entre las **habilidades de planificación** y las habilidades enumeradas indica una relación fuerte, lo que sugiere que es probable que las personas competentes en planificación también sobresalgan en estas áreas relacionadas.

Este resultado destaca que estas habilidades comparten rasgos cognitivos, conductuales o de personalidad subyacentes. Por ejemplo, tanto la **planificación** como la **resolución de problemas complejos** implican estructurar tareas y ajustar estrategias para abordar los desafíos, mientras que el **pensamiento** y la **planificación sistemáticos** se centran en la organización y el mantenimiento de la progresión lógica.



Correlaciones bajas:

Habilidad	Corr.
Precisión	0.09
Tomar la Iniciativa	0.17
Pensamiento Rápido	0.22
Reconocimiento de Patrones	0.23
Gestión del Tiempo	0.26
Persistencia	0.28
Cálculo	0.28
Identificar de Oportunidades	0.29
Gestión de Recursos	0.29



Una correlación relativamente baja (no negativa) entre la habilidad de Planificación y las habilidades enumeradas sugiere que, si bien existe cierta relación entre ellas, son habilidades en gran medida distintas.

Esto significa que las personas que son buenas en **planificación** no necesariamente sobresalen en habilidades como **tomar iniciativa, identificar oportunidades, gestión de recursos o pensamiento rápido**, ya que estas habilidades tienen más que ver con actuar en el momento o gestionar recursos que con organizar y prepararse para el futuro. De manera similar, habilidades como la **persistencia**, la **gestión del tiempo**, la **precisión** y el **reconocimiento de patrones** están relacionadas con diferentes dominios cognitivos o conductuales y no dependen directamente de la capacidad de uno para planificar el futuro. La correlación no negativa indica que, si bien estas habilidades pueden mostrar alguna conexión positiva, mejorar una no necesariamente conduce a una mejora en la otra. Esto sugiere que cada habilidad requiere un desarrollo específico y dirigido y que la capacitación de una no mejora automáticamente las demás.



3. Distribución de Puntajes

En la siguiente área de investigación, analizamos la distribución de puntajes entre las pruebas del sistema Accelium Plus, con el objetivo de confirmar que los puntajes exhiben una distribución normal. Una distribución normal se caracteriza por la mayoría de los puntos de datos agrupados alrededor de la media, con menos puntajes a medida que se aleja del centro. También comprobamos la presencia de puntajes degeneradas, que son valores atípicos extremos que podrían sesgar los resultados y distorsionar el análisis.

Este análisis es importante porque ayuda a garantizar la confiabilidad y equidad de los resultados de las pruebas. Al confirmar que los datos siguen una distribución normal, podemos estar seguros de que los puntajes representan a la población general con precisión, sin verse influenciados por valores atípicos. También nos ayuda a mantener la integridad de los datos al identificar cualquier puntuación degenerada, que podría indicar errores o anomalías que podrían comprometer los hallazgos. Esto nos permite tomar decisiones informadas sobre la eficacia del sistema Accelium Plus en la evaluación de habilidades clave.

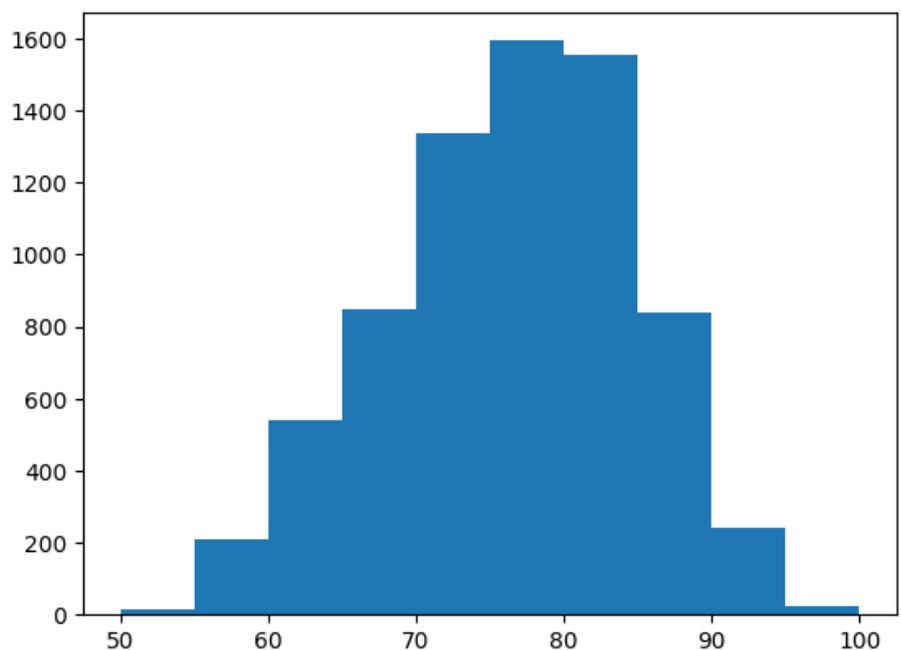
El histograma de la habilidad Eficiencia, que se muestra en el siguiente gráfico, revela un pico claro en el centro, con menos puntajes a medida que nos alejamos del promedio. Este patrón indica una distribución normal, que se alinea con nuestras expectativas. La puntuación media de Eficiencia es 76, con una desviación estándar de 8,33, lo que refleja la distribución típica de puntajes.

Se observaron tendencias similares para las habilidades de planificación e ingenio, donde las distribuciones también mostraron una concentración central de puntajes, lo que confirma un patrón consistente en todas las áreas evaluadas.

Media = 75.97

DST = 8.33

Usuarios



Puntajes



4- Evaluación de los Tiempos de Prueba

Comprender el tiempo que les toma a los usuarios completar varios niveles de las pruebas es un aspecto crítico para evaluar la usabilidad y efectividad del sistema. Los tiempos de finalización de las pruebas proporcionan información valiosa sobre:

- 1. Demanda cognitiva:** si la dificultad y complejidad de cada nivel son apropiadas para la medición de habilidades prevista.
- 2. Compromiso del usuario:** garantizar que la duración de la prueba no sea demasiado corta (falta de profundidad) ni demasiado larga (corriendo riesgo de desconexión).
- 3. Expresión de habilidades:** permitir a los usuarios tiempo suficiente para demostrar sus habilidades sin presiones indebidas.

Para ilustrar esto, examinemos los datos recopilados de otra prueba popular del sistema: la **eficiencia**. La prueba de eficiencia implica resolver 10 posiciones de juego "Move-It", cada una diseñada para evaluar la **velocidad** y **precisión** de la resolución de problemas del usuario.

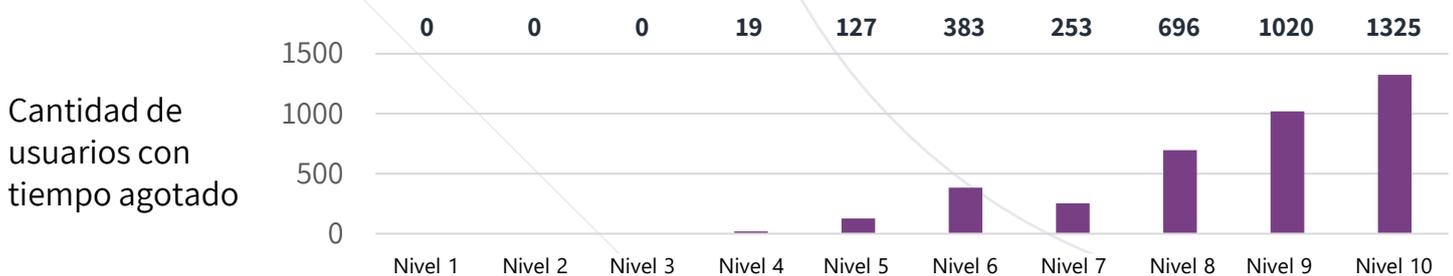
El puntaje de un usuario para cada nivel depende de dos factores:

- Su **velocidad relativa** en comparación con el límite de tiempo.
- Su **distancia de la solución óptima**.

Saltarse un nivel no otorga puntos.

El puntaje final se calcula en base al total de puntos que acumula el usuario sobre una puntuación máxima posible. La prueba tiene un **límite de tiempo de 15 minutos**, lo que fomenta tanto la eficiencia como la precisión.

Esperábamos que la prueba de eficiencia desafiara a los usuarios a equilibrar la velocidad y la precisión, lo que llevaría a resultados variables entre la población.



La prueba consta de niveles de juego con dificultad creciente, diseñados para evaluar la capacidad de los usuarios para completar tantos niveles como sea posible. Cuantos más niveles completen, mayor será su puntuación. Esperamos que no todos los usuarios terminen todos los niveles disponibles, pero debería haber diferencias notables en el rendimiento. A medida que aumenta la dificultad de los niveles, a más usuarios se les acabará el tiempo y no podrán completarlos. El gráfico anterior ilustra esta tendencia y muestra que a medida que aumenta el nivel del desafío, un número cada vez mayor de usuarios no logran completar el nivel dentro del tiempo asignado.

Otro aspecto importante del tiempo de prueba es verificar que nuestras estimaciones de tiempo se alineen con el tiempo real empleado por los usuarios. Por ejemplo, si estimamos que completar una prueba específica tomaría aproximadamente 10 minutos, queríamos asegurarnos de que esto coincidiera estrechamente con el tiempo promedio medido durante la prueba.

¿Por qué es importante esta prueba? Nos ayuda a planificar con precisión la duración de cada prueba y garantizar que los candidatos estén adecuadamente informados sobre el tiempo estimado necesario para completar las tareas. Al validar nuestras estimaciones de tiempo, podemos crear pruebas más equilibradas, gestionar las expectativas de tiempo y garantizar que los usuarios puedan completar las pruebas en un plazo razonable.

Nuestro análisis confirmó que nuestras estimaciones de tiempo son confiables. Por ejemplo, en la prueba de Afrontar los Cambios, estimamos una duración de 8 minutos para completar la prueba, y el tiempo real que tardaron los usuarios fue, en promedio, 6:50 minutos. El tiempo medio, que representa el punto medio de los datos, fue aún menor, solo 5 minutos, lo que indica que la tarea se completó más rápido de lo que habíamos previsto.



5- Análisis del desempeño de las pruebas basado en el género

La importancia de esta investigación radica en su demostración de que la evaluación Talent Plus evalúa tanto a hombres como a mujeres de manera justa, garantizando que el género no influya en los resultados de las evaluaciones de habilidades. Al comparar los puntajes de hombres y mujeres en habilidades como pensamiento lógico y precisión y afrontar el cambio, y no encontrar diferencias significativas en sus puntuaciones promedio, confirmamos que el sistema proporciona una plataforma igual para todos los usuarios.

Las pruebas de género son esenciales en este contexto porque garantizan que el sistema esté diseñado para ser imparcial, libre de sesgos que podrían sesgar los resultados o proporcionar una ventaja injusta a un género sobre el otro. Garantizar que tanto hombres como mujeres sean evaluados por igual no solo respalda la integridad científica del sistema Accelium sino que también refuerza su confiabilidad y validez. Este tipo de pruebas garantiza que el sistema Accelium refleje con precisión las capacidades de cada individuo, basándose únicamente en sus habilidades y no influenciado por estereotipos de género.

En un contexto más amplio, este análisis subraya el compromiso con la igualdad y la justicia, brindando confianza a todos los usuarios, partes interesadas e instituciones de que se puede confiar en el sistema como una herramienta imparcial y eficaz para el desarrollo de habilidades.

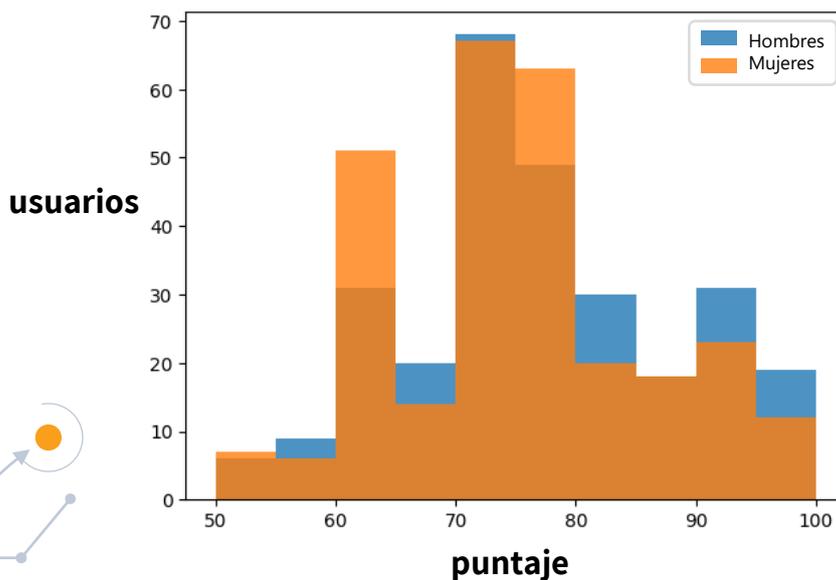
Comparamos específicamente los puntajes de hombres y mujeres en la habilidad de afrontar el cambio y no encontramos diferencias significativas en sus puntuaciones medias. Esto indica que la prueba evalúa esta habilidad por igual para ambos sexos, sin que ni hombres ni mujeres muestren una ventaja sistemática. Los resultados sugieren que el sistema es neutral en cuanto al género al evaluar la capacidad de adaptarse al cambio, lo que demuestra su equidad, coherencia y confiabilidad al medir esta habilidad particular para todos los usuarios..

El siguiente gráfico ilustra la superposición casi completa entre los puntajes de hombres (en azul) y mujeres (en naranja).

El puntaje medio de los hombres en esta prueba, que trata sobre el cambio, es de 76,7, mientras que la puntuación media de las mujeres es de 75,95.

La superposición significativa en los puntajes indica que no hubo diferencias notables en el desempeño entre los dos grupos.

El gráfico muestra la distribución de los puntajes de la habilidad de afrontar el cambio, comparando dos grupos de mujeres y hombres del mismo tamaño.



6- Actualización de referencia internacional

Esta investigación se centró en analizar datos en varias secciones transversales de países y continentes. Al examinar las métricas de desempeño de diversas poblaciones, pudimos actualizar los grupos de comparación del sistema, asegurándonos de que reflejen las últimas tendencias globales y matices regionales.

Estas actualizaciones nos permiten ofrecer puntos de referencia más precisos y relevantes, brindando a los usuarios una comprensión más clara de su desempeño en relación con otros en su país, continente o globalmente. Esto garantiza que nuestro sistema de evaluación siga siendo una herramienta confiable para una evaluación significativa de habilidades en diferentes contextos culturales y geográficos.



7- Popularidad y usabilidad de las habilidades

Analizamos los patrones de uso de las 23 habilidades actualmente disponibles en el sistema para identificar cuáles se seleccionan con mayor frecuencia para las pruebas de evaluación. Al examinar la frecuencia con la que se utiliza cada habilidad, obtuvimos información valiosa sobre su popularidad y relevancia entre diferentes grupos de usuarios. Este desglose resalta las habilidades que tienen mayor demanda, lo que nos ayuda a comprender mejor las preferencias de los usuarios y garantizar que el sistema permanezca alineado con las necesidades de diversas poblaciones.

Lista de habilidades según su popularidad

1	Pensamiento Flexible	13	Visión Sistémica
2	Afrontar los Cambios	14	Tomar la Iniciativa
3	Eficiencia	15	Resolución de Problemas Complejos
4	Gestión del Tiempo	16	Persistencia
5	Planificación	17	Inventiva
6	Pensamiento Sistemático	18	Pensamiento Rápido
7	Análisis y Deducción	19	Identificar Oportunidades
8	Actitud de Aprendizaje	20	Precisión
9	Pensamiento Lógico	21	Calculo
10	Gestión de Recursos	22	Reconocimiento de Patrones
11	Desarrollar un Plan	23	Gestión de Tareas
12	Lidiar con la Presión del Tiempo		

La popularidad de las cinco habilidades principales (**pensamiento flexible, afrontar los cambios, eficiencia, gestión del tiempo y planificación**) proporciona información valiosa sobre las demandas actuales del mercado y las prioridades de la fuerza laboral. Esto es lo que revelan estas preferencias:

1. La adaptabilidad como competencia central:

- La gran demanda de **pensamiento flexible** y la capacidad de **afrontar los cambios** refleja la creciente necesidad de personas que puedan ajustar sus estrategias y enfoques cuando se enfrentan a nuevos desafíos o circunstancias cambiantes. Estas habilidades son particularmente valiosas en industrias que experimentan rápidos avances tecnológicos o frecuentes interrupciones del mercado.

2. Foco en la Productividad:

- La popularidad de la **Eficiencia** resalta la importancia de lograr resultados óptimos con una mínima pérdida de tiempo o recursos. De manera similar, la **Gestión del tiempo** es fundamental para garantizar que las tareas y proyectos se completen a tiempo, lo cual es esencial en entornos de trabajo competitivos y de ritmo rápido.

3. Capacidades Estratégicas y Organizacionales:

- La inclusión de la **Planificación** entre las principales habilidades subraya el valor de poder establecer prioridades, anticipar obstáculos potenciales y diseñar planes de acción eficaces. Esta habilidad es vital tanto para la gestión de tareas a corto plazo como para el logro de objetivos a largo plazo.

4. Alineación con las tendencias laborales modernas:

- En entornos de trabajo remotos e híbridos, la **gestión del tiempo** y la **planificación** son particularmente cruciales para mantener la estructura y la productividad. De manera similar, **afrentar los cambios** es esencial para sortear las incertidumbres y los ajustes inherentes a estos entornos de trabajo flexibles.

5. Implicaciones para el aprendizaje y el desarrollo:

- El énfasis en el **pensamiento flexible**, en la capacidad de **afrentar los cambios** y la **eficiencia** sugiere que las organizaciones deberían centrarse en programas de formación que mejoren la adaptabilidad y la productividad. Esto garantiza que su fuerza laboral esté bien equipada para prosperar en industrias dinámicas y en rápida evolución.



8- Análisis comparativo del desempeño de habilidades entre diferentes grupos de población

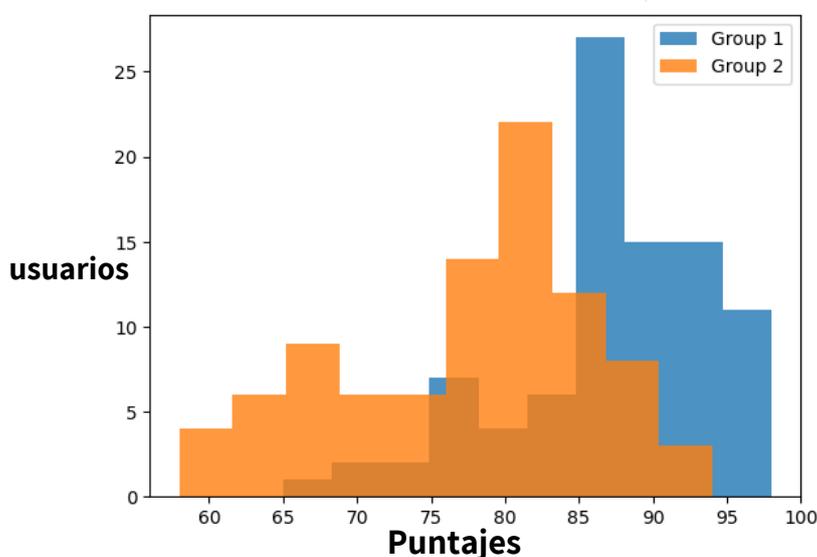
Comparar datos entre diferentes grupos de la población implica analizar cómo se desempeñan diferentes subconjuntos de personas (por ejemplo, grupos de edad, roles laborales, antecedentes educativos u otros factores demográficos) en diversas habilidades.

Este tipo de análisis nos ayuda a **validar o refinar nuestras hipótesis**, asegurando que nuestras predicciones sobre el éxito y el desempeño de las habilidades sean precisas. Puede revelar si las habilidades que estamos evaluando son universalmente importantes o si su importancia varía según las características del grupo.

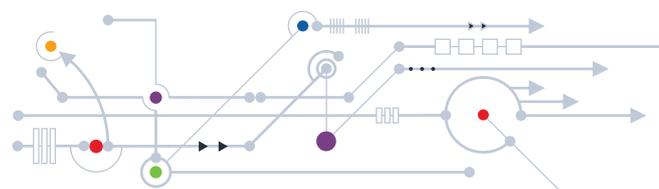
Para este estudio, comparamos el desempeño de dos grupos distintos: altos directivos y estudiantes de secundaria. La atención se centró en evaluar sus habilidades en habilidades cognitivas críticas como el pensamiento lógico, el reconocimiento de patrones y la flexibilidad mental. Estas habilidades fueron elegidas por su relevancia universal en diversos entornos profesionales y académicos, así como por su importancia en la resolución de problemas y la toma de decisiones.

Los hallazgos del estudio confirman nuestra hipótesis inicial. Por ejemplo, en la prueba de Pensamiento Lógico, los altos directivos (Grupo 1) lograron una puntuación media de 87,4, significativamente superior a la puntuación media de 77,2 obtenida por los estudiantes de secundaria (Grupo 2). Estos resultados demuestran el impacto de la experiencia, el desarrollo profesional y el entrenamiento cognitivo avanzado en el desempeño.

Los altos directivos exhiben una capacidad más refinada para analizar, interpretar y resolver problemas complejos en comparación con los estudiantes de secundaria, que aún se encuentran en las primeras etapas de su desarrollo cognitivo..



Una visualización de los datos muestra claramente que las puntuaciones de los altos directivos (Grupo 1) se ubican predominantemente a la derecha de las puntuaciones de los estudiantes de secundaria (Grupo 2) en la escala de desempeño, lo que indica un mayor rendimiento general.



De manera similar, se encontraron diferencias significativas entre los grupos en las habilidades de pensamiento flexible y reconocimiento de patrones, donde los altos directivos obtuvieron consistentemente puntuaciones más altas que los estudiantes de secundaria. Esto sugiere que la experiencia profesional y el desarrollo cognitivo avanzado contribuyen a un mejor desempeño en estas áreas.

Direcciones futuras en nuestra investigación

Si bien los datos recopilados durante el año pasado brindan información valiosa y refuerzan la confiabilidad del sistema y las pruebas, el campo de investigación sigue siendo vasto y lleno de oportunidades de exploración. Para garantizar la mejora continua y la adaptabilidad, es esencial ampliar nuestros esfuerzos de investigación y enriquecer aún más nuestra comprensión del impacto del sistema.

En el futuro, nuestra investigación se centrará en varias áreas clave.

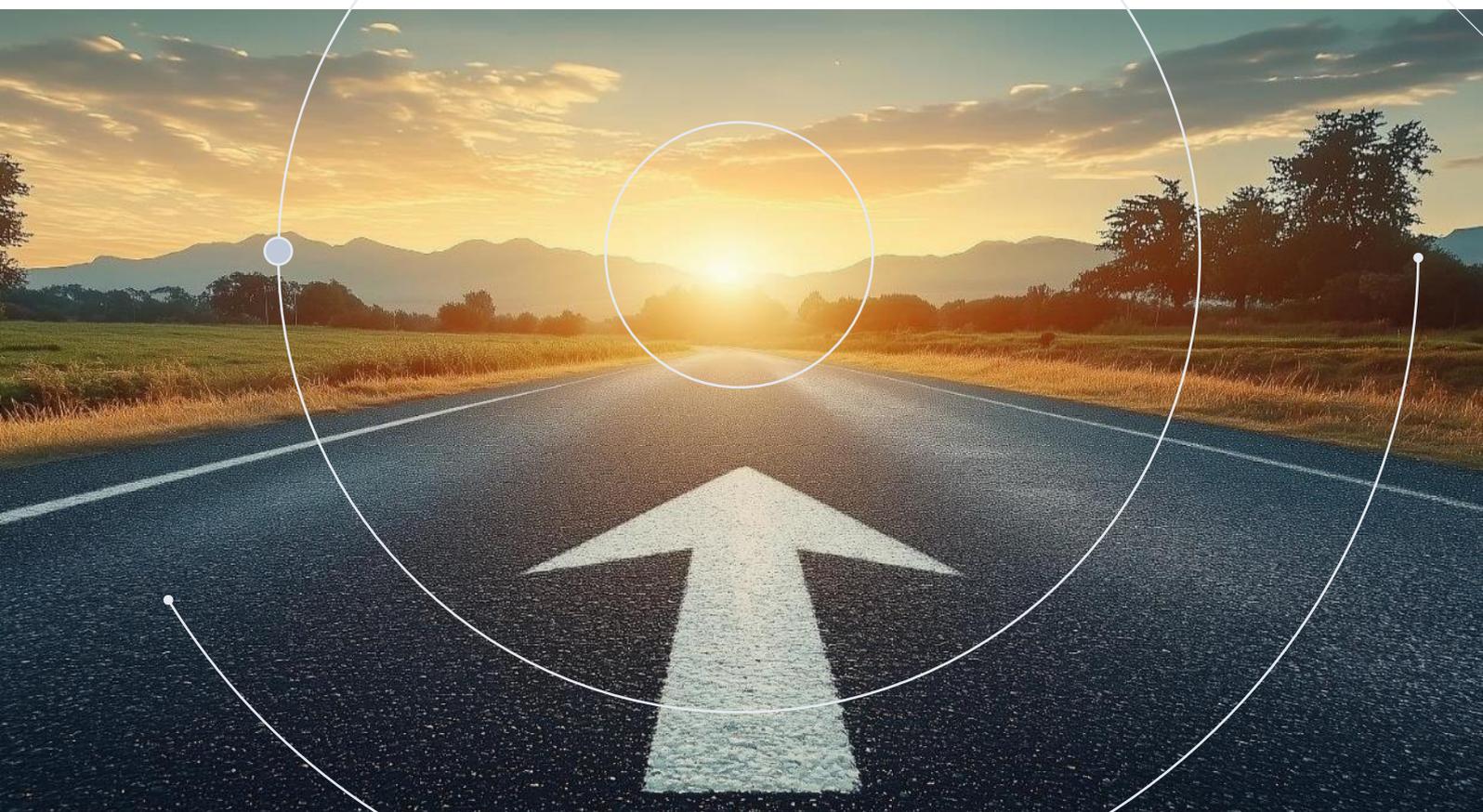
Primero, emprenderemos una expansión numérica aumentando el volumen de datos medidos, lo que permitirá un análisis estadístico más sólido.

En segundo lugar, probaremos las hipótesis existentes en poblaciones más grandes y diversas para mejorar la generalización de nuestros hallazgos.

En tercer lugar, nuestro objetivo es realizar un análisis más profundo de la cobertura de habilidades, proporcionando una comprensión más matizada de los factores que influyen en el desempeño y el desarrollo de habilidades.

Además, exploraremos nuevos segmentos de investigación, como el análisis de la influencia de la edad de los examinados, que puede revelar importantes tendencias demográficas.

Otra dirección crítica implicará aprender de los clientes y sus escenarios de uso únicos para garantizar que el sistema permanezca alineado con las necesidades del mundo real. Estos esfuerzos, combinados con la recopilación y el análisis continuos de datos, ayudarán a identificar tendencias emergentes, perfeccionar nuestras metodologías y descubrir nuevas oportunidades para mejorar el sistema.



Acerca del Grupo Accelium

Los maestros de ajedrez utilizan el juego como una herramienta de tutoría que ayuda a sus alumnos a desarrollarse tanto cognitiva como emocionalmente, adquiriendo estrategias útiles que pueden aplicarse en diversos problemas y dominios.

En 1994, un equipo de expertos en juegos decidió ampliar la experiencia de tutoría de ajedrez a una variedad de juegos de estrategia, creando una poderosa herramienta de aprendizaje universalmente accesible. La innovadora metodología resultante de esta empresa pronto se enseñó en 12 idiomas y en más de 40 países de todo el mundo. Más de 4.000.000 de estudiantes y 10.000 profesores han adoptado el Método Accelium hasta la fecha.

Las innovadoras herramientas de evaluación y capacitación basadas en juegos inspiradas en el método combinan coaching personal, talleres en equipo y aprendizaje móvil para desarrollar el pensamiento estratégico y la resiliencia. Crean una experiencia atractiva que inspira a los alumnos a practicar continuamente estrategias efectivas, reflexionar y mejorar sus habilidades y desempeño.

