

Test de Kostick: conoce de que se trata

El **Test de Kostick** fue creado exclusivamente para su uso en el mundo del trabajo. En primer lugar, una muy buena información es que la prueba se puede hacer tanto colectiva como individualmente. También proporciona información sobre las habilidades que pueden desarrollar como parte de su trabajo.

Esta prueba se encarga de demostrar una preferencia personal o de la conciencia de sí mismo que se mostrará en esta prueba y es el método utilizado para designar un nuevo puesto para distinguir o ascender a alguien.

Esta prueba no es para evaluarse en sí mismo el empleado, sino más bien para un empleador para comprender mejor el potencial de quienes lo rodean. Para esto la utiliza Grand Hotelier.



¿Qué es el test de Kostick?

El test de Kostick es una prueba que se utiliza para determinar qué tipo de comportamiento tendría un individuo en el ámbito laboral. Esta prueba fue inicialmente desarrollada por el Doctor Max Kostick. En ese entonces se desempeñaba como profesor de Psicología Industrial en el State College de Boston.

Estas pruebas intentan predecir cómo se comportará una persona en el trabajo y adaptarse a su funcionamiento.

Puede utilizarse como parte del proceso de contratación de nuevos talentos, así como una herramienta para evaluar el desempeño en base a la capacidad de obtener promociones y movimientos apropiados.

Los examinadores pueden ser de cualquier género, no necesariamente de alta capacidad académica, y pueden ser utilizados en grupos o individualmente.

Factores evaluados en la prueba de costo

El test de Kostick evalúa ciertos factores importantes para la contratación de un empleado o para el ascenso de otro, estas son:

1- Nivel de energía

Mide la intensidad y el compromiso de un empleado con una tarea determinada, su trabajo, su capacidad para identificar su trabajo y su capacidad para realizar varias actividades eficazmente al mismo tiempo.

2- Liderazgo

Mide la confianza y la capacidad de un empleado para demostrar su [liderazgo](#) y tener un impacto positivo en el ambiente laboral. El buen liderazgo muestra que los empleados no buscan la competencia, sino la motivación.

3- Estilo de vida

Analiza si el candidato es una persona siempre activa y creativa, o si percibe el proceso de trabajo con calma, pero eficazmente, o por el contrario, si trata de evitar las obligaciones.



4- Habilidades sociales

Evalúa la capacidad del empleado para relacionarse con su entorno y cómo esto afecta al grupo, ya sea positiva o negativamente. Además evalúa la capacidad del grupo para resolver conflictos de manera ética. También mide la empatía del empleado con el ambiente laboral.

5- Adaptación al trabajo

Mide cómo crecen los empleados en su entorno de trabajo y cómo su capacidad de adaptación les lleva a comportamientos que son beneficiosos para los procesos de la organización.

6- Personalidad emocional

Se evaluará su capacidad de adaptación a su trabajo y actividades, su flexibilidad para ofrecer nuevas ideas y su madurez para expresar y aceptar críticas constructivas.

8- Subordinación

Se trata de la capacidad de un empleado no sólo para pedir ayuda a su jefe, sino también para proporcionar un liderazgo adecuado.

¿Cómo funciona el test de Kostick?

La herramienta consta de 90 pares de sugerencias y el participante debe seleccionar de cada una de ellas la sugerencia con la que se sienta más identificado. Si la persona evaluada se siente identificada con ambas frases, o no se siente identificada con ninguna de ellas, la persona evaluada igualmente debe elegir una frase con la que se sienta más cómoda.

Con estas respuestas, se podrá obtener información rápida y honesta sobre las 8 dimensiones del comportamiento relacionado con el trabajo.

Los participantes recibirán un formulario de solicitud y una hoja de respuestas, y los evaluadores recibirán una hoja de información y una hoja de puntuación.

El evaluador seguirá dando todas las instrucciones, recibirá los 90 conjuntos de declaraciones, seleccionará la mejor opción para cada una de las declaraciones especificadas y le dirá al participante cuáles debe hacer circular.

Límite de tiempo

No hay límite de tiempo para la prueba, pero la mayoría de los participantes suelen responder a las preguntas en 30 minutos.



Se debe tener en cuenta que no hay respuestas buenas o malas para el test de Kostick. Su principal propósito es examinar las habilidades y cualidades que pueden ser utilizadas activamente en el ambiente de trabajo para mejorar el rendimiento de la empresa.



Conclusión

El test de Kostick se trata de una evaluación psicológica, y se utiliza claramente en el lugar de trabajo. Puede utilizarse para identificar diferentes aspectos de los participantes, como sus capacidades y habilidades específicas para adaptarse y desarrollarse adecuadamente en el lugar de trabajo.

El objetivo principal es situar los puestos en consonancia con las aptitudes y actitudes de los empleados y utilizarlos para mejorar los procesos y las organizaciones. La revisión se realiza de forma sencilla solo detallando la gráfica.

Esta es una de las pruebas que realiza Grandhotelier.com, la bolsa de empleo turístico que te permitirá conseguir trabajo en México en esta área.