

¿Sabes de que trata el Test de Moss? ¡Conócelo!

La Prueba del Moss o **Test de Moss**, es una prueba psicométrica que se emplea en muchos procesos de captación de personal. Sobre todo en aquellos casos donde el cargo a ocupar, amerita un buen desempeño en los roles de liderazgo y la toma de decisiones, son trascendentales para que la organización funcione bien.

Con la aplicación de este test, los gerentes que se encargan de la selección y contratación, pueden establecer que candidatos son los más idóneos para ocupar los cargos de supervisor y de gestión de conflictos.

En grandhotelier.com como principal bolsa de trabajo en México, te mostramos en que consiste este test y que aspectos determina en los candidatos a ocupar un cargo.



Las dimensiones del Test de Moss

La prueba de Moss o Test de Moss, permite determinar y medir el grado de **adaptabilidad social** utilizando cinco variables o dimensiones. Fue desarrollado Rudolf Moss y Berenice Moss en 1979 de la [Universidad de Stanford](https://www.stanford.edu/), con una adaptación latina en 1989.

La adaptabilidad social es crucial en ciertos puestos de trabajo. Así mismo, para Grand Hotelier es de vital importancia que se compaginen las características del puesto con el perfil del candidato.

Veamos qué significado tiene el concepto de adaptabilidad social, en este contexto.

Adaptabilidad Social

En cuanto al concepto de adaptación, se refiere a "la necesidad de conciliar las características del individuo, incluidas sus necesidades, con los requisitos del entorno en el que vive".

Por otra parte, la **adaptabilidad social** se define como "un nivel más o menos óptimo de adaptación del comportamiento al estilo de vida común existente en el grupo al que pertenece el individuo y la voluntad de éste de participar activamente en ese grupo. Ppor tanto, de adaptarse socialmente".

De acuerdo con esta definición, se pueden establecer puntos de adaptabilidad, en el cual los individuos se adaptan de forma más efectiva. Aquí se puede mencionar la flexibilidad cognitiva, flexibilidad emocional y capacidad para el cambio.

Así, la adaptabilidad social en la gestión y administración incluye la motivación, que permite la gestión y administración en esforzarse por alcanzar los objetivos de la organización en combinación con las necesidades personales de los subordinados.

También involucra la asimilación de las normas y directrices de la organización, los cambios en las normas y directrices de la organización. Así como el comportamiento causado por ellos, y las relaciones interpersonales en este sentido.

Revisemos a continuación, las cinco variables o dimensiones en las que analiza el concepto de adaptabilidad social. Para trabajar en turismo o para cualquier trabajo en México son muy importantes.

1- Capacidad de supervisión

Clave: Es la capacidad de un individuo para dirigir y controlar un grupo de otras personas, la eficacia de las actividades de supervisión asignadas al personal, incluidas las actividades de gestión.



El Test de Moos abarca una serie de situaciones en las que los participantes demuestran su capacidad para dirigir una organización o departamento, su habilidad para influir en otros (positiva o negativamente). Así como su capacidad para ofrecer ideas que conduzcan al logro de objetivos para satisfacer las necesidades de la organización.

2- Capacidad de toma de decisiones en las relaciones interpersonales

Clave: Los aspectos que definen esta área son equivalentes a las normas y decisiones que un individuo debe tomar cuando se trata de cuestiones relacionadas con la forma en que las personas interactúan.

La situación descrita en la evaluación también muestra la confianza que tiene el gerente en la interacción con otros miembros del equipo.

De ello depende la capacidad del posible gerente para delegar. También para motivar al equipo para lograr sus objetivos, la capacidad para resolver conflictos interpersonales de manera oportuna y la universalidad con la que el gerente gestiona su departamento.

3- Capacidad de evaluar los problemas interpersonales

Clave: Aspectos relacionados con las normas y el buen juicio social que crean problemas específicos en las relaciones interpersonales.

Basándose en la situación que pone de relieve algunos de los problemas que pueden surgir en la organización. Esta prueba ayudará a restablecer las relaciones interpersonales, aceptar sus propios errores, ofrecer decisiones oportunas, hacer y dar críticas constructivas para mejorar el proceso.

Así como todas y cada una de ellas están diseñadas para evaluar la capacidad de un posible directivo o gerente para superar las barreras de comunicación.

4- Capacidad de construir relaciones con las demás personas

Clave: Cualidades personales que permiten a los individuos interactuar con los demás de forma adaptativa.

La situación presentada también le permitirá determinar la capacidad de los futuros líderes para mantener relaciones positivas y de adaptación con sus subordinados. Así como las habilidades de liderazgo y motivación que pueden demostrar a través de sus subordinados. También evalúa si el gerente o líder confía en su equipo.

5- Sentido común e pericia en las relaciones con las demás personas

Clave: Llevarse bien con la gente trabajando por las buenas relaciones.

Esta variable está diseñada para determinar la capacidad de los gerentes y supervisores de tomar decisiones lógicas y sensatas para resolver problemas y conflictos. Además de actuar de manera ética y respetuosa en todo momento.

De manera análoga, se evalúa la capacidad de los directivos para percibir las aptitudes técnicas de los miembros del equipo para utilizarlas en beneficio de la organización.

La utilidad de los Test en la selección de personal



El método de contratación de personal está determinado principalmente por la política de gestión de personal de la empresa.

Sin embargo, durante muchos años las empresas han dado prioridad a los factores económicos en lugar del capital intelectual como fuente de ventajas competitivas y factor determinante de su éxito.

Como resultado, las empresas han descuidado el proceso de selección de talentos. Paradójicamente, este proceso ha dado lugar a un aumento de los costos para llenar las vacantes con personas que no se ajustan al perfil.

El Test de Moss y el Test de Zavic

Por fortuna, en los métodos actuales se incluyen protocolos que toman en cuenta la aplicación de pruebas, como la de Moss y Zavic, con el propósito de establecer al futuro trabajador con el perfil del cargo.

Cuando se busca un empleo en Mexico o en cualquier otro país, o en una bolsa de trabajo turístico, es muy importante que el aspirante se adapte al puesto que aspira, a beneficio del contratado y de la

Grand Hotelier



Grand Hotelier
HOSPITALITY & RECRUITMENT

organización. En este aspecto, los test son herramientas útiles para realizar esta evaluación preliminar.