

Kostick

Test Kostick

El Test **Kostick** fue desarrollado específicamente para su uso en contextos laborales. Un aspecto destacable es que permite realizar la evaluación tanto de forma individual como grupal. Además, es particularmente efectivo para obtener un mayor entendimiento sobre los empleados, ya que brinda detalles sobre las habilidades que pueden desempeñar en sus roles laborales.

Interpretación de test Kostick

La tarea de interpretar los resultados va más allá de simplemente revisar las gráficas; por esta razón, se han desarrollado tablas de interpretación para cada factor. Estas tablas están diseñadas de manera que permiten comprender con claridad lo que significan las calificaciones altas y bajas en cada uno de los factores evaluados.

Factores de la prueba Kostick

Es una herramienta que facilita el entendimiento de los estilos de gestión a través de veinte dimensiones de comportamiento que se relacionan con el rendimiento en el trabajo. Estas dimensiones se agrupan en siete factores generales.

Es una herramienta diseñada para analizar los estilos administrativos a través de veinte dimensiones de comportamiento que están vinculadas con el rendimiento en el ámbito laboral. Estas dimensiones se categorizan en siete factores generales, los cuales son:

- **Grado de energía**

N) Necesidad de terminar una tarea: Esta dimensión evalúa la urgencia y el impulso por completar proyectos y responsabilidades asignadas.

G) Desempeñar una intensa actividad: Este factor mide la propensión a mantener un nivel alto de actividad y la capacidad de manejar múltiples tareas de manera eficiente.

A) Necesidad de logro: Refleja el deseo de alcanzar metas y la motivación para superar desafíos y lograr éxito en las tareas emprendidas.

Kostick

- **Adaptación al Trabajo**

R) Tipo teórico (pensador): Este factor identifica la preferencia por las actividades que requieren reflexión, análisis y teorización, enfocándose en individuos que valoran el conocimiento y la comprensión profunda.

D) Interés en el trabajo con detalles: Mide la inclinación hacia actividades que demandan precisión y atención minuciosa a los detalles, destacando la meticulosidad en el manejo de información y tareas.

C) Tipo organizado: Evalúa la capacidad y preferencia por mantener un entorno estructurado y ordenado, subrayando la importancia de la planificación y la organización en la ejecución de las actividades laborales.

- **Naturaleza Social**

X) Requiere ser notificado: Este aspecto evalúa la necesidad del individuo de recibir constantes actualizaciones o notificaciones sobre el progreso y los cambios dentro de su entorno laboral.

S) Extensión social (ser sociable): Este factor mide la tendencia y habilidad de una persona para socializar, enfocándose en su disposición y capacidad para interactuar de manera efectiva con otros.

B) Requiere pertenecer al grupo: Evalúa la importancia que le da el individuo a ser parte de un colectivo o equipo, subrayando su necesidad de integración y aceptación social en el lugar de trabajo.

O) Requiere acercamiento y afecto (afinidad): Este factor identifica la necesidad de formar conexiones emocionales y recibir muestras de afecto en las relaciones laborales, destacando el valor de la empatía y el soporte emocional entre colegas.

- **Liderazgo**

FL) Actividad de liderazgo: Este factor evalúa la predisposición y habilidad de una persona para asumir roles de liderazgo, incluyendo la capacidad de dirigir, motivar y guiar a otros hacia objetivos comunes.

P) Requiere controlar a otros: Mide la necesidad de ejercer autoridad y control sobre las actividades y decisiones de otros, destacando un enfoque hacia la gestión y supervisión.

I) Facilidad de tomar decisiones (impulso): Refleja la capacidad de tomar decisiones de manera rápida y efectiva, subrayando la confianza y la determinación en la resolución de problemas y el manejo de situaciones críticas.

Kostick

- **Naturaleza Emocional**

Z) Necesidad de cambio: Este factor evalúa la predisposición de una persona hacia la innovación y su comodidad con los cambios, reflejando la capacidad de adaptarse a nuevas situaciones y modificar el entorno según sea necesario.

E) Tipo emocional, mente rígida: Mide la tendencia a reaccionar emocionalmente y la dificultad para adaptar o flexibilizar el pensamiento. Este factor destaca cómo las emociones y la rigidez cognitiva pueden influir en el comportamiento laboral.

K) Estado defensivo/agresividad/pasividad: Este factor identifica la propensión a adoptar comportamientos defensivos, agresivos o pasivos en respuesta a conflictos o desafíos, indicando cómo una persona maneja el estrés interpersonal y las tensiones en el lugar de trabajo.

- **Modo de Vida**

T) Tipo siempre activo: Este factor evalúa la tendencia de un individuo a mantener un nivel constante de actividad, mostrando un enfoque energético y persistente hacia las tareas y desafíos diarios.

V) Tipo vigoroso: Mide la vitalidad y la energía con la que una persona aborda su trabajo y actividades, destacando la fortaleza y el dinamismo en su desempeño laboral.



Solicitar cotización



Ejemplo de reporte

Evaluated: **Ejemplo**
 Email: **vacante@ejemplo.com**
 Applies to position: **Ejemplo Vacante**

Fecha de asignación: **XXXX-XX-XX 00:00:00**
 Fecha de término: **XXXX-XX-XX 00:00:00**

KOSTICK - PERSONALIDAD

FACTORES DE COMPORTAMIENTO



NECESIDADES

X Necesidad de ser notificado: 2

+ Puede tener una pequeña motivación a representar un papel y a no ser sincero. Es modesto

- Es tímido y no se vende a sí mismo.

P Necesidad de controlar a otros: 7

+ Le gusta tomar responsabilidades. con frecuencia le gusta influenciar a todos y a ayudarlos. Les agrada la función de liderazgo.

- Podemos sospechar que no confía en que alguien dirija el "show". Es muy posesivo. Puede sabotear sutilmente esfuerzos acaparando la autoridad.

O Necesidad de acercamiento y afecto: 7

+ Esta consciente de las necesidades de los demás y probablemente tiene conocimientos sutiles acerca de otros. Establece buenas relaciones muy cordiales y sinceras con las personas.

- Puede se lastimado profundamente. Evalúa lo que le dicen en términos de sí es o no apreciado. Tiende a prejudiciarse cuando juzga a otros porque vive en un mundo emocional controlado por relaciones interpersonales intensas.

B Necesidad de pertenecer al grupo: 7

+ Esta bien consciente de las actividades del grupo. Tiene interés en cómo se siente el grupo y tiene un gusto natural por las personas.

- Es dependiente del grupo. Puede ser demasiado sensitivo a las necesidades del mismo y cegarse a otras necesidades: como la de producción.

W Necesidad de reglas y supervisor: 5

N Necesidad de terminar una tarea: 4

PAPELES

G Trabajador tenaz e intensivo: 1

+ Probablemente este motivado por encontrar métodos para ahorrar tiempo al hacer las cosas.

- Lo último que quisiera hacer es identificarse con el trabajo arduo.

C Tipo organizado: 8

+ Es una persona que estructura las cosas y es agradable estar con ella porque es pulcra, ordenada y cuidadosa.

- Tiende a ser muy terco y rígido. Puede ser tan ordenado que llega al grado de interferir con eficiencia.

E Tipo emocionalmente restringido: 1

+ Es dramático y aporta mucha energía cuando trabaja. Se siente emocionalmente involucrado en su trabajo.

- Tiene poca restricción emocional. Cambia de estados de ánimo fácilmente. Cambia su actitud con su estado de ánimo.

V Tipo vigoroso: 6

L Actividad de liderazgo: 6

I Facilidad para tomar decisiones/impulsividad: 5

R Tipo teórico: 4

T Tipo siempre activo: 4

S Extensión social: 4

D Interés en trabajo con detalles: 3

K Necesidad de ser agresivo, a la defensiva: 4

A Necesidad de logro: 4

Z Necesidad de cambio/Necesidad de no modificar: 4

F Necesidad de apoyo del supervisor: 4