

HOJA DE RESPUESTAS MOSS

1. C
2. B
3. D
4. B
5. B
6. B
7. B
8. B
9. C
- 10.C
- 11.A
- 12.C
- 13.D
- 14.D
- 15.D
- 16.D
- 17.B
- 18.D
- 19.C
- 20.B
- 21.A
- 22.A
- 23.A
- 24.D
- 25.B

26.C

27.A

28.C

29.A

30.D

CALIFICACIÓN POR ÁREAS

HABILIDAD DE SUPERVISIÓN						
Pregunta	2	3	16	18	24	30
Porcentaje	17%	34%	50%	67%	84%	100%
Aciertos	1	2	3	4	5	6

CAPACIDAD DE DECISIÓN EN LAS RELACIONES HUMANAS					
Pregunta	4	6	20	23	29
Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Aciertos	1	2	3	4	5

CAPACIDAD DE EVALUACIÓN DE PROBLEMAS INTERPERSONALES								
Pregunta	7	9	12	14	19	21	26	27
Porcentaje	13%	25%	38%	50%	63%	75%	88%	100%
Aciertos	1	2	3	4	5	6	7	8

HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES					
Pregunta	1	10	11	13	25
Porcentaje	20%	40%	60%	80%	100%
Aciertos	1	2	3	4	5

SENTIDO COMÚN Y TACTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES						
Pregunta	5	8	15	17	22	28
Porcentaje	17%	34%	50%	67%	84%	100%
Aciertos	1	2	3	4	5	6

EVALUACIÓN DEL TEST DE MOSS

NOMBRE: _____

FECHA: _____

PUESTO: _____

EDAD: _____

PORCENTAJE

RANGOS

98	100	MUY SUPERIOR
83	97	SUPERIOR
64	82	MEDIO SUPERIOR
42	63	MEDIO
27	41	MEDIO INFERIOR
07	26	INFERIOR
02	06	DEFICIENTE

PORCENTAJE

RANGOS

H.S.	_____	_____
C.D.R.H.	_____	_____
C.E.P.I.	_____	_____
H.E.R.I.	_____	_____

INTERPRETACIÓN MOSS

La principal premisa del Test del MOSS consiste en definir el estilo de trabajo en términos humanos, a los que se refiere a la adaptabilidad en un puesto y establecer estándares para las organizaciones para el buen funcionamiento dentro de las mismas. La principal preocupación de un Gerente al estudiar el comportamiento humano es aprender la clave para supervisar efectivamente a la gente. El supuesto básico es que la productividad está directamente relacionada con el buen desempeño y la dirección de la iniciativa de la persona para lograr los objetivos a alcanzar dentro de las empresas. Pensamientos similares han sido expresados en muchas formas a través del tiempo acerca de la gran importancia del lado humano en las empresas.

El test del MOSS está diseñado como un sistema para auxiliar a los supervisores, coordinadores, jefaturas, subgerentes, gerentes, etc. Todo puesto que tenga correlación con la supervisión directa o que tenga personal bajo su mando, que están dedicados a la Administración y Desarrollo del potencial humano para que se desempeñe más efectiva y objetivamente ante las oportunidades y problemas del lado humano. Como tal, se espera que el test del MOSS, tenga también un impacto favorable sobre el desarrollo y crecimiento personal de quienes lo apliquen.

Con frecuencia escuchamos en las empresas y/o instituciones que una persona ha fracasado debido a su incapacidad para manejar adecuadamente una buena supervisión, o una toma de decisiones en las relaciones humanas, etc. Esto se debe a las limitaciones de los candidatos por una falta de capacitación bien dirigida, al mismo tiempo que se realizan las tareas del puesto. El test del MOSS sitúa a los candidatos en las áreas de:

- ❖ *HABILIDAD EN SUPERVISION*
- ❖ *CAPACIDAD DE DECISIONES EN LAS RELACIONES HUMANAS*
- ❖ *CAPACIDAD DE EVALUACION DE PROBLEMAS INTERPERSONALES*
- ❖ *HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES*
- ❖ *SENTIDO COMUN Y TACTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES*
- ❖ *HABILIDAD EN SUPERVISION*

La principal preocupación de un Gerente es el estudiar el comportamiento humano, es aprender la clave para supervisar efectivamente a la gente.

La supervisión es un proceso de interacción entre personas, en la cual una de ellas conduce, mediante su influencia personal y poder, las energías, potencialidades y actividades de un grupo, para alcanzar una meta (satisfacer las necesidades de las personas y de la organización).

Características de un buen supervisor:

- ❖ Mantener la importancia y significado del propósito, las metas y la propuesta.
- ❖ Crear compromiso y confianza
- ❖ Fortalecer la mezcla y el nivel de las habilidades
- ❖ Manejar las relaciones con terceros, eliminar obstáculos
- ❖ Crear oportunidades para otros
- ❖ El supervisor, es alguien cuyos seguidores hacen lo que es debido
- ❖ Los resultados, no la popularidad es lo distintivo del supervisor

- ❖ Un supervisor no pregunta ¿qué quiero? Si no ¿qué es necesario hacer?

*CAPACIDAD DE DECISIONES EN LAS RELACIONES HUMANAS

La flexibilidad y libertad de que disponen los Gerentes les permite tomar decisiones en cuestiones relacionadas con la manera de asignar las diferentes tareas de trabajo, métodos a seguirse para conseguir las metas del equipo de trabajo, modo de solucionar los problemas del grupo en cuanto a la calidad de los productos o servicios, establecer las estrategias que consideran más adecuadas para solucionar los problemas sociales que puedan generarse dentro del grupo.

Características de un buen Gerente para la toma de decisiones:

- ❖ Analizar los problemas, para que este a su vez tome la decisión certeramente, sin entrometerse con la persona
- ❖ Relacionarse sin ninguna dificultad en su medio social
- ❖ Tender a la socialización o manejar un gran número de personas pero superficialmente
- ❖ Tendrá la facilidad de escuchar a las personas pero no ir más allá de una relación más íntima
- ❖ Ser una persona asertiva y amable con las personas que la rodean

*CAPACIDAD DE EVALUACIÓN DE PROBLEMAS INTERPERSONALES

El Gerente tiene que estar en posibilidad de identificar los problemas y las oportunidades a que se enfrenta, evaluar las opciones que tienen para avanzar y después hacer los compromisos necesarios y tomar las decisiones sobre cómo proceder. El carisma, la fuerza de la personalidad, o las destrezas interpersonales se han subrayado más que la fuerza intelectual que necesitan los gerentes para estudiar detalladamente los problemas y encontrar nuevas soluciones. Asimismo, las habilidades interpersonales, la comprensión y el compromiso común no se pueden producir sin una comunicación efectiva y sin un conflicto, que a su vez depende de las habilidades interpersonales. Estas incluyen el correr riesgos, críticas

constructivas, la objetividad, el escuchar en forma activa, el conceder el beneficio de la duda, el respaldo y el reconocer los intereses y los logros de otros.

Características de un buen Gerente para la evaluación de problemas:

- ❖ Saber escuchar analíticamente
- ❖ Tendrá la habilidad para saber escuchar y dar un consejo certeramente
- ❖ Será una persona que cuando se presente un conflicto, sabrá cómo manejar lo adecuadamente
- ❖ Es una persona que a través de su experiencia personal sabrá tomar las decisiones certeramente ante una situación que le ocasione algún problema ya sea personal o laboral.

***HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES**

Las personas vendrán a verlo y manifestarán sus problemas, porque perciben que les agrada las personas y que está dispuesto a escucharlas, ya que tendrá la paciencia y el agrado para ir resolviendo los problemas principalmente de sus amistades más allegada. Si tiene sugerencias, ofrecerá de manera directa y formal. Las personas se sentirán naturalmente atraídas a su comprensión y simpatía de esta persona. Su confianza en sí mismo, su modestia, el ser perseverante y su devoción ante el grupo de amistades, se combina para hacer de los Consejeros persona muy agradable que se relaciona profundamente.

Características de un buen Gerente para establecer relaciones interpersonales:

- ❖ Ser una persona realista y determinar expectativas ante un problema
- ❖ Proporcionar retroalimentación a su grupo de amistades íntimamente
- ❖ Se relacionara profundamente con su grupo de amistades ya que este será pequeño
- ❖ Tendrá la habilidad para diseñar un proceso de amistad para cada uno de ellos

- ❖ Es una persona sumamente emotiva con su grupo de amistades

*SENTIDO COMUN Y TACTO EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES

El sentido común nos dice que es un error no tomar en cuenta las habilidades al constituir un equipo, en particular las técnicas y funciones. Y ningún equipo puede lograr su propósito sin desarrollar todos los niveles de habilidades requeridos. A pesar de ello son sorprendentes cuantas personas integran los equipos principalmente sobre la base de la compatibilidad personal o la posición formal en la organización. Por lo tanto, es importante en entablar la confianza de los subalternos para identificar la problemática que aqueja a estos, si el gerente tiene las habilidades en ser muy analítico con su personal para escucharlos e interactuar un poco más sabrá cómo manejar las relaciones con sus trabajadores y estos tenderán a subir su productividad laboral.

Características de un buen Gerente para tener el sentido común y tacto con las personas:

- ❖ Es una persona sumamente astuta y habilidosa para resolver cualquier tipo de problema y/o dificultad que se presente en su vida privada como social
- ❖ Es una persona madura para enfrentar los retos y solventarlos rápidamente ante un razonamiento lógico
- ❖ Tendrá el tacto para dar varios consejos a quien se lo pida y solventara rápidamente este tipo de problema
- ❖ Tendrá algún número de amistades que le buscaran para hablar con ella y platicarle toda su vida
- ❖ Tendrá la habilidad de escuchar y observar a todas las personas que le rodean

- 1) HABILIDAD DE SUPERVISION
- 2) CAPACIDAD DE DECISION EN LAS RELACIONES HUMANAS
- 3) CAPACIDAD DE EVALUACION DE PROBLEMAS EN LAS RELACIONES INTERPERSONALES
- 4) HABILIDAD PARA ESTABLECER RELACIONES INTERPERSONALES
- 5) TACTO Y SENTIDO COMUN EN LAS RELACIONES HUMANAS
- 6) CAPACIDAD DE ADAPTACION

MOSS (para Windows) le ofrece una gráfica porcentual del desempeño de su gente en seis areas diferentes con los valores: muy superior, superior al promedio; promedio alto, medio y bajo; e inferior y muy inferior al promedio.

