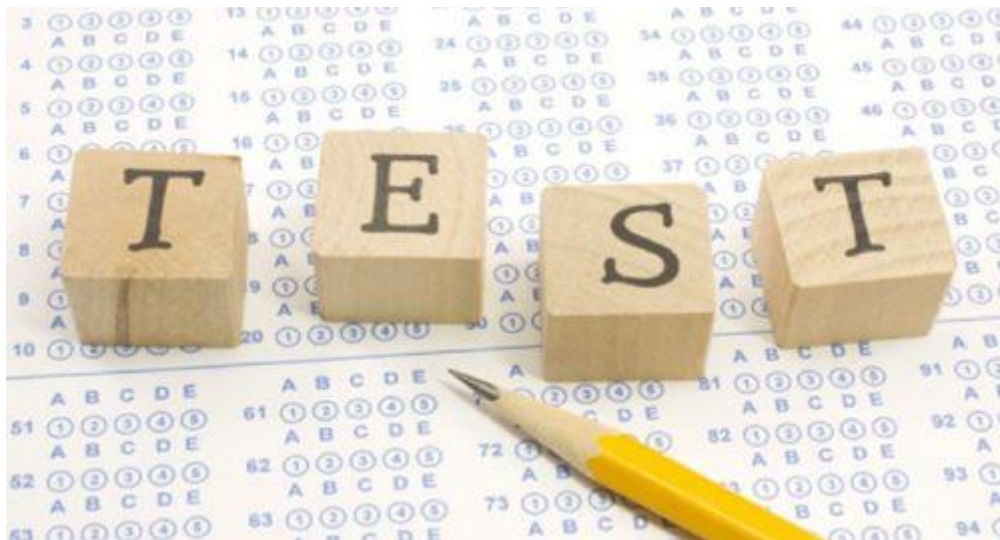


Test de Cleaver: Conoce todos los detalles de esta prueba

El **test de Cleaver** en general es una prueba que aporta una descripción completa de la personalidad de la persona, destacando su capacidad para realizar diversas tareas sociales, su habilidad para llevarse bien con los demás y comunicarse con ellos.

Predice cómo reaccionará esta persona en ciertas situaciones y cuáles son sus reacciones y relaciones típicas bajo presión, por ello, es usada para las jornadas de reclutamiento en las empresas.

La evaluación se basa en cuatro escalas calculadas a partir de la autopromoción de la persona. Confianza, influencia social, perseverancia y valores morales. Grand Hotelier es el principal portal de empleo que utiliza este tipo de pruebas.



¿Dónde se utiliza el test de Cleaver?

El test de Cleaver es un test psicométrico que puede dar una percepción muy precisa de la personalidad de la persona candidata, su nivel de inteligencia, su capacidad para establecer relaciones y su habilidad para pensar lógicamente.

También mide las reacciones del participante en situaciones específicas en las que se aplica presión. Evalúa las habilidades y características de cada persona para utilizarlas correctamente en una organización.

Este test psicométrico es utilizado por más del 90% de las empresas de todo el mundo porque sus resultados permiten una evaluación muy completa de un futuro candidato a este puesto.

Esto significa que es una parte obligatoria del proceso de adquisición de nuevos talentos, así como del proceso de evaluación del personal, o como preludeo del proceso de selección para el ascenso.

¿Cómo se realiza el test de Cleaver?

La prueba se divide en dos fases, la primera fase implica la proyección de una imagen de sí mismo a través de un proceso de auto descripción, es decir, examinando los comportamientos, motivaciones y limitaciones de una posición existente en un entorno de trabajo.

La segunda etapa se refiere a los factores humanos a los que se exponen los participantes a una serie de preguntas y a una situación laboral en la que deben responder a cada pregunta a partir de una serie de opciones que tienen a su disposición.

Las opciones elegidas por una persona se identifican más o menos con ella misma.

¿Qué mide el test de Cleaver?



Esta prueba permite identificar las habilidades, cualidades personales, actitudes y aptitudes de la persona que hace la prueba. Luego de resuelta la prueba, el empleador usa esta información para que la gente tenga el mejor trabajo posible o en otras palabras asuma un cargo para el que esté preparado.

Puede utilizarse no sólo para reclutar nuevos empleados, sino también para evaluar a las personas que ya forman parte de la organización, identificar los fallos y fomentar los traslados y los ascensos.

De igual forma se encarga de medir en la persona evaluada los siguientes segmentos:

- Empuje (Dominio)
- Influencia (Persuasión)
- Constancia

- Apego (Cumplimiento)

4 Principales características de los segmentos evaluados

1- Empuje (Dominio)

La característica principal es: desafiante. Prefiere recibir atención y tener control de los demás. Listo para competir en cualquier momento. Cuando algo está en juego, lo mejor saldrá de esta persona. Respeto a la persona que cumple todas sus expectativas.

Hace su mejor trabajo cuando tiene poder y responsabilidad. Se cree grande y quiere que acepten su autoridad sin cuestionarla. Puede crear una situación en la que, si no hay problemas, lo hará. Trabaja largo y tendido hasta que supera una situación difícil. Cuando trata con la gente, suele ser directo, positivo y exigente.

2- Influencia (Persuasión)

Rasgos y características principales: persuasivo, abierto y sociable. Se interesa principalmente por las personas y sus problemas y actividades. Siempre está dispuesto a ayudar a los otros a realizar sus proyectos, así como si fueran los suyos propios. Generalmente es considerado un individuo optimista, viendo siempre lo bueno en cualquier situación.

Son considerados parte de la organización porque son socializados. Son fáciles de tratar mostrando una sensación de seguridad.

3- Constancia

Características principales. En general amigable, tranquilo y fácil de usar. No es muy brillante ni controlado. No es explosivo y reacciona rápido, así que puedes ocultar tus sentimientos y enfadarte. Me gusta hacer amigos cercanos con un grupo relativamente pequeño de personas con ideas afines.

Generalmente está feliz y relajado. No le gustan los cambios y tratará de seguirlos, especialmente cuando son inesperados o repentinos. Todavía es capaz de trabajar con una paciencia infinita.

4- Apego (Cumplimiento)

Rasgos clave: calma general y se adapta a las situaciones sin antagonismo. Siendo sensible, busca reconocimiento y fácilmente hiere a los demás. Es humilde, leal, obediente y siempre trata de hacer lo que puede.

Mayormente se considera cauteloso y conservador, es lento para tomar decisiones incluso con toda la información disponible, esto puede molestar a alguien que espera que reaccione rápidamente. Su reticencia a tomar una decisión le permite esperar para ver dónde actuarán otras opiniones.

Campos de aplicación de la prueba de Cleaver

La prueba o test de Cleaver es una prueba psicométrica que se realiza en diversos ámbitos, estos son los siguientes:

Selección de personal

La selección de personal es el primero ámbito de utilización de esta prueba, ya que mediante este test se puede determinar la capacidad de los futuros empleados y de su comportamiento en el trabajo y ambiente laboral.

Ascensos y traslados

El test de Cleaver no solo es bueno para los nuevos ingresos, sino también para estudiar las capacidades de los empleados actuales y tomar la decisión correcta en cuanto a ascensos y traslados dentro de la organización.

Implementación de programas de incentivos específicos por tipo

También sirve para el estudio de los empleados con el fin de crear programas que incentiven la capacidad y los ánimos de trabajo de los empleados.



Enfoque organizativo

Igualmente se puede utilizar para elaborar un plan a largo plazo para la organización, esto con la finalidad de avanzar en cuanto a planes organizativos.

Refinar los programas de desarrollo de la carrera

Las aplicaciones de estos test funcionan también para determinar las falencias profesionales de los empleados y se pueden utilizar para mejorar y desarrollar las carreras.

Este test se puede utilizar también en las jornadas de captación para determinar en qué ocupación, especialidad o posición encajan los participantes.

Conclusión

En consecuencia, la prueba mide el comportamiento y la capacidad, para determinar cómo se comportan las personas en ambientes laborales, cómo cambia su comportamiento cuando se les motiva o anima, cómo se comportan bajo presión (ya sea bajo presión fuerte o presión personal).

En grandhotelier.com bolsa de trabajo turístico se utilizan este tipo de pruebas para escoger el mejor personal para trabajo en turismo.