

PROCESO DE SELECCIÓN PARA DISTINTOS PUESTOS JERÁRQUICOS



Kamoto Copper Company SA es una sucursal del grupo Katanga Mining desde 2006, esta sociedad minera gestiona un importante complejo minero en la República Democrática del Congo. Exporta cobre y cobalto refinados y tiene la ambición de convertirse en el primer productor mundial de cobalto y uno de los productores de cobre más importantes de África.



EL RETO

Kamoto Copper Company considera igual de importantes la personalidad y motivación como la habilidad de gestión y la ética en su personal y esto se debe reflejar en sus procesos de selección y movilidad interna. Evaluar estas dimensiones de la persona proporciona una visión global y más completa de sus capacidades. Además, los puestos vacantes están en diferentes niveles jerárquicos y requieren diferentes niveles de cualificación (operador, técnico experto o ejecutivo). El proceso de evaluación debe tener en cuenta todas estas preferencias y requisitos para evaluar adecuadamente el potencial de las personas y seleccionar al mejor candidato para cubrir un puesto determinado.

Por otro lado, *Kamoto Copper Company* desea implementar buenas prácticas en el uso de test para mejorar la seguridad y eficacia del proceso actual. Hasta ahora, se usaban test en formato papel, lo cual planteaba numerosos problemas: la necesidad de disponer de considerables recursos tanto el tiempo y número necesario de personal para realizar la corrección a mano, la posibilidad de hacer trampas, la vulnerabilidad por subjetividad de los evaluadores, riesgos de confidencialidad y privacidad de datos...El departamento de RRHH tenía la necesidad de mejorar la consistencia en la forma de realizar las evaluaciones así como la obtención de resultados.

Kamoto Copper Company pidió ayuda a Central Test para que le ayudara a realizar evaluaciones que se adaptaran a sus necesidades: analizar múltiples aspectos de la personalidad y de la motivación, evaluar personas para distintos niveles jerárquicos y realizar test con garantías de seguridad.

LA SOLUCIÓN

Para evaluar conjuntamente la personalidad y las aptitudes de los candidatos y así ver el grado de ajuste a los puestos vacantes, Central Test propuso un conjunto de pruebas, especialmente adaptados a los distintos niveles de cualificación:

Requisitos de los test según el nivel de calificación del puesto	Test seleccionados para el Reclutamiento
De operador a técnico experto a Accesibilidad y facilidad de comprensión	Test de Razonamiento-R
	Test de personalidad Perfil Competencias 2
De técnico experto a ejecutivo colaborador a Dificultad intermedia	Test de Razonamiento-R
	Test de personalidad Perfil Competencias 2
De ejecutivo colaborador a director ejecutivo a Dificultad alta y evaluación más completa	Test de Razonamiento-R
	Test de personalidad y aptitudes gestoras
	Test de inteligencia emocional EMOTION
Para todos los puestos	Evaluación de riesgos comportamentales contraproducentes ETIX
	Test de idioma

Todos los test estaban en la plataforma online de Central Test lo que estaba en línea con las necesidades de seguridad de Kamoto.

LOS RESULTADOS

Gracias a la ayuda proporcionada por Central Test, Kamoto a mejorado sus procesos de selección y movilidad interna, haciéndolos más fiables y objetivos, evitando la subjetividad de los evaluadores y los errores de corrección.

Los procesos de selección y movilidad interna son más eficaces y se ha acortado mucho el tiempo necesario para la obtención de resultados: antes se necesitaba una semana para corregir las pruebas de 60 candidatos en la fase de preselección mientras que ahora se obtienen instantáneamente, lo que permite tomar decisiones importantes, como por ejemplo, la contratación de un candidato, con mucha más rapidez.

Durante el último año, Kamoto ha experimentado avances importantes en la calidad y relevancia de las evaluaciones propuestas. Debido a que los candidatos perciben los test de forma más positiva y aceptan responder a ellos mejor.

Utilizar test que han demostrado científicamente tener buena validez para evaluar factores críticos en el sector minero como la ética laboral, ha hecho que los procesos sean más transparentes y ha reforzado la credibilidad de la empresa ante accionistas e inversores.



CENTRAL TEST nos ha permitido hacer que nuestro proceso de selección sea más imparcial y eficaz y, así tener mayor confianza en la toma de decisiones RRHH.

Paul Malemo,
Director de los
Recursos Humanos,
KAMOTO

