**Centro de electricidad electrónica y telecomunicaciones.**

**Análisis y desarrollo de sistemas de información**

**Easy Work**

**Karin Natalia Navarrete Montenegro**

**Diego Andrés Hernández Suarez**

**Julián David Oñate Bolívar**

**Johan Manuel Daza Fonseca**

**Recolección de información**

**Entrevista realizada en el 11 de marzo del 2019.**

**Empresa AECSA**

**Información Easy Work**

## Entrevista

* 1. **¿Cómo es el proceso de selección de personal?**
* Tenemos que adelántanos a cubrir las necesidades de la empresa como tal, es necesario tener el suficiente personal necesaria para el respectivo cargo.
* analizan primero la necesidad del puesto, también miran las razones por la cual tiene que empezar dicho proceso.
* Recoger las hojas de vida del personal citado a la entrevista como tal, donde ellos miran la información de la hoja de vida para que pasen por diferentes filtros para saber quién se acerca más al perfil solicitado.
* Realizan llamadas telefónicas para saber la disponibilidad del aspirante.
* Validan y especifican la información de la vacante por teléfono o correo electrónico.
* Después del proceso de anterior pasan a la entrevista inicial, donde preguntan al aspirante varias cosas para conocerlo un poco mejor y así tener una primera impresión de candidato.
* Preparan las preguntas mucho antes para saber qué factores y competencias deben ser requeridas para el campo.
* Después de la entrevista siguen las pruebas Psicotécnicas, dependiendo del aspirante tienen varias pruebas a realizar según el cargo o el perfil y las responsabilidades que conlleva ese cargo.
* Explican el procedimiento que se lleva acabo y la explicación de la prueba.
* Dependiendo al cargo se puede realizar una entrevista con los jefes de las diferentes áreas.
* Y por ultimo deciden si sigue al siguiente proceso que es los exámenes médicos.
  1. **¿son las mismas pruebas para todos?**
* Lo que son las pruebas psicotécnicas sí, pero ya depende del cargo y responsabilidad, se van asignando más pruebas, y las pruebas de conocimiento son diferentes para todos los aspirantes al área.
  1. **¿Cuánto tiempo tarde el proceso?**
* Dependiendo al cargo que se esté solicitando como por ejemplo un coordinador de cartera se puede, estar demorando de 3-4 horas, ya si son procesos para auxiliares o asesores se puede demorar 1-2 horas.
  1. **¿Qué herramientas usa para gestionar el proceso?**
* Pruebas psicotécnicas.
* Pruebas de capacidad mental.
* Test psicológico.
* Pruebas de conocimiento.
* Pruebas médicas.
* Papelería para las pruebas y preguntas.
  1. **¿cómo deciden quien es apto o no?**
* Dependiendo a los resultados de las pruebas que nombre anteriormente, se saca una conclusión y “resumen” para analizar los resultados.
  1. **¿Cómo manejan la información almacenada finalizando el proceso?**

- Nosotros como gestión humana guardamos toda la información recolectada en el proceso y la guardamos en una hoja Excel, y de ahí la pasamos a seguridad de la información para que ellos validen esa información y la almacenes en las bases de datos de la empresa.