



UNIVERSIDAD DE GRANADA

EJERCICIO: GESTIÓN DE PERSONAL

Autores

Juan Manuel Castillo Nievas



MÁSTER PROFESIONAL EN INGENIERÍA INFORMÁTICA

Granada, 29 de noviembre de 2020

1. Google

El proceso de selección de **Google** se describe en estas dos páginas: página 1 y página 2. El primer paso para la selección de personal de Google es localizar a los aspirantes. Para ello se utilizan dos vías:

- A través del equipo del campus de Dublín, se va de universidad en universidad buscando a los mejores estudiantes
- Publicación de ofertas de forma interna

Una vez se seleccionan los aspirantes, se hacen 4 entrevistas con diferentes personas para evaluar distintas cualidades:

1. Capacidad cognitiva
2. Aptitud para el puesto
3. Conocimiento técnico
4. Googliness: capacidad del aspirante para adaptarse a la cultura de Google

Para que haya una coherencia en la evaluación del candidato entre los diferentes entrevistadores, se tiene un punto de referencia en común.

Como parte de la selección, en este proceso Google **involucra al equipo** con el que va a trabajar el candidato. De esta manera, el equipo no va a haber a la nueva incorporación como una amenaza, si no que estarán motivados por haber formado parte de su selección.

En este proceso de selección, Google valora más el **talento** que la experiencia del candidato. Para Google, el conocimiento es algo que se puede enseñar, pero el talento es algo con lo que se nace. De hecho, Google tiende a buscar a los mejores graduados de la universidad y colocarlos en puestos importantes a pesar de no tener experiencia laboral.

De acuerdo al que fue vicepresidente de Recursos Humanos en Google hace unos años, **el expediente académico no sirve de nada** en este proceso de selección. De hecho, el número de empleados sin título universitario está creciendo. De acuerdo al vicepresidente, las habilidades que se piden en la universidad son muy diferentes a las que se piden para realizar las tareas de Google.

También se valora mucho la **diversidad**, entendiendo diversidad en el ámbito ético, cultural, formación e intereses. El hombre que redacta la segunda página web dice que en su equipo había 25 personas y que entre todas ellas hablaban más de 10 idiomas diferentes. Esta diversidad proporciona muchos puntos de vista a la hora de resolver un problema y que puede facilitar su desarrollo.

Por último, si hay dos candidatos que son igual de buenos, Google va a escoger a la persona que tenga más **pasión por su misión**.

2. Wazuh

La empresa **Wazuh** es una empresa que nace en Silicon Valley pero que tiene oficina en Granada y en la que están trabajando muchos de los que fueron estudiantes en la ETSIIT. De hecho, he seleccionado esta empresa porque yo también formé parte del proceso de selección aunque, eso sí, para el puesto de becario con las prácticas Ícaro.

Hay un antiguo estudiante del Máster en Ingeniería Informática que tiene subidas en Github las tareas que le propusieron hacer en su entrevista. Este repositorio se encuentra en este enlace.

También he encontrado la experiencia de un candidato en este proceso de selección con algunas preguntas que le hicieron para el puesto de **Junior Software Engineer**. Su experiencia está en este enlace.

De acuerdo a mi experiencia en la entrevista, los enlaces anteriores y personas cercanas que conozco que han sido empleados de esta empresa, el proceso de selección puede resumirse en los siguientes puntos:

- En cuanto a la entrevista, no existen las preguntas típicas de otras empresas como “¿Por qué quieres entrar en la empresa?”, “¿Cómo te defines?” o “¿Por qué debemos elegirte a ti?”
- Se puede decir que casi el 90 % de la entrevista se basa en expresar el conocimiento técnico que se tiene
- Los conocimientos técnicos se valoran con respuestas teóricas y con la resolución de problemas prácticos
- En el caso de tener proyectos propios subidos a Github, se valora mucho que se proporcione el acceso a los repositorios para que puedan echarle un vistazo
- No se tiene mucho en cuenta la experiencia previa. De hecho, los entrevistadores cuentan como anécdota que ellos también llegaron sin haber tenido experiencia y en cargos bastante importantes.

Al igual que en otras empresas grandes como **Google**, se valora más el conocimiento y talento que la experiencia previa, aunque podría decir que en **Wazuh** puede que se pague de sólo tener en cuenta el conocimiento técnico y olvidar la parte de valorar a la persona.

3. Cívica

Aprovechando las charlas de empleados y casos reales que ofrece esta asignatura, me ha parecido interesante poner este caso ya que tuvimos la oportunidad de contar con la charla de José Puentes, empleado de la empresa **Cívica** en Granada. José Puentes remarcó en su charla que es obvio que los conocimientos técnicos son importantes en el proceso de selección de su empresa, pero que lo que más se valora es el aspecto emocional.

En su proceso de selección se tiene muy en cuenta la actitud y bondad de la persona. Es cierto que en una simple entrevista no se puede valorar la bondad de la persona, pero de acuerdo a José Puentes, ellos siguen un “proceso de selección” aún cuando el candidato ya forma parte del equipo. El candidato debe mostrar su bondad a la hora de atender a otros compañeros y ayudarles en los problemas que tengan, relacionarse con los demás compañeros de trabajo y estar motivado con el proyecto que se está desarrollando.

Hay algo en común entre el proceso de selección de **Cívica** y **Google**. En Google se decía que el conocimiento técnico se puede aprender, pero el talento es algo con lo que se nace. Pues bien, en Cívica se dice que la parte técnica se puede aprender, pero que el **aspecto emocional** es algo con lo que se nace y con lo que el candidato debe ir a su proceso de selección.

De acuerdo a su página web, sus valores son:

- Compromiso
- Pasión
- Equipo
- Resultados

4. Conclusiones

Se han elegido 3 empresas que, aunque forman parte del mismo sector, tengo un punto de vista totalmente diferente entre estas:

1. La información acerca del proceso de selección de **Google** la he encontrado por Internet, y nunca he tenido de cerca a alguien que haya estado en una entrevista.
2. La información acerca del proceso de selección de **Wazuh** se ha obtenido debido a mi experiencia personal e información de personas cercanas y de la ETSIIT que han participado en el proceso.

3. La información acerca del proceso de selección de **Cívica** proviene de la charla de José Puentes y de la información que proporciona su página web.

Mi opinión personal es que la empresa que mejor hace su selección de personal es **Cívica** y puedo dar motivos para creer en ello.

De acuerdo a mi experiencia personal en entrevistas cuando estuve buscando para ser becario en unas prácticas Ícaro, es cierto que muchas empresas valoraban el conocimiento técnico, pero también es cierto que en la ETSIIT y en cualquier grado universitario se enseñan conocimientos muy generales. El grado universitario enseña a que los alumnos tengan una vista general de cada ámbito en el sector de la informática, pero son ellos los que deben especializarse.

En mi experiencia hice entrevistas en varias empresas para el mismo puesto: desarrollador web. En mis años del grado nunca había visto desarrollo web puesto que era una especialización que no había elegido, pero es cierto que me considero una persona que me gusta aprender cosas nuevas. Pues bien, hubo varias empresas que por el simple hecho de no “enseñar” de cero el desarrollo web rechazaron mi candidatura. Sin embargo, hubo una empresa que su respuesta fue algo así como: *“En esta empresa se valora la capacidad de aprendizaje. Nosotros te ofrecemos una formación durante las primeras semanas y después veremos tu capacidad de aprender sobre ello. Lo importante es lo que seas capaz de aportar a la empresa.”* Y, efectivamente, a pesar de no haber visto desarrollo web, conseguí demostrar que podía desenvolverme en un ámbito en el que no tenía formación pero que podía aprender durante unas pocas semanas y la empresa quedó sorprendida de forma muy gratificante con mi candidatura.

Esto no es una crítica al proceso de selección de otras empresas. De hecho, para empresas enormes y con una reputación muy alta como **Google** y **Facebook**, entre otras, es normal que su proceso de selección se centre en admitir a los mejores, puesto que no pueden permitirse fallos en el desarrollo de sus proyectos. Pero sí que es cierto que es probable que haya muchas empresas que estén perdiendo sin darse cuenta a muy buenos candidatos que realmente tienen **talento** y **aspecto emocional** frente a candidatos que demuestran un gran conocimiento técnico por tener una simple experiencia laboral de muchos años.

Algo que he echado en falta en el proceso de selección es algo que se comentó en clase en este tema. Un candidato puede tener una experiencia laboral de 10 años pero en 10 empresas diferentes. Sin embargo, un candidato puede tener una experiencia laboral de 4 años pero en una empresa. Con esto se puede valorar que un candidato tienda a ser realmente “fiel” a una empresa y no estar constantemente buscando el irse de la empresa actual.