



**Dpto. Lenguajes y Ciencias de la Computación  
E.T.S.I Informática. Universidad de Málaga.**

## **MODELO DE DESARROLLO DE ENTREVISTAS**

Profesor: José Ignacio Peláez Sánchez

**IDENTIFICATIVO:** Real\_Ent\_2

**ENTREVISTA A LA QUE PERTENECE:** Entrevista 2

**FECHA DE REALIZACIÓN:** 26 de abril de 2018

**PERSONAL QUE LA REALIZA:** D. José Ignacio Peláez Sánchez

**DURACIÓN:** 45 minutos

**PARTICIPANTES:** Pablo Martos Rojas, Christian Martos Reyes, Antonio Rubio Redondo, Abel Muñoz Rivas.

### **CONTESTACIONES:**

1. Me parece correcta la idea inicial para la pantalla principal. Me gustaría que quedase claro que es la empresa la que se comunica con el intermediario y que esta debe validar la solicitud de trabajadores antes de mostrar una lista. También me gustaría que hubiese en la barra de contacto y preguntas frecuentes una opción para que ir a otra ventana donde aparezca el concepto de la web.
2. Se deberían añadir más datos de formación y mostrar opciones con casillas para seleccionar con *ticks* para evitar analizador semántico. En la pantalla de validación que nos aparecería (empresa intermediaria) se deben añadir una serie de datos para que podamos clasificar los distintos tipos de empleados.
3. Quiero que se añadan los requisitos que exigen las empresas para que el empleado conozca mejor las condiciones del proyecto/trabajo. Los trabajadores se registran y los clasificamos en una segunda pantalla "enriquecida" para poder buscar las mejores afinidades con porcentajes. Tras todo el proceso contactamos con el trabajador para mostrarle las ofertas de trabajo (sin mostrar el nombre de la empresa) y posteriormente contactamos con la empresa nuevamente para informar de la decisión.
4. (Pregunta Omitida)

5. Los requisitos son indispensables para poder clasificar los distintos proyectos. Se debe intentar parametrizar también aquí todo lo posible para que podamos automatizar el proceso y evitar complicaciones que requieran de un analizador semántico o que tengamos que realizar una revisión manual.
6. (Se omite primera parte de la pregunta). Ya acordaremos más adelante los parámetros y las ponderaciones, así como el funcionamiento del algoritmo.
7. Sí, la empresa puede y debe valorar al trabajador sobre todo en trabajos temporales o una vez que ha terminado el trabajo por algún motivo. También podrán aportar un *feedback*. Es importante que veamos también la valoración del trabajador a la empresa ya que puede no desarrollar un buen trabajo si el problema es interno. Siempre debemos tener la visión de las dos partes para contrastar las opiniones.

#### **CONCLUSIONES:**

Se distinguen las 3 partes involucradas: EMPRESA, TRABAJADOR e INTERMEDIARIO.

Hay que evitar un analizador semántico. Para ello, es necesario intentar parametrizar todas las casillas posibles para que así el sistema sea más autónomo y las relaciones se realicen automáticamente. Se debe añadir una cuenta de administrador que tenga acceso a los formularios que se hayan rellenado para validarlos y completarlos adecuadamente.

Se ha omitido la pregunta “¿Al trabajador se le permitirá hacer búsquedas de empresas?” ya que el cliente ha comunicado con anterioridad que al trabajador únicamente se le muestra una o varias empresas que han sido validadas oportunamente.

Se ha omitido la primera parte de la pregunta “En cuanto a los trabajadores recomendados que les aparecen a las empresas, ¿estos se mostrarían en una lista ordenada por puntuación de afinidad o cómo se establecería dicho orden?” ya que aún deben ser pulidos otros aspectos más importantes en la etapa actual. Por otro lado, próximamente será necesario establecer cómo funcionará el algoritmo a través del cual los trabajadores obtendrán una puntuación acorde a las peticiones.

Por último, cabe destacar que será muy significativo el hecho de que haya una valoración mutua entre el trabajador y la empresa, ya que de esta manera podremos obtener una calificación para el trabajador. Así, el resto de las empresas podrán conocer el rendimiento y el compromiso de este y además con la valoración del trabajador podremos conocer si por algún casual ha sido el empresario el que no ha contribuido al buen funcionamiento del proyecto.

**GRADO DE SATISFACCIÓN:**

La entrevista se desarrolló según el planteamiento previsto. Las preguntas tuvieron una buena aceptación por parte del cliente y han sido eficaces para conocer el funcionamiento básico del sistema que se tendrá que construir. Tan solo dos de ellas parecieron no estar acorde al momento en que se preguntaron. Por tanto, se puede decir que se obtuvo un grado de satisfacción bastante alto.

**INCIDENCIAS CON LOS PARTICIPANTES:**

Durante todo el desarrollo del encuentro la persona entrevistada ha contribuido de manera correcta y ha resuelto con solvencia nuestras preguntas, además de ser conocedor de los problemas planteados.

Se realizará una nueva entrevista en las próximas dos semanas en la E.T.S.I. Informática.