

# PROCESO DE SELECCIÓN DE PERSONAL



**UNIVERSIDAD  
DE GRANADA**



Adrián de la Torre Rodríguez  
Sergio Samaniego Martínez  
28/11/2018

# Índice

<b>Índice</b>	<b>2</b>
<b>1. Descripción de la oferta de empleo</b>	<b>3</b>
<b>2. Preselección de candidatos</b>	<b>3</b>
<b>3. Entrevistas con los candidatos</b>	<b>4</b>
<b>4. Evaluación de candidatos</b>	<b>5</b>

# 1. Descripción de la oferta de empleo

## INGENIERO DE SOFTWARE JAVA JUNIOR

Desde esta startup, buscamos para un proyecto nacional diferentes perfiles de ingeniería con experiencia en desarrollo de software. Las principales funciones serán: Definición de Requisitos de Software, Diseño, Codificación y Pruebas de Software. Es requisito imprescindible tener titulación universitaria en Ingeniería Informática, Telecomunicaciones o similar.

Los conocimientos técnicos necesarios son:

- Conocimientos en actividades del ciclo de vida SW (Requisitos, diseño, implementación, test, gestión de configuración, aseguramiento de la calidad, etc.)
- Java
- Android
- UML
- Patrones de diseño.
- Programación orientada a objetos.
- Programación tiempo real.

Se valoran conocimientos de:

- SQL
- Conocimiento avanzado en integración, desarrollo y depuración de plataforma.
- Git
- Nivel alto de inglés.

Duración del contrato: 6 meses.

Salario: 2000€ al mes.

Jornada laboral: Lunes a Viernes de 8:00 a 15:00h

## 2. Preselección de candidatos

Competencia	Valoración
Conocimiento de programación Android	Esencial
Conocimiento de programación Java	Esencial
Conocimiento del ciclo de vida Software	Esencial
UML	Esencial
Patrones de diseño	Esencial
Programación orientada a objetos	Esencial

Programación en tiempo real	Esencial
SQL	+10
Conocimiento de plataformas	+5
Git	+3
Nivel alto de inglés	+10
Otras competencias	+5

Para poder seleccionar al candidato, éste debe tener las competencias esenciales como mínimo. Después se realizará una valoración de las competencias adicionales y se seleccionarán los 20 mejores candidatos a los cuales se les realizará una entrevista personal.

### 3. Entrevistas con los candidatos

En primera instancia se realizará una entrevista personal por teléfono, en la que se realizarán preguntas de aptitudes sociales, donde el entrevistador considerará si el candidato es apto o no para pasar a la siguiente fase de la entrevista. De esta fase se seleccionarán alrededor de 10 candidatos que serán citados para una entrevista personal.

En la entrevista personal se seguirá una plantilla en la que se evaluará al candidato, como la siguiente:

Aptitud	Valoración [Aceptable/Bueno/Muy bueno/Excelente]
Nivel de estudios	
Experiencia	
Idiomas	
Trabajo en equipo	
Conocimientos técnicos	
Transporte	
Capacidad de expresarse	
Aptitudes sociales	
Habilidades extracurriculares	
Observaciones	

## 4. Evaluación de candidatos

Para la evaluación de los candidatos cada entrevistador podrá priorizar las aptitudes del candidato que le parezcan más importantes para incorporarse al equipo de trabajo asignándoles un peso (P).

Cada evaluación tendrá un valor numérico (V) (Aceptable=1, Bueno=2, Muy bueno=3, Excelente=4 ).

La valoración numérica final del candidato se calculará con la siguiente fórmula:

$$Val = \sum_{i=0}^n P_i * V_i$$

Donde n es el número total de aptitudes valoradas.

Los entrevistadores realizarán una reunión una vez realizadas todas las entrevistas, en la que analizarán a cada uno de los candidatos en función de la tabla rellena y la puntuación obtenida para cada candidato. Se llegará a un acuerdo para seleccionar al mejor preparado.