



Escuela Técnica Superior de Ingenierías Informática y de Telecomunicaciones
Máster Oficial en Ingeniería Informática

Curso 2020/2021

GESTIÓN DE PERSONAL

Planificación y Gestión de Proyectos Informáticos

Breve descripción

Procesos de selección

Autor

Álvaro de la Flor Bonilla

Propiedad Intelectual

Universidad de Granada

1 ÍNDICE

1	Everis	2
1.1	Test de inglés	2
1.2	Dinámica de grupo	2
1.3	Entrevista personal	2
1.3.1	RRHH	2
1.3.2	Manager	2
1.4	Finalización de la entrevista	2
2	Deloitte	3
2.1	Revisión curricular	3
2.2	Entrevista telefónica	3
2.3	Proceso de Entrevista con Talento	3
2.4	Proceso de Evaluaciones	3
2.5	Entrevista con el área solicitante	3
3	Google	4
3.1	Entrevista	4
3.1.1	Capacidad Cognitiva	4
3.1.2	Aptitud para el puesto	4
3.1.3	Conocimiento Técnico	4
3.1.4	Googliness	4
4	Comentarios	5
4.1	¿A qué da más importancia cada empresa?	5
4.1.1	Everis	5
4.1.2	Deloitte	5
4.1.3	Google	5
4.2	¿Qué crees que dejan de lado?	5
4.2.1	¿Qué consideras que hacen mejor y por qué?	5

1 EVERIS

Everis es una consultora española con sede en Madrid fundada en 1996.

En primer lugar, Everis solicita que todo currículum vitae sea enviado a través de su sede electrónica, ya no se permite la entrega de contratos físicos.

Si el perfil que se muestra en el CV se ajusta a los requerimientos que solicita Everis en ese momento, será solicitada esta persona para iniciar el proceso de selección y realizar pruebas, tanto psicológicas como técnicas.

Respecto a este proceso podemos señalar las siguientes fases:

1.1 Test de inglés

Prueba de inglés de 50 preguntas en el que te dan una frase con un hueco y tienes que rellenar. Según antiguos entrevistados de la compañía, el nivel es cercano a B2 o C1.

1.2 Dinámica de grupo

Consiste en presentarse ante todo el grupo (nombre, universidad, estudios...), posteriormente algunas preguntas más psico-personales (por ejemplo, según algunos foros que he podido comprobar en alguna ocasión preguntaron que si fuésemos un animal cuál sería y por qué).

El siguiente paso consistía en defender una posición que ellos te indicaban sobre algún tema que no tiene por que estar relacionado con el mundo de la informática, lo más importante es conocer como el individuo es capaz de afrontar una posición, aunque no esté de acuerdo con ella.

1.3 Entrevista personal

Consisten en dos entrevistas, una con el personal de RRHH y otra con un Manager.

1.3.1 RRHH

Son preguntas básicas personales del tipo que estudios realizados, lugar de residencia, gustos, que puedes aportar al grupo...

Finalmente, también realizan preguntas sobre tus conocimientos sobre la empresa en sí y que sabe el entrevistado sobre ella.

1.3.2 Manager

Suelen realizar preguntas más específicas, sobre todo sobre algún punto que le haya interesado sobre el CV, o respuestas dadas en anteriores entrevistas.

1.4 Finalización de la entrevista

En añadido, se tendrá entrevistas con las áreas de negocio y equipo de "People".

Finalmente, el seleccionado tendrá una entrevista de cierre, donde recibirá la oferta laboral para que trabaje con ellos.

Fuente

2 DELOITTE

Se trata de otra consultora fundada en 1845 con sede en Nueva York (Estado Unidos) y Londres (Reino Unido).

Deloitte presenta un proceso definido de selección que cuenta con cinco fases.

2.1 Revisión curricular

Se basa en revisar los datos y experiencia, comparándolos con sus criterios de selección, según los requisitos del perfil de la vacante.

2.2 Entrevista telefónica

Mediante esta conversación, verifican los datos obtenidos en tu CV. Es la oportunidad para ampliar cualquier otra información relacionada con la posición.

2.3 Proceso de Entrevista con Talento

Buscan conocer más a fondo tu perfil, intereses, experiencia profesional y competencias desarrolladas.

2.4 Proceso de Evaluaciones

Deberás realizar una serie de pruebas, estas pueden ser: técnicas, inglés y psicométricas, que les permitirán conocer más tu personalidad y capacidad analítica. Pueden ser individuales o en grupo como las dinámicas.

2.5 Entrevista con el área solicitante

Esta reunión se realiza entre el candidato y un profesional del área de destino. Se profundiza en los conocimientos y experiencia profesional del candidato. Se realizan también exámenes médicos ocupacionales de ingreso y se hace la propuesta final al candidato.

Algunas de las preguntas han realizado anteriormente han sido:

1. *¿Cómo te definiría tu jefe? ¿qué destacaría positivamente y a mejorar?*
2. *¿Por qué esa carrera y en esa universidad? ¿Por qué Deloitte? y luego las típicas de cómo me organizo o como actúo en grupo o bajo presión.*
3. *Nivel de inglés, expectativas, debilidades y fortalezas.*
4. *¿Cuántas pelotas de tenis caben en un avión?*

Fuente

3 GOOGLE

El primer paso que realiza Google es la selección de candidatos, para lo cual, utiliza dos vías principales. Una de ellas es la captación de talentos en universidades, en la que tratan de localizar los mejores expedientes. La segunda vía se basa en la selección básica de CV a partir de las publicaciones de ofertas que realiza de forma interna.

Una vez seleccionados los candidatos, se inicia el proceso en sí.

3.1 Entrevista

3.1.1 Capacidad Cognitiva

Aunque el conocimiento técnico es extremadamente importante, también lo es demostrar la habilidad para resolver problemas imaginarios complejos, que más bien se asemejan a acertijos.

Algunos ejemplos pueden ser los siguientes:

1. *¿Por qué las tapas de alcantarilla son redondas?*
2. *¿Cuántas pelotas de golf caben en un autobús de colegio?*
3. *¿Cuántos afinadores de pianos hay en el mundo?*
4. *Algunos meses tienen 30 días, otros 31 días. ¿Cuántos tienen 28 días?*
5. *Un hombre empujó su coche y perdió su fortuna. Explícame qué ha sucedido.*

3.1.2 Aptitud para el puesto

Básicamente pretenden que el entrevistado sea capaz de sintetizar y comprender los valores de la compañía.

Se debe admitir que hay aspectos que se desconocen, pero no olvidar destacar cuáles son las ventajas competitivas que es capaz de mostrar y qué le diferencian de los competidores.

3.1.3 Conocimiento Técnico

Según diversas entrevistas que he sido capaz de encontrar, básicamente se basa en una entrevista online en la que solicitan resolver un problema complejo y resolverlo a partir de pseudocódigo, todo ello con el entrevistador solicitando explicar que se pretende realizar en cada momento.

3.1.4 Googliness

‘Googliness’ mide la capacidad del candidato para adaptarse a la cultura de Google.

[Fuente](#)

4 COMENTARIOS

4.1 ¿A qué da más importancia cada empresa?

4.1.1 Everis

Personalmente me da la sensación de que Everis propicia sobre todo que el individuo sea capaz de imponerse al grupo, actitud de jefe de equipo y ser capaz de liderar, más allá de los conocimientos técnicos que se le suponen al entrevistado.

4.1.2 Deloitte

En Deloitte queda mucho más claro que les dan más importancia a los conocimientos técnicos que en Everis, sobre todo a la hora de realizar la primera criba de seleccionados. Una vez realizada esta segunda selección, si se interesan más por el aspecto personal.

4.1.3 Google

En Google es la que más importancia le da al aspecto personal, como reaccionar y como actuar antes los problemas, la originalidad más allá de los conocimientos técnicos.

4.2 ¿Qué crees que dejan de lado?

En cuanto a Everis y Deloitte creo que deberían mostrar más interés sobre la personalidad del entrevistado, sobre todo cómo reaccionar ante un problema en concreto y analizar la originalidad que se muestra para resolver los problemas.

Sin embargo, en Google creo que se centran demasiado en la perspectiva de originalidad del entrevistado, abandonando un poco los aspectos técnicos que pueden llegar a ser clave en multitud de proyectos.

4.2.1 ¿Qué consideras que hacen mejor y por qué?

A mi modo ver, la entrevista que más aspectos aglutina es la de Google ya que, debido a las características propias de la empresa, da prioridad a la forma de resolver problemas, innovar y ser diferentes, pasados esos criterios comienza a comprobar las habilidades técnicas que permiten desarrollar las habilidades mostradas en los procesos anteriores.

Es cierto como anteriormente dije, que es muy importante que el entrevistado muestre ciertas habilidades técnicas, pero aún lo es más ser capaz de mostrar originalidad resolviendo problemas, hacerlo diferente y ser capaz de crear algo mejor.