



Universidad de Granada

Máster profesional en Ingeniería Informática

Planificación y Gestión de Proyectos Informáticos

Práctica 5: Peopleware

Autores:

Jose Angel Diaz Garcia

Jesus Garcia Mandy

Índice

Índice	2
Práctica 5: Peopleware	3
5.1 Descripción detallada de la oferta de trabajo	3
5.2 Preselección de candidatos	4
5.3 Entrevistas con los candidatos:	5
5.4 Evaluación de candidatos:	7

Práctica 5: Peopleware

5.1 Descripción detallada de la oferta de trabajo

Dos puestos vacantes de desarrollador/programador web y móvil. Los seleccionados se integrarán en un equipo joven y dinámico para la realización de un proyecto de gran repercusión.

El periodo de contratación es de dos meses, a llevar a cabo durante finales de noviembre, diciembre y enero con una jornada laboral de 40 horas semanales. Los demandantes deben ser titulados en Ingeniería Informática o similares. Los requisitos mínimos en cuanto a experiencia demostrable que debe cumplir cada uno de los solicitantes son los siguientes:

- Programación web: HTML5, CSS3, JavaScript, AngularJS, XML, Bootstrap, jQuery, JSON, XML, SOAP / REST.

- Programación móvil: Android e iOS.

- Bases de datos: Tanto SQL (mySQL) como no SQL (mongoDB).

- Soltura con sistemas de control de versiones basados en git.

Se valorará positivamente también que los solicitantes conozcan o tengan experiencia demostrable en tecnologías y sistemas basados en gamificación, diseño de interfaces de usuario interactivas y diseño y desarrollo de sistemas adaptables a personas con necesidades especiales.

En cuanto al idioma, la aplicación está pensada para ser multilinguaje, por lo que se valorará de manera muy positiva que el demandante maneje con soltura alguno de los siguientes idiomas:

Inglés, Alemán, Francés o Italiano.

Dados los requisitos del proyecto se necesita incorporación inmediata por lo que es necesario que los demandantes tengan disponibilidad total actualmente para incorporarse al equipo de trabajo rápidamente en caso de ser seleccionados. En caso de que el proyecto sea ampliado, el periodo de contratación podrá ser revisado y ampliado siempre y cuando ambas partes estén de acuerdo en este último punto.

5.2 Preselección de candidatos

El proceso de preselección de los candidatos contará de dos fases. Primeramente llevaremos a cabo un primer filtro de los curriculums usando la lista de comprobación que sigue a estas líneas. Tras el primer filtro realizaremos una primera ronda de entrevistas telefónicas para evitar citar a personas que no den el perfil. La lista de comprobación y filtrado de los curriculums es la siguiente:

Faceta a valorar	Rango de Puntuación	Puntuación
Años de experiencia demostrable en el ámbito TIC	1-> Sin Experiencia 2-> Entre 1 y 2 años 3-> Más de 2 años	
Años de experiencia demostrable en proyectos con tecnologías similares a las demandadas	0-> No 1-> Si	
Disponibilidad de incorporación inmediata	0-> No 1-> Si	
Conocimiento de los lenguajes requeridos	0 -> Ninguno 1-> Entre 1 y 3 2-> Entre 3 y 5 3-> Más de 5	
Experiencia y conocimiento de tecnologías relacionadas con la gamificación	0-> No 1-> Si	
Experiencia y conocimiento de tecnologías relacionadas con la realidad virtual	0-> No 1-> Si	
Conocimiento y uso de git	0-> No 1-> Si	
Experiencia con sistemas software pensados para personas con necesidades especiales	0-> No 1-> Si	
Idiomas	0-> Sólo español 1-> Inglés y español 2-> Inglés, español y otro 3 -> 4 idiomas o más	
TOTAL		

La tabla se rellenará puntuando a cada candidato en cada faceta según el rango de puntuación indicado en la correspondiente columna de manera que los diferentes curriculums puedan ubicarse en un ranking de candidatos más capaces.

Una vez evaluados los distintos curriculums se llevará a cabo una entrevista telefónica con los interesados preseleccionados para concretar con ellos una posible entrevista personal, detallarle algo más la oferta de trabajo, el tipo del proyecto y preguntar acerca de la experiencia previa de los preseleccionados.

5.3 Entrevistas con los candidatos:

Para cada uno de los candidatos que hayamos preseleccionado en la primera fase deberemos rellenar la siguiente lista de comprobación donde introduciremos 0 o 1 según la faceta sea cumplida o no por cada uno de los entrevistados. Habrá dos fases de entrevistas por lo que se conjugarán ambas plantillas con el fin de ver discordancias significativas entre una y otra o candidatos que en ambas destacan notablemente y que serán los candidatos ideales para el puesto de trabajo.

Faceta a valorar	Candidato X	Candidato Y	Candidato Z
Código de vestimenta correcto			
Puntualidad en la entrevista			
Marca personal y presencia en redes sociales del interesado correcta			
Cualidades intangibles			
Flexibilidad			
Energía			
Entusiasmo			
Motivación			
Vocación			
Elegancia			
Capacidad de resolver problemas en equipo			
Actividad en sistemas como git			
Proyectos demostrables de las tecnologías			

pedidas aunque sean dentro del ámbito lectivo en sus titulaciones			
Web			
Móvil			
Bases de datos			
Titulación superior relacionada con las TIC			
2 años de experiencia en tecnologías web			
2 años de experiencia en tecnologías móviles			
2 años de experiencia en programación de base de datos			
IDIOMAS además del español			
Inglés			
Alemán			
Italiano			
Francés			
Capaz de resolver los problemas y preguntas técnicas planteados en la entrevista sobre tecnologías web			
Capaz de resolver los problemas y preguntas técnicas planteados en la entrevista sobre tecnologías móviles			
Capaz de resolver los problemas y preguntas técnicas planteados en la entrevista sobre bases de datos			
TOTAL			

5.4 Evaluación de candidatos:

Para la evaluación final de los candidatos, podemos basarnos en los puntos obtenidos por cada uno de los demandantes en las entrevistas realizadas por los miembros del equipo correspondientes. Dado que esas listas de comprobación han sido exhaustivas tanto en la preselección como en la entrevista, podemos concluir que las personas con más puntos será el mejor candidato, de todas formas podemos evaluar otros factores de cara a obtener resultados más fiables aún. Estos factores pueden ser:

- Referencias en anteriores puestos de trabajo.
- Responsabilidades en anteriores puestos de trabajo.
- Entusiasmo y capacidad de adaptación.
- Evaluación de conocimientos técnicos durante la entrevista.
- Capacidad de transmitir y hablar en público.
- Confianza.