

Recomendaciones para revisar hojas de vida

Consejos prácticos para los
encargados de selección y
talento humano que incluye
cómo identificar sesgos
inconscientes.





Recomendaciones para revisar hojas de vida



1. Reconocimiento de cualificaciones y experiencia internacional

Contexto cultural y educativo

- ▶ Investiga sobre el sistema educativo y las certificaciones profesionales del país de origen del candidato.
- ▶ Considera la equivalencia de títulos y certificaciones internacionales.
- ▶ En Ecuador el Sistema Nacional de Cualificación reconoce las competencias laborales obtenidas en el extranjero.
- ▶ De la misma manera los títulos de tercer nivel obtenidos en el extranjero pueden ser reconocidos en el SENESCYT, para más información consultar en este link:

<https://www.gob.ec/senescyt/tramites/reconocimiento-general-titulos-extranjero>

Experiencia laboral internacional

- ▶ Valora la experiencia internacional y cómo las habilidades adquiridas pueden transferirse al contexto local.
- ▶ Pregunta sobre las responsabilidades específicas y logros en roles anteriores para comprender mejor la experiencia del candidato.





2. Adaptabilidad y resiliencia

Habilidades transferibles

- ▶ Enfócate en habilidades transferibles como la adaptabilidad, la resolución de problemas y la capacidad de trabajar en entornos multiculturales.
- ▶ Evalúa la capacidad del candidato para aprender nuevas habilidades y adaptarse a nuevos entornos laborales.

Ejemplos de adaptabilidad

- ▶ Solicita ejemplos concretos de cómo el candidato ha demostrado adaptabilidad en su carrera profesional.
- ▶ Pregunta sobre desafíos específicos que hayan enfrentado y cómo los han superado.



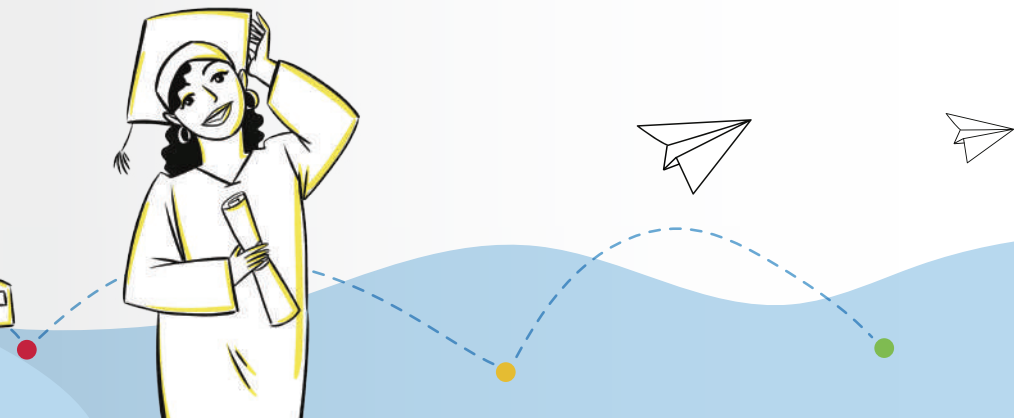
3. Competencias lingüísticas

Habilidades en idiomas

- ▶ Evalúa el nivel de competencia en el idioma local requerido para el puesto.
- ▶ Si estás en capacidad, considera ofrecer apoyo adicional, como clases de idioma, para ayudar al candidato a mejorar sus habilidades lingüísticas.

Comunicación y comprensión:

- ▶ Durante la entrevista, presta atención a la capacidad del candidato para comunicarse de manera efectiva.





4. Inclusión y sensibilidad cultural

Evita sesgos inconscientes

- ▶ Ten en cuenta los sesgos inconscientes que puedan afectar tu capacidad de evaluar de manera imparcial.
- ▶ Evalúa a los candidatos basándote en sus habilidades y experiencia, no en su origen étnico o cultural.
- ▶ Si sientes que no puedes ser imparcial o existe algún conflicto de interés que afecte tu neutralidad, considera excusarte de participar en el proceso.

Sensibilidad Cultural y de Diversidad

- ▶ Pregunta sobre la experiencia del candidato trabajando en entornos multiculturales y evalúa su capacidad para integrarse y trabajar en un equipo diverso.
- ▶ Recuerda tus compromisos organizacionales frente al cierre de brechas de género y al respeto por la diversidad sexual y de género.



5. Potencial de desarrollo

Evaluación del potencial

- ▶ Considera el potencial de crecimiento y desarrollo del candidato dentro de la empresa.
- ▶ Pregunta sobre sus aspiraciones profesionales y cómo planean alcanzarlas.



Desarrollo profesional

- ▶ Piensa en cómo puedes apoyar el desarrollo profesional del candidato mediante programas de capacitación y mentoría.
- ▶ Considera el valor a largo plazo que un candidato motivado y adaptable puede aportar a la empresa.



6. Referencias

Adapta tus procesos de verificación de referencia tomando en cuenta que:

- ▶ En los casos de personas refugiadas y desplazadas por la fuerza, las referencias profesionales y personales pueden no estar disponibles.
- ▶ Toda persona que haya obtenido una visa que habilita el derecho al trabajo en Ecuador ya ha pasado una verificación de antecedentes en el país de origen por la autoridad competente.



Último consejo:

Considera implementar **políticas de CV ciegos**, en los cuales se omiten datos personales como: origen, edad, estado civil, género, foto, nacionalidad, lugar de domicilio, entre otros.



Esto permitirá que el equipo de selección mantenga una mirada imparcial y se enfoque en las habilidades y competencias del candidato.

