

CV Ciego, la herramienta para ver más allá

Escrito por Jordi Greenham el 27 Sep 2019

El proceso de reclutamiento tiene estigmas en torno a la discriminación, ya sea enfocados al género o la limitación por edad, entre otras lamentables prácticas. Ante esta problemática hay herramientas que poco a poco abren camino a un nuevo panorama.

¿Qué tan incluyente crees que es tu empresa? ¿Estarías dispuesto a llevar a cabo una medida que puede combatir la discriminación y dar mayores oportunidades a las áreas más excluidas?

Son varias las empresas que se están sumando a la implementación y experiencia de aplicar un CV ciego o anónimo, aunque en su mayoría son compañías grandes que se encuentran en otros países, parece una opción que puede emplearse aquí.

¿En qué consiste?

Básicamente se trata del mismo formato que todos conocemos; sin embargo, se enfoca principalmente en detallar la experiencia, conocimientos y habilidades que tiene el candidato. Se omiten datos como nombre, aunque pueden incluirse solamente las iniciales, fotografía, edad, sexo, nacionalidad y domicilio.

Con estos datos únicamente los reclutadores podrán conocer el perfil y las actividades en las que se han desarrollado y con base en ellos, decidir si encaja para el puesto que desea cubrir.

Más oportunidades

Con esta modalidad, se busca **que todos los candidatos** que aplican para una misma vacante, **puedan tener la misma oportunidad laboral** sin que los interfieran en la decisión de continuar o no con el proceso.

Es una medida que ayuda también a combatir la discriminación laboral, principalmente como sexo y edad, que son los motivos más frecuentes por los que no es aceptado un perfil. Incluso ha habido casos en los que se han negado oportunidades por la distancia entre el lugar de trabajo y casa o por la presencia de hijos. Implementarlo significa ceder totalmente la decisión a las capacidades y experiencia de una persona.

En contra de la incertidumbre

Es una herramienta que aún no ha tenido el suficiente impulso y conocimiento tanto de empresas como aspirantes en nuestro país; puede ser tu empresa la que rompa con la incertidumbre de aplicarlo o no. Es probable que quienes estén en búsqueda de una oportunidad laboral, sepan de qué trata el CV ciego, pero no se animen a enviarlo por miedo a que los reclutadores no conozcan esta medida y sean descartados automáticamente pensando en la falta de datos.

Si bien es una herramienta que apenas está tomando fuerza, por lo mismo hay discrepancia entre su implementación y buenos resultados. Si tu empresa tiene un perfil de startup, creo que no hay motivos suficientes para no intentarlo.

¿Cómo aplicarlo?

Es necesario **pasar por un proceso de ensayo y error** y, sobre todo, deberás indicar en tu aviso de vacante, la forma en que debe ser enviado el CV como parte de un nuevo esquema de contratación. Así los recibirás con las especificaciones necesarias y los aspirantes conocerán este nuevo modelo.

Tu equipo de RH deberá tener el conocimiento y estar capacitado para evaluar y dar seguimiento a estos perfiles.

¿Desventajas?

Una de las desventajas más marcadas, es que hay quienes que definen al CV ciego como un medio únicamente para posponer la discriminación y no como un luchador real de ella.

Su razón se fundamenta en que en las primeras etapas si funciona al seleccionar únicamente aquellos perfiles que encajan por sus conocimientos y experiencia, pero cuando continúan a la siguiente etapa, que es la entrevista, en ese momento conocen personalmente al candidato y la decisión de aceptarlo o no se toma en este punto y puede verse influenciada por sexo, edad o nacionalidad. **Se tienen que ser congruente y despojarse de cualquier tipo de prejuicio.**

Otra desventaja que resalta es que no es del todo ciego, ya que los reclutadores pueden darse una idea de la edad que tiene el candidato de acuerdo a los años de experiencia con los que cuenta.

Para el departamento de RH, implementar esta modalidad, puede resultar un poco más lento que el proceso normal, ya que requiere de un poco más de investigación sobre los candidatos y además de ampliar el número de solicitudes.

¿Por qué sí?

Capacitando a tu equipo de RH generas un concepto de inclusión que ellos mismos pueden llevar a su día a día. Es importante tener en mente que las acciones que se implementan en un lugar, por lo general tienen un eco en otras áreas.

En Homie.mx hemos aplicado esta herramienta de selección de talento, nos ha resultado gratamente sorprendente el resultado y la recomendamos a todos aquellos que se encuentren dudosos de emplearla, **eliminar los prejuicios es elemental para nuestra sociedad** y que mejor que adquirir talento con base a la experiencia y capacidades desarrollas a lo largo de su trayectoria laboral.

Probablemente no sea una medida suficiente para combatir por completo la discriminación laboral, para conseguirlo se necesita de un cambio desde la raíz en la sociedad. Es aquí en donde las empresas debemos de luchar, dando una oportunidad donde no existe. Para ver un cambio, es necesario dar el primer paso.

| [¿Quiénes somos?](#) | [Aviso de privacidad](#) | [Contáctanos](#) |

URL del envío: <http://www.elempresario.mx/cv/cv-ciego-herramienta-ver-mas-alla>

Enlaces:

[1] <http://www.elempresario.mx/cv>

[2] <http://www.elempresario.mx/cv-ciego>

[3] <http://www.elempresario.mx/reclutamiento>