

Hay un comportamiento más inclusivo a la obra, no solamente de contratar, sino también de desarrollar y capacitar talentos, realmente que tiene potencial. Si esto no existe, no hay forma de crecer en o de que el mercado incluso crezca o de lo contrario, estaríamos realmente atrapados en términos de diversidad e inclusión de cualquier esfuerzo general de contratación, no solamente en inclusión en diversidad, pero en sí no veo aspectos generales.

Hola a todos, mi nombre es Stefany Reyes y esto es Microsoft Latam Podcasts. Los departamentos de recursos humanos se enfrentan a grandes desafíos y hace tiempo están modificando su manera de trabajar para lograr una adaptación real a los retos sociales en todo el proceso de gestión. De acuerdo con la Organización Internacional del Trabajo, existen actualmente 470 millones de personas en edad de trabajar que han sufrido algún tipo de discriminación o aislamiento en sus lugares de trabajo. En Microsoft la diversidad e inclusión son parte fundamental de la compañía. Gracias a esto se han producido muchos cambios positivos para lograr vencer las desigualdades. En este episodio vamos a charlar con Sebastián Murillo Chinchilla, Reclutador en Microsoft Latinoamérica, y vamos a hablar de cómo la inclusión Empieza desde la contratación. ¿Bienvenido Sebastián, Cómo estás?

[Sebastián Murillo Chinchilla] ¿Hola, Stefany, ¿Cómo estás?

Muy bien, un gusto, un gusto tenerte aquí con nosotros.

[Sebastián Murillo Chinchilla] Súper bien.

Vamos a estar hablando, pues de todo lo que es el proceso de reclutamiento e inclusivo no. O de contratación inclusiva. Pero quiero que empecemos con lo más básico, no cuando nos referimos a inclusive hiring o a contratación inclusiva. ¿de quién estamos hablando específicamente y cuál es la diferencia con lo que sería, digamos, la contratación regular?

[Sebastián Murillo Chinchilla] ¿Sí, gracias, Stefany, no y nuevamente muchísimas gracias por tan bella invitación de verdad que es? Espero que sea mucho, muy a provechoso en bueno cuando nos referimos a contrataciones regulares hablamos siempre de la disponibilidad actual de talento en el mercado, que actualmente ya existe por la mayor parte, estas personas o grupo mayoritario cumplen con la mayoría o requisitos o requerimientos básicos bases para las posiciones que se contratan hoy en día. En la contratación inclusiva por lo general, son grupos minoritarios como son las mujeres en tecnología, personas con discapacidades físicas o incluso desarrollo, comunidades LGBT, afrodescendientes, entre otras más. Pero creo que va mucho más allá, Stefany, en temas de diversidad e inclusión, incluso de solamente un grupo minoritario. ¿Se trata realmente poder abrir puertas de talento? O poder abrir puertas para talento dentro nuestra organización dentro la organización de tecnología, incluso cualquier otra organización que se esté contratando en Latinoamérica. En cualquier otra compañía que. Con diferentes perspectivas, no con diferentes diferencias culturales que realmente nos amplían un poco más

nuestros, nuestro propio crecimiento intelectual o gerencial o cómo lo queremos ver dentro de cada compañía. Eso es realmente lo que nos hace crecer.

¿Claro, porque quizás muchas veces cuando decimos contratación inclusiva lo primero que se piensa es bueno, contratar igual a hombres y mujeres, pero vemos que es algo muchísimo más amplio, ¿no? A nivel global, la población de mujeres empleadas creció 20.2% en 2022 y ha crecido un 81.3. 3% desde 2018. Y lo mismo ha sucedido como mencionabas con afroamericanos e hispanos y latinos que crecieron. Hasta el 6, 6% y 7 6% respectivamente, llegando al mayor número. ¿Perdón al mayor aumento interanual de los últimos 5 años en Estados Unidos y teniendo en cuenta estos números, por qué crees que es tan importante que haya diversidad en las empresas y, sobre todo, cómo puede una empresa empezar a hacer con contrataciones inclusivas?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Sí, perfecto. Mira, yo creo que la de la forma como lo vemos es un mayor valor agregado a todo, afortunadamente, Microsoft. Así bueno, los pioneros en tecnología a nivel global en y realmente ha demostrado la importancia de la contratación inclusiva. Cuando comenzamos a pensar que porque una compañía crece año tras año de manera exponencial. ¿Te preguntas porque me preguntas cómo cómo se hace? ¿Cómo llega a lograr sus metas? Pero en realidad no es solamente coincidencia o no es solamente la naturaleza del negocio o por lo que el negocio se está desarrollando. Un golpe de suerte para ponerlo de una manera realmente tiene que ver con todo lo que son las personas, el con el talento humano, con lo que son como lo que es, con nosotros, como seres humanos y la manera en la importancia de como nosotros realmente le damos importancia a las ideas de todos. Por igual, independientemente de algún origen o alguna preferencia o algún punto de vista diferente al que ya tenemos nosotros. Y hay muchísimas formas de cómo abarcar este tema de contratación. Realmente es un es un tema. No es fácil, ¿verdad? Porque eventualmente, pues el pasado el histórico no ha sido así. Entonces ha ha tenido como una evolución dentro de los dentro de los últimos años, pero si realmente es donde debemos tener mayor intencionalidad a la hora de contratar personas con diversidad, con discapacidades, LGBT y algunas otras demarcaciones diferenciales. Preparar nuestros entrevistadores con el entrenamiento apropiado. Yo creo que es sumamente importante saber que nuestro talento humano dentro de nuestra organización pueda ejecutar, pueda evaluar candidatos con base potencial que tenga alguna oportunidad de crecimiento dentro de la organización y como te estaba diciendo antes, realmente tener más representación diversa en entrevistas es un valor agregado, te lo digo por qué. Por ejemplo, yo a veces no veo, pues no puedo determinar ciertos casos, ciertas cosas que han pasado las personas con algún como en algún grupo minoritario que ha sido discriminación, que ha sido una mala experiencia. Entonces realmente tratamos de que estas personas vengan a Microsoft y también evalúan a las personas dentro de un proceso de entrevistas, reclutamiento y que exponga sus propios casos y diferencias donde ellos pueden evaluar y tener este valor agregado a la hora de entrevistar a las personas. Hay varias cosas también, como por ejemplo los requerimientos de trabajos, algunos requerimientos de trabajos están hechos para cómo cumplir un trabajo, como cumplir las funcionalidades, requerimientos, bases, pero realmente estamos pensando en el mercado, que es lo que el mercado ofrece, qué es lo que me, cuáles son las condiciones del mercado y tratar de exponencial un poco más allá el potencial dentro de nuestra descripción de trabajo y que las personas puedan ver esa descripción y que se sientan un poco más apoyadas en términos de OK, cuál es la relevancia de algunos requerimientos que

no tengo, pero puedo tener esto ciertos otros requerimientos, pero también, como te estaba diciendo, las personas que entrevistan tienen que tener una posición adecuada dentro dentro la organización para poder contratar a estas personas y no solamente decir no para esto, pues sino también buscar otras oportunidades dentro de la misma compañía.

¿Claro, evaluar bien el perfil, digamos, YY como dices, ofrecerle quizás otras oportunidades? Bueno, mencionábamos algunos datos de cómo ha ido mejorando y desarrollándose la contratación inclusiva. ¿Y, como decías, es un proceso que amerita esfuerzo y que se va dando lentamente, no esos esos cambios que queremos ver, pero qué otros cambios crees que han sucedido en el mercado de trabajo en los últimos años con respecto al tema que estamos desarrollando hoy, que es inclusión y diversidad?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Hay muchos, hay si pudiera sacar una lista de de 100 la podría sacar, pero creo que que no. No tenemos tanto tiempo. Hoy en día creo que las compañías se han dado cuenta. La importancia, pues, Stefany, de la del de la diversidad, de lo necesario que es realmente incluir diferentes perspectivas en la tecnología o en cualquier otro tipo de mercado en que en que este en la compañía en que tanto aporta esto las diferencias que hay entre antes que ahora, ¿EH? Cuando hablamos de compañías produciendo productos que los productos son más inclusivos, estamos hablando que a veces los productos que tienen formas de o maneras de acceso e obviamente es, es lo que nos va a hacer mejor y nos va a hacer crecer como como organización o como compañía en general. Y las compañías ahora hay un comportamiento más inclusivo a la hora, no solamente contratar, sino también de desarrollar y capacitar talentos, realmente que tiene potencial, si esto no existe, no hay forma de crecer. Que el mercado incluso crezca, no te lo contrario, estaríamos realmente atrapados en un en términos de diversidad e inclusión de en cualquier esfuerzo general de contratación, no solamente en inclusión en diversidad, pero en sí no. Aspectos generales. Realmente tiene que existir una un desarrollo natural. Que ha venido sucediendo entre los últimos 10 años, se ha venido involucrando un poco más los equipos de liderazgo a la hora de evaluar a la hora de contratar. Incluso hablamos de incluso igualdad salarial, igualdad de beneficios en la igualdad de condiciones. Todo esto conlleva lo pues un poco de de los últimos cambios que hemos tenido con respecto a la diversidad.

Sebastián y a ver, podría parecer muy evidente el beneficio, pues para la fuerza laboral de estas contrataciones inclusivas no? para el para el contratado, digamos, pero ¿cuáles son los beneficios para la empresa? Hemos mencionado que es importante, pero quiero saber cuál es para ti. ¿Son esos beneficios que percibe la empresa al abrirse a la contratación inclusiva?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Sí, mira, yo creo que antes de hablarte beneficios. O antes de promover la política inclusión, es natural que, como como como persona, como profesional, busquemos caminos en cómo desarrollamos, ¿no? ¿Cuándo comenzamos desde nuestros estudios de escuela universitarios o incluso comenzaba nuestros pasos pequeños en un área profesional, ya sea tecnología, como lo mencionó, mencionó salud o cualquier otro gremio que estés, buscas ahora en día? Comienza a pensar cómo te vas a desarrollar, dónde vas a estar en

los próximos 5 o 10 años y es parte ahora una nueva cultura que se está desarrollando. Entonces comienzas a escuchar, bueno, tal compañía te da. A de ser una mientas, tal compañía te da impulsividad, te da una aún no solamente herramienta de desarrollo, pero realmente es un tema orgánico que realmente se evalúa y se lleva a cabo dentro de una organización, y esos son los puntos y factores sumamente importantes a la hora de que nosotros, como compañías, promover estas políticas porque somos o tendemos a que las personas se interesen un poco más en en la compañía y ser pioneros de inclusive a esto realmente es como una puerta o un segway para que el talento humano las personas se interesen y nosotros y vemos cómo la compañía para la cual quieren trabajar quieren crecer, pero también damos esta oportunidad de crecimiento. Tenemos planes de desarrollo y realmente es como te digo, es un segway, es sumamente importante para atraer el interés de los candidatos, hoy en día existen muchos, muchos sistemas existen plataformas de aplicaciones, plataformas para poder buscar pero realmente todo esto no existiera si no existen las personas o los seres humanos o el talento, entonces lo más importante es, es como te digo antes de promover una política, incluso es realmente trabajar con el talento interno que nos permite atraer nuestro talento también.

Y, bueno, me imagino también que es súper valioso, pues tener equipos con voces diversas, con diferentes experiencias de vida, diferentes culturas, eso pues creo que siempre suma para los objetivos que tiene la empresa, ¿no?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Ajá, sí.

¿Y a ver esta pregunta se las hacemos siempre a nuestros entrevistados, a nuestros invitados, dependiendo pues del del tema que estemos tocando, y es el tema de los desafíos, no que desafíos ves como reclutador, qué desafíos ves que tienen las empresas que buscan tener más diversidad en sus contrataciones?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Mira, a veces hay muchos, ¿no? Yo creo que como te digo de diversidad e inclusión es un tema de nunca acabar y es un tema que creo que a todos nos debería apasionar muchísimo porque realmente las compañías crecen como te digo y iban volando de acuerdo con esto en sí, pienso solamente en por ejemplo en mujeres en temas de diversidad, actualmente la cuando vos haces un filtro ves un 15%, 15% de mujeres de dentro de un de 100, esto quiere decir que dentro de 100. Buenas. Hay 7 mujeres que trabajan tecnología que no todas están en posiciones de liderazgo, no tiene, no, todas tienen, están en poder hacer, puede aplicar OA que quieren aplicar, entonces hay varios, tenemos como que pensar cómo desarrollar el talento. Tenemos que hacer un poco más inclusivos a la hora de exponer nuestras carreras profesionales o las posiciones que se están que están ahí para los candidatos, pero posiblemente. ¿Yo creo que la, la mayor dificultad o el mayor challenge que tenemos es la falta de talento, ¿verdad? Realmente esto sí nos afecta muchísimo y desafortunadamente hay una. Hay un. Hay un sesgo dentro. Incluso los mismos candidatos y esto se ha dado por malas experiencias en realmente no se ha tomado el desarrollo apropiado dentro de dentro de una misma organización. Dentro incluso estudios, estudios universitarios ¿Y esto comienza a veces como tan simple como en casa no, que se puede exponencial? ¿Cuál es la cultura interna dentro

de nuestros hogares? Incluso que podemos darle una guía a las personas que viven en casa, a nuestros hijos o hijas y demás, para hacerles saber que tienen oportunidades de crecimiento, oportunidades de carrera, no solamente en ciertos grupos de salud, por ejemplo, a ciertos grupos de otras carreras de ingeniería que no son de, por ejemplo, de tecnología. Y poder darles el propio y adecuado conocimiento de que pueden aplicar y postularse a esos a sus posiciones, no, pero sí siempre sigue siendo un gran desafío. Hay muchas razones para ello, pero en nuestro interés es parte de estas conversaciones que debemos tener. Como te digo, en nuestras casas, en nuestras universidades, en guías de como en cómo puede hacer, evolucionando en ciertas otras carreras que no necesariamente son en el escopo dirigidos hacia otros grupos, por ejemplo, salud, puedes estar un poco muy cuadrado a pensar que es un gremio para mujeres solo, pero realmente no lo es, es un gremio mixto, igual tecnología también.

Claro, lo que dices es fundamental que sea fomentar la diversidad desde la casa y desde el hogar. En antes el mencionabas que bueno, las empresas que están abiertas a la contratación inclusiva tienen ciertas herramientas, aplicaciones, sistemas, etcétera. Quiero indagar un poco más en eso y que nos cuentes cómo las empresas pueden encontrar a las personas específicas que están buscando contratar.

[Sebastián Murillo Chinchilla] Sí es, eso es muy relativo, Stefany, creo que con base vamos a trabajar trabajando en varias compañías, la forma de hacer una prueba a diversidad e inclusión es muy subjetivo a cada compañía, eso te lo digo porque puede, incluso depende de cada tuerzo, el esfuerzo del reclutamiento de la de la organización, incluso es una inversión para muchos, hablando económicamente, crear grupos de soporte, por ejemplo Microsoft, hoy en día nos permite ver talento diverso de varios grupos que tenemos como Disability, que son personas con discapacidad. Black Microsoft, que se refiere un poco más a afrodescendientes o menos Microsoft o grupos como LGTB son grupos y organizaciones de soporte que pues hoy están dentro de Microsoft que reúne entrena o da soporte a muchas de esas esos grupos minoritarios y que exponencialmente nos permite encontrar talento a través de esos de esos grupos de soporte. Sin embargo, sabemos que tenemos limitado una visibilidad limitada en el mercado, utilizando también algunas plataformas de puta miento o de búsqueda, por lo que realmente también dependemos de nuestras referencias. Yo creo que en necesitamos crear una cultura general, una cultura generalizada en un comportamiento común de de referencias y siempre tener una intención orgánica natural, de referir, de referir personas con ese tipo de de discapacidades, o afrodescendientes, o mujeres LGTB, dentro de esos otros grupos que es sumamente necesario, pero yo creo que viene a través de nuestro propio talento interno y nuestro propio cultural.

¿Perfecto Sebastián y ya para ir cerrando quiero que leamos un poquito de la tecnología, no xq rol? ¿Crees que tiene la tecnología en profundizar la diversidad y la inclusión en las empresas?

[Sebastián Murillo Chinchilla] Número uno. Yo creo que es definitivamente número uno. Hemos avanzado muchísimo en los últimos años. Nuestra manera de pensar, nuestro mindset ha

cambiado muchísimo y esto viene por cambios de liderazgo, creo que nuestro equipo de liderazgo en ha mantenido cambios. O ha hecho cambios para que nuestro mindset se haya cambiado o nuestra manera de pensar haya cambiado, que seamos un poco más inclusivos a la hora de contratar, pero creo que, sin embargo, aparte de esto, el sector tecnológico le debemos le debemos más inclusión, le demos más diversidad y debemos más desarrollo humano. Realmente somos sumamente responsables, deberíamos ser responsables y lo cual yo creo que por eso es por lo que se están tomando tantas acciones dentro todas las organizaciones ahora en día para que esto suceda, pero también necesita, como te digo, necesitamos fomentar esto, necesitamos llevar esto en nuestros hogares, y a nuestros estudios. Realmente todo, todo comienza por ahí.

¿Bueno, Sebastián, te agradezco muchísimo haber tenido esta conversación con nosotros de un tema que es tan importante y que es tan valioso en estos momentos, ¿Eh? Espero poder tenerte en algún otro momento conversando un poco más sobre esto y otros temas de contratación.

[Sebastián Murillo Chinchilla] Muchísimas gracias, Stefan. Y de verdad que es un gusto estar por acá y para lo que necesite en algún futuro.

Muchísimas gracias nuevamente Sebastián y muchas gracias a nuestra audiencia por acompañarnos. Nos vemos en el próximo episodio de Microsoft Latam Podcast.