



TENT
—
MÉXICO

Buenas prácticas de atracción y selección de refugiados y migrantes en México

Un recurso
para equipos de
RR. HH. y Talento





TENT
MÉXICO

Tent México es una coalición de 60+ empresas líderes comprometidos con la integración de refugiados y migrantes



¡Bienvenidos a la 3ra reunión de Tent México!

- ¡Ya somos más **60 empresas** en Tent México! Saludamos a nuestros nuevos miembros
- **Día Mundial del Refugiado: 20/junio**
- Resumen 2da llamada (25 de abril):
 - El primer paso es obtener una Constancia de Inscripción del Empleador (CIE)
 - Existen diversos documentos migratorios que autorizan el trabajo para personas extranjeras. Las principales son: **Tarjeta de residente permanente, Tarjeta de visitante por razones humanitaria y Tarjeta de residente temporal**
- Pueden **acceder a la grabación** de todas las llamadas en el Members Hub de Tent: tent.org/member-resources (Members Hub → Mexico → Videos de formación y grabaciones de Tent México)

¡#DíaDelRefugiado! Celebremos que las empresas en México están comprometidas con la integración laboral de refugiados y migrantes

- **20 de junio** - Día designado por la ONU para celebrar la fuerza y el valor de las personas que se han visto obligadas a huir de sus países de origen, y a generar consciencia sobre la crisis mundial de los refugiados y migrantes.
- Esperamos que nuestros miembros (¡ustedes!) nos ayuden a compartir contenido en sus redes sociales sobre sus **esfuerzos para apoyar refugiados y migrantes**, creando consciencia sobre las **ventajas de contratar** e integrar a refugiados y migrantes.
- Sugerimos compartir estas ideas con tu **equipo de comunicaciones**, con todos **los compañeros** que participan en los programas para refugiados y migrantes en la empresa y con **los líderes que dirigen** esta labor **para fomentar la participación** de toda la organización.

¡#DíaDelRefugiado! Celebremos que las empresas en México están comprometidas con la integración laboral de refugiados y migrantes

Marco de LinkedIn



Haga clic en la imagen para descargar el material o la plantilla

Tomarse LinkedIn con #HiringRefugees: Pida a sus equipos de RRHH, directivos y otras personas que participan o invierten en sus programas de contratación de refugiados y migrantes que añadan el marco personalizable de Tent "#HiringRefugees" a su imagen de perfil de LinkedIn durante toda la semana (o por más tiempo si desean). Este simple acto, que se inspira en el marco #Hiring de LinkedIn, mostrará públicamente que su organización participa activamente en este esfuerzo, así como lo orgullosos y solidarios que están los empleados de su empresa con este trabajo. También se puede compartir esta acción con una publicación en su feed en la que explique qué significa el marco y por qué el Día Mundial del Refugiado es importante para usted y para su empresa.

[Descargar instrucciones](#)

Diseños Redes Sociales



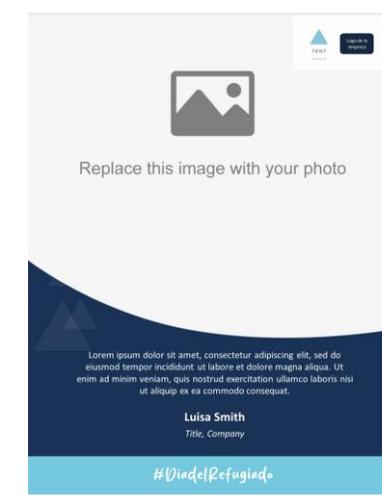
Insignia Tent México



Insignia Miembros de Tent: Haga público que su empresa es miembro de Tent México, añadiendo el distintivo oficial de miembro de Tent a la página web de su empresa, a las firmas de correo electrónico de sus colaboradores, a futuros informes de impacto social, al landing page de su intranet o en cualquier otro lugar. Esta insignia identificará inmediatamente a su organización como miembro de Tent México y comprometida a conectar a los refugiados con puestos de trabajo, a la vez que aportará una mayor sensibilidad y credibilidad a su programa para refugiados y migrantes.

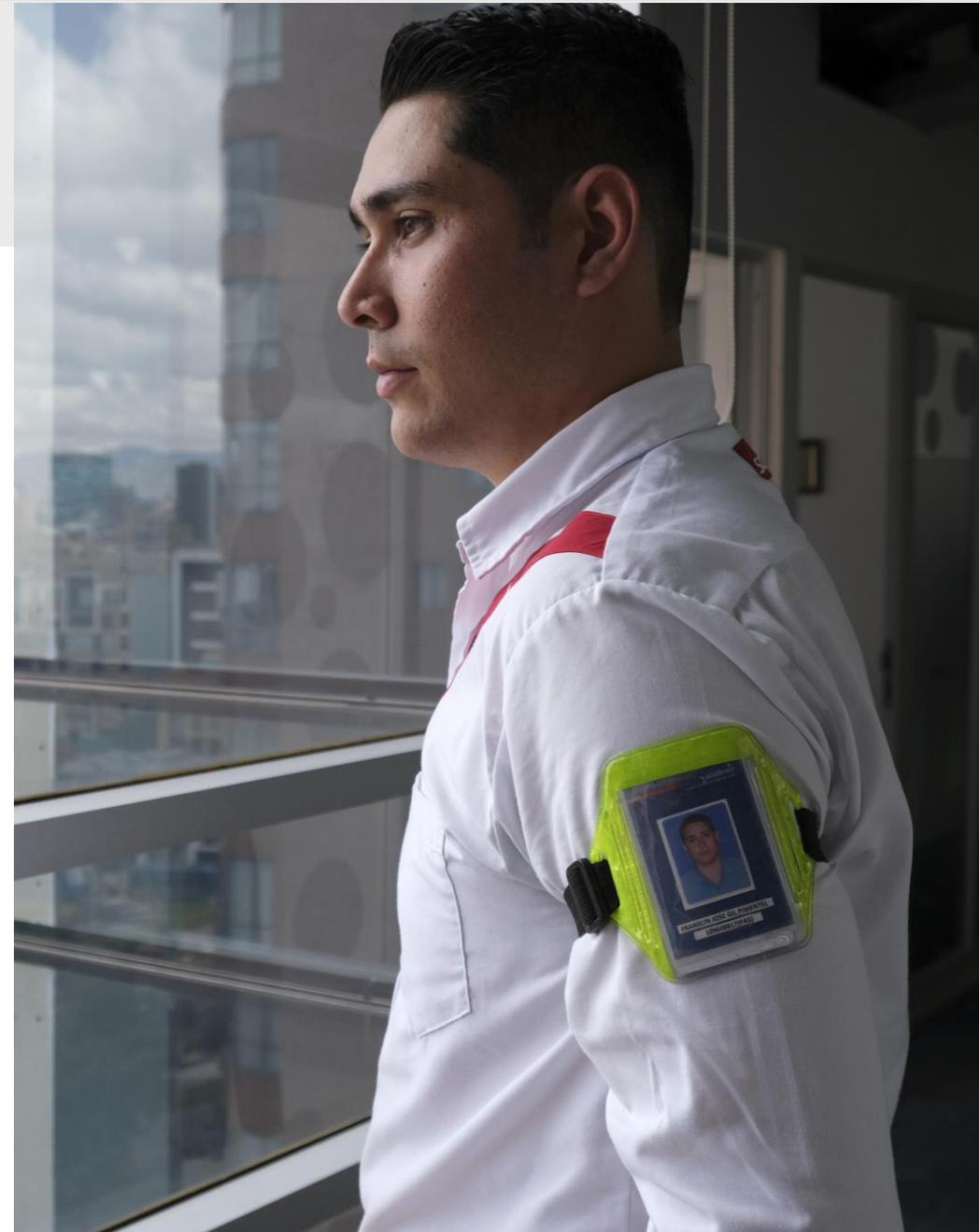
[Descargar imagen](#)

**Nota: en la carpeta vinculada encontrará una insignia global, así como insignias para cada coalición de países de Tent.*



Al final de esta llamada, sabrás...

1. Por qué es necesario adaptar los procesos atracción de talento a la población refugiada y migrante
2. Cómo realizar una búsqueda focalizada de candidatos refugiados y migrantes
3. Cómo adaptar los procesos de selección para ser más inclusivos con la población refugiada y migrante



Índice

1

¿POR QUÉ ADAPTAR
PROCESOS DE
SELECCIÓN?

2

CÓMO HACER LA
BÚSQUEDA DE
CANDIDATOS

3

CÓMO ADAPTAR LOS
PROCESOS DE
SELECCIÓN

Recap: ¿Por qué contratar personas refugiadas?

Además de cambiarles la vida a las personas refugiadas, también existen razones comerciales para contratarlas:

- ▲ La rotación de las personas refugiadas es menor que la de los demás trabajadores*.
- ▲ Se considera que los refugiados son empleados excepcionalmente motivados, resilientes y leales.
- ▲ Las personas refugiadas suelen estar más dispuestas a trasladarse a otro lugar diferente por un trabajo digno.
- ▲ Las personas refugiadas hacen que su personal sea más diverso, lo que impulsa la innovación y el rendimiento financiero, entre otros beneficios**.

“Los refugiados aportan una increíble fuente de talento, ya que están cualificados, son diligentes, leales y se comprometen”.

— Rohini Anand, exvicepresidenta de Responsabilidad Corporativa y Directora global de Diversidad

Sodexo

* En un estudio, se descubrió, por ejemplo, que en el sector de manufactura, la rotación de las personas refugiadas es de un 4 % anual, comparado con el 11 % para los demás empleados (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment* [Refugiados como empleados: buena retención, fuerte contratación], 2017). ** En estudios, se ha demostrado que la diversidad favorece la innovación, impulsa el crecimiento del mercado y aumenta los resultados financieros (Harvard Business Review, *How Diversity Can Drive Innovation* [Cómo la diversidad puede impulsar la innovación], 2012; Harvard Business Review, *The Other Diversity Dividend* [El otro dividendo de la diversidad], 2018).

¿Quién es una persona refugiada?

- ▲ Una persona **refugiada** es alguien que se ha visto obligado a huir de su país por un temor fundamentado a la persecución o la violencia, por ejemplo, una guerra civil o violencia étnica.
- ▲ Una **persona que busca asilo** es alguien que se ha ido de su país y ha solicitado formalmente el estatus de refugiado en tu país, pero está a la espera de una resolución oficial del gobierno.

¿Quién se consideraría una persona refugiada?

- ▲ Alguien que huye de la violencia de las pandillas de El Salvador.
- ▲ Alguien que huye de la persecución política de Venezuela.
- ▲ Alguien que huye del conflicto civil y de las violaciones de los derechos humanos en Nicaragua.
- ▲ Alguien que pertenece a la comunidad LGBTQ+ que huye de la persecución en Honduras.

¿Por qué debería adaptar los procesos de selección y atracción de talento de mi empresa para talento refugiado y/o migrante?

Los refugiados y migrantes son personas que se enfrentan a barreras estructurales cuando intentan incorporarse a la vida laboral en un nuevo país, lo que hace que parezcan menos competitivas en un proceso de contratación estándar. Por ejemplo:

- ▲ Es posible que no estén familiarizadas con las bolsas de trabajo disponibles.
- ▲ También es posible que carezcan de redes profesionales para acceder a oportunidades de trabajo o para conectarse con posibles empleadores directamente.
- ▲ Cuando se postulan, pueden ser excluidas inadvertidamente debido a periodos de inactividad laboral en su currículum, o por tener una formación y certificaciones extranjeras con las que el departamento de RR. HH. no está familiarizado.

Aunque un candidato de esta población pueda ser adecuado para el puesto, es posible que no tenga éxito en un proceso de contratación convencional.

Índice

1

¿POR QUÉ ADAPTAR
PROCESOS DE
SELECCIÓN?

2

CÓMO HACER LA
BÚSQUEDA DE
CANDIDATOS

3

CÓMO ADAPTAR LOS
PROCESOS DE
SELECCIÓN

Establecer alianzas con organizaciones locales para reclutar candidatos

- ▲ Trabajar con socios locales puede ayudar a ponerte en contacto directo con personas refugiadas y migrantes que buscan trabajo y conectarlos con tu empresa.
- ▲ Importante: La mayoría de los posibles socios locales se enfocarán en una ciudad o región específica, no en un país entero (incluso las organizaciones nacionales o regionales a menudo tienen oficinas y programas locales relativamente independientes).
- ▲ Si necesitas apoyo ampliando tu búsqueda a nivel nacional, es posible que debas trabajar con múltiples socios. ¡Tent puede facilitarlos!



¿Por qué mi empresa debería trabajar con un socio local?

- ▲ Es la forma más eficiente de crear una red de candidatos refugiados o migrantes.
- ▲ En algunos casos, los socios locales pueden realizar una preselección y proporcionar una lista de candidatos migrantes o refugiados para los puestos que deseas cubrir.
- ▲ Algunas organizaciones también pueden ofrecer servicios de apoyo para las personas refugiadas o migrantes contratadas, lo que incluye formación o clases de idioma.

Forjar alianzas exitosas a largo plazo

¡Importante!

Tu empresa debe llevar un **registro de los candidatos y contrataciones** que llegan a través de organizaciones locales, para poder identificar los canales de reclutamiento más efectivos.

Puedes crear un **código de referencia**, para cada organización o canal de reclutamiento.

Pasos para comenzar a forjar alianzas locales exitosas:

- ▲ Ponte en contacto con Tent para compartir **información sobre las vacantes** que necesitas llenar y los requisitos correspondientes.
- ▲ Tent determinará qué organizaciones pueden satisfacer mejor las necesidades de tu empresa y los pondrá en contacto.
- ▲ **Comunícate directamente** con la organización para confirmar que cuentan con los servicios y los medios necesarios para cumplir tus requerimientos.
- ▲ Te recomendamos realizar una **prueba piloto** con la organización y, luego, avanzar hacia una alianza a largo plazo, en la que se incorporen los aprendizajes durante el proceso.

Anunciar vacantes en redes comunitarias

Para algunas empresas puede ser difícil llegar directamente a la comunidad refugiada y migrante.

Utiliza las redes sociales y comunitarias para promocionar tus vacantes:

- ▲ Crear material impreso (flyers) para compartir con organizaciones locales, quienes lo podrán distribuir a través de sus ventanillas informativas
- ▲ Buscar y contactar las redes sociales de personas refugiadas y migrantes, ej. grupos de Facebook, canales de distribución en WhatsApp, etc.
- ▲ Traducir las descripciones de las vacantes al idioma local de las personas refugiadas en su área (ej. Creole para Haitianos)

En algunos casos, el “marketing” en las redes sociales de estas comunidades puede darse de manera orgánica:

Se ha demostrado a través de estudios que **si un refugiado tiene una experiencia positiva** con un empleador, es probable que **otros miembros de su comunidad busquen empleo en la misma empresa***.

* En un estudio realizado en empresas de Estados Unidos, se reveló que las organizaciones que contratan a personas refugiadas experimentan efectos positivos en la contratación (Fiscal Policy Institute, *Refugees As Employees: Good Retention, Strong Recruitment* [Refugiados como empleados: buena retención, fuerte contratación], 2017).

Organiza o participa en ferias de empleo para refugiados y migrantes

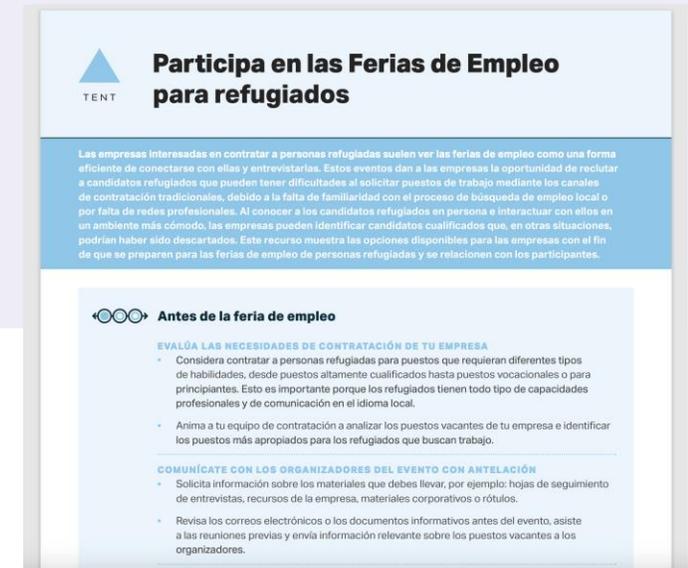
Una feria de empleo te permite entrar en contacto directo con candidatos refugiados y migrantes, eliminando las barreras que ellos enfrentan en un proceso tradicional de reclutamiento.

Beneficios de participar en una feria de empleo:

- ▲ Tener al empleador reunido con múltiples candidatos en un mismo espacio y en un mismo día
- ▲ Generar conocimiento sobre tu empresa entre la comunidad refugiada y migrante, quienes podrán referir a sus contactos y traer nuevos interesados.
- ▲ Es una excelente oportunidad para dar a conocer los esfuerzos de inclusión de tu empresa hacia tus *stakeholders*

Tent te puede ayudar a organizar un “día de entrevistas”, o invitarte a ferias de empleo en tu ciudad que se adapten a tus necesidades de contratación.

En el *Members Hub*, encontrarás excelentes recursos que te ayudarán a prepararte para una feria de empleo:



Índice

1

¿POR QUÉ ADAPTAR
PROCESOS DE
SELECCIÓN?

2

CÓMO HACER LA
BÚSQUEDA DE
CANDIDATOS

3

CÓMO ADAPTAR LOS
PROCESOS DE
SELECCIÓN

Haciendo pequeños ajustes a tus procesos, podrás lograr una contratación más efectiva

Debes considerar ajustar el proceso estándar de medición de aptitudes de un candidato para la vacante, para que sea más accesible para los candidatos.

- ▲ Asegúrate de que tu proceso estándar de selección se enfoque al máximo en evaluar el **comportamiento**, los **atributos** y el **potencial** del candidato para hacer el trabajo.
- ▲ Evalúa qué **aptitudes técnicas** son realmente **indispensables** para el puesto y, luego, adáptalas en el proceso de entrevista (*por ejemplo, nivel de educación mínimo o certificaciones requeridas*).
- ▲ Evalúa nuevamente el nivel de español que se *requiere* para el cargo. Muchas empresas exigen un nivel de dominio del idioma local superior al requerido para el trabajo en sí.
- ▲ **Sé muy claro** en explicar los procesos de la vacante. Puedes hacer una visita en el lugar de trabajo como parte del proceso de contratación para garantizar que los candidatos comprendan todo lo que conlleva el puesto.

Ten presente las barreras lingüísticas de los candidatos

Puedes aplicar las siguientes estrategias para superar las barreras del idioma durante el proceso de reclutamiento:

- ▲ Averigua si algún socio local puede ayudar con la traducción, interpretación, o a completar la documentación necesaria para las entrevistas.
- ▲ Garantiza una comunicación clara hablando más despacio (no más fuerte) y evitando el uso de lenguaje coloquial (*por ejemplo, evita usar frases como “Está muy padre” o “Es pan comido”*).
- ▲ En lugar de hacer preguntas de tipo “sí/no”, verifica la comprensión con preguntas esclarecedoras (*por ejemplo, pregunta “¿A qué hora es tu próxima entrevista?” en lugar de “¿Sabes a qué hora es tu próxima entrevista?”*).



Consideraciones al revisar currículos

Al revisar los currículos de candidatos refugiados y migrantes, ten en cuenta los factores asociados a su estatus, tales como los siguientes:

- ▲ Periodos de inactividad laboral debido a su desplazamiento
- ▲ Aptitudes y experiencia inadecuadas o desactualizadas
- ▲ Falta de experiencia profesional o referencias locales
- ▲ Desconocimiento de las normas de solicitud de trabajo fuera de su país de origen

Mientras revisas los currículos, intenta hacer lo siguiente:

- ▲ Determina si hay flexibilidad al considerar períodos de inactividad laboral
- ▲ Evalúa si el historial laboral o las cualificaciones en el extranjero podrían indicar el potencial o las aptitudes y experiencia relevantes del candidato.
- ▲ Considera la posibilidad de recurrir a una agencia independiente o a recursos en línea para verificar la equivalencia educativa y aptitudes de instituciones extranjeras.
- ▲ Desarrolla una prueba para evaluar competencias técnicas

No rechaces a una persona para un puesto de nivel inicial únicamente porque parezca "sobrecalificada".

- ▲ Muchas personas de esta población que son altamente capacitadas no pueden ejercer su profesión inmediatamente en su nuevo país, y buscan puestos que requieren cualificaciones más bajas, para adquirir experiencia local.
- ▲ Es posible que estos candidatos "sobrecalificados" puedan ser grandes candidatos para crecer dentro de la empresa y asumir mayores responsabilidades rápidamente.

Adaptar los procesos de entrevista

Mientras programas y realizas las entrevistas, recomendamos lo siguiente:

- ▲ Capacita a las personas que realizan las entrevistas para que presten atención a sus **sesgos inconscientes** y bríndales herramientas e información para superarlos, como información contextual sobre las personas refugiadas y migrantes.
- ▲ Ten en cuenta la diversidad al momento de crear entrevistas grupales para reducir aún más los sesgos inconscientes.
- ▲ Fomenta la comunicación bidireccional entre los entrevistadores y los candidatos para garantizar que se entiendan a la perfección. No asumas que el silencio por parte de los candidatos refugiados y migrantes confirma la comprensión.
- ▲ Explica a los entrevistadores que es posible que los candidatos refugiados y migrantes no conozcan ciertas normas (especialmente las relacionadas al lenguaje corporal), y que esto es una señal de diferencias culturales, no de falta de respeto (*por ejemplo, el contacto visual, los apretones de manos y los besos suaves en la mejilla entre hombres y mujeres no son prácticas habituales en algunas culturas*).
- ▲ Comparte información sobre la cultura empresarial local y asegúrate de que los candidatos se sientan cómodos con las expectativas de comportamiento en el lugar de trabajo.

A woman with dark hair tied back, wearing a light grey long-sleeved shirt and blue nitrile gloves, is focused on planting small green seedlings into a black plastic tray filled with dark soil. She is in a greenhouse or nursery setting, with other workers and rows of trays visible in the background. The lighting is bright, and the overall atmosphere is one of diligent agricultural work.

¡Muchas gracias!

¿Tienen preguntas?

Recursos adicionales*

- Lutheran Immigration and Refugee Services, [U.S. Employers' Guide to Hiring Refugees \(Guía para empleadores de EE. UU. sobre la contratación de refugiados\)](#), 2017.
- Breaking Barriers, [UK Employers' Guide to Hiring Refugees \(Guía para empleadores del Reino Unido sobre la contratación de refugiados\)](#), 2018.
- Action Emploi Réfugiés, [Info Emploi Réfugiés \(Información sobre empleo para refugiados\)](#), 2018.
- Friendly Nations Initiative y Migration Council Australia, [Australian Employers' Guide to Hiring Refugees \(Guía para empleadores australianos sobre la contratación de refugiados\)](#), 2019.
- Deloitte Insighta, [A New Home at Work: an Employer's Guide to Fostering Inclusion for Refugees in the Workplace \(Un nuevo hogar en el trabajo: guía para empleadores sobre cómo fomentar la inclusión de los refugiados en el lugar de trabajo\)](#), 2019.
- HIAS, ACNUR Colombia y Ministerio del Trabajo de Colombia, [Guía para la contratación de refugiados y migrantes venezolanos en Colombia](#), 2019.
- Casa Refugiados, [Guía para la contratación de refugiados en México](#), 2019.