

Informe de resultados

Inclusión laboral en población LGTBI



Sandra Moreno



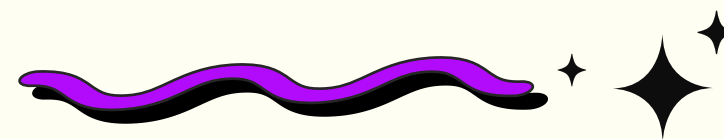
Hernando Botero

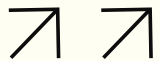


Rubén Chalapud



César Paternina





Equipo



01

Hernando Botero

UX Research.
Experto en Género



02

Sandra Moreno

UX Research.
Investigadora Cualitativa



03

César Paternina

Investigador de
mercados.



04

Rubén Chalapud

Analista de Resultados



872 K+*

Personas identificadas como
LGTBI en Colombia

✦ 698,068 buscan empleo.

✦ 130,888 son profesionales.

Computrabajo como líder en LATAM en inclusión laboral

Atraer y retener a la población LGBTI atendiendo las necesidades en la búsqueda de trabajo.

Este informe presenta los hallazgos y conclusiones de las pruebas realizadas, junto con una propuesta para **fortalecer la ventaja competitiva de Computrabajo** en el ámbito de la inclusión laboral.

Identificamos una barrera importante:

Muchas de las personas usuarias de la comunidad LGBTI perciben procesos de selección cargados de sesgos, que se transmiten por percepción en una mala experiencia y confianza en la plataforma.

Para abordar esto, desarrollamos y probamos mejoras visuales y funcionales diseñadas para percibir un entorno más justo e inclusivo.

A través de un prototipo interactivo, cinco personas LGBTI experimentaron las propuestas de mejora, evaluando su impacto en seguridad, confianza y facilidad de uso.

Logramos determinar que los ajustes propuestos pueden reducir la sensación de exclusión y, en consecuencia, disminuir la tasa de abandono de la plataforma, promoviendo una experiencia más inclusiva y segura durante la búsqueda de empleo y la creación de un perfil profesional.

¿Cómo llegamos a esta propuesta?

Contexto del proyecto



Investigación previa

Análisis de informe sobre inclusión laboral, entrevistas a 10 personas usuarias de la población LGTBI y tomadores de decisión en procesos de selección.

Definición del problema

Percepción de un proceso de una cultura de selección excluyente para la población diversa LGTBI.

Objetivo de negocio

Incentivar formas de inclusión en los procesos de búsqueda laboral para atraer más usuarios apoyándonos en la población LGTBI.

Arquetipos de usuarios

Definición de las poblaciones más afectadas por la discriminación y que abandonan las plataformas de búsqueda de empleo.

Hipótesis a comprobar

La falta de mensajes y símbolos de inclusión y seguridad en la búsqueda de trabajo disminuye la percepción de confianza de la población LGTBI en las bolsas de empleo.

¿Cómo llegamos a esta propuesta?

Contexto del proyecto



Creación de prototipos

Implementaremos elementos gráficos o de interacción en la interfaz de Computrabajo para fomentar la confianza del postulante LGBTI.

Definición de prueba

Determinar si estos ajustes pueden reducir la sensación de exclusión y, en consecuencia, disminuir la tasa de abandono de la plataforma.

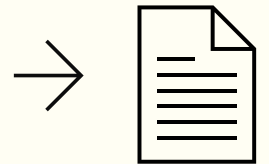
Pruebas de usabilidad

Test guiado para evaluar el uso y percepción del prototipo con cinco (5) personas representativas de la población LGTBI.

Sistematización de hallazgos

Identificación de los principales hallazgos y conclusiones.

Presentación de informe



Una búsqueda de empleo incluyente



Objetivo de negocio

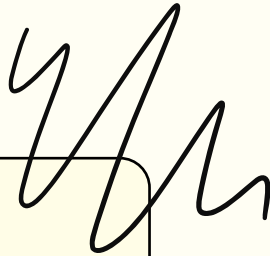
Mejorar la experiencia de las personas usuarias LGBTI en Computrabajo mediante un proceso de selección más justo e inclusivo, eliminando sesgos y promoviendo la equidad en la contratación. Esto busca aumentar la participación y retención de las personas en la plataforma, reducir la tasa de abandono, y posicionar a Computrabajo como un espacio seguro y comprometido con la diversidad e inclusión, atrayendo más empresas que valoran estos principios.

Objetivos del test de usuario

El objetivo de este test es evaluar cómo los cambios visuales y funcionales en la plataforma de empleo Computrabajo afectan la percepción de seguridad, confianza y usabilidad para las personas usuarias de la población LGBTI. Buscamos determinar si estos ajustes pueden reducir la sensación de exclusión y, en consecuencia, disminuir la tasa de abandono de la plataforma, promoviendo una experiencia más inclusiva y segura durante la búsqueda de empleo y la creación de un perfil profesional.



Hipótesis principal



La falta de mecanismos digitales efectivos para *prevenir la discriminación en plataformas* de empleo **afecta negativamente la percepción de seguridad y confianza de las personas usuarias**, perpetuando barreras sistémicas que limitan la inclusión y reducen las tasas de empleabilidad para personas discriminadas por género, orientación sexual, identidad u otros factores de vulnerabilidad.

Hipótesis secundarias:

Políticas de inclusión y diversidad

La ausencia de una exposición clara de políticas de inclusión y diversidad por parte de las empresas en la plataforma genera inseguridad en las personas usuarias LGBTI al momento de crear sus perfiles o postularse a ofertas. Esto puede aumentar el abandono de la plataforma y disminuir la frecuencia de uso.

Mensajes y elementos visuales

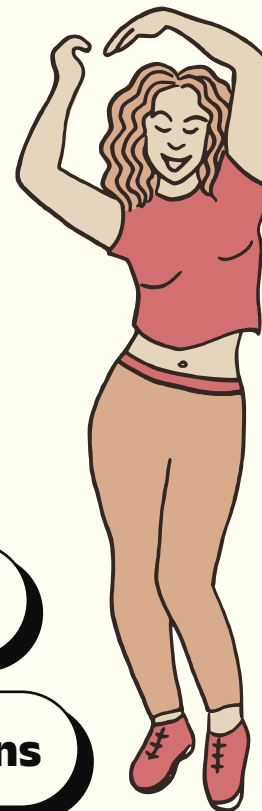
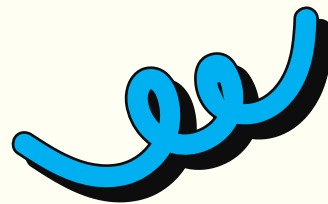
La falta de elementos visuales o mensajes en la interfaz que promuevan una política de selección laboral sin sesgos contribuye a la percepción de un entorno poco inclusivo. Esto genera desconfianza entre las personas usuarias LGBTI y los motiva a abandonar la plataforma o interactuar menos con ella.

Enfoque en competencias y habilidades

Un proceso de selección que no priorice competencias y habilidades, sino atributos personales como género o apariencia, perpetúa sesgos de discriminación. Esto afecta la percepción de equidad de las personas usuarias LGBTI y reduce tanto su permanencia en la plataforma como las tasas de éxito en la búsqueda de empleo, impactando negativamente en su experiencia.



Percepción general sobre bolsas de empleo



Usuaria 2

Mujer Trans

"No las uso porque no me llaman y si me llaman de discriminan por mi apariencia"

"Me ha pasado que yo cumplía con todos los requisitos, pero optaban por elegir a otra persona porque no les gusta mi aspecto"

Usuaria 1

Mujer Trans



Diseño Muestral



Hallazgo relevante:

La visibilidad de la transexualidad expone con mayor intensidad las dinámicas de exclusión y desigualdad de género presentes en el ámbito laboral, perpetuando la discriminación.

Se seleccionó un grupo de 5 personas porque era representativo y homogéneo en proporción a las afectaciones observadas en los estudios previos, donde la mayoría de la población LGBTBI presentaba este problema, con menor incidencia en las personas que se identificaban con su sexo designado al nacer. Este número permitió abordar un estudio de percepción preliminar para evaluar una propuesta destinada a aliviar esta problemática específica dentro de la población.

Personas trans en búsqueda activa de empleo (25-45 años)

Profesionales LGBTBI en búsqueda de empleo (25-50 años)



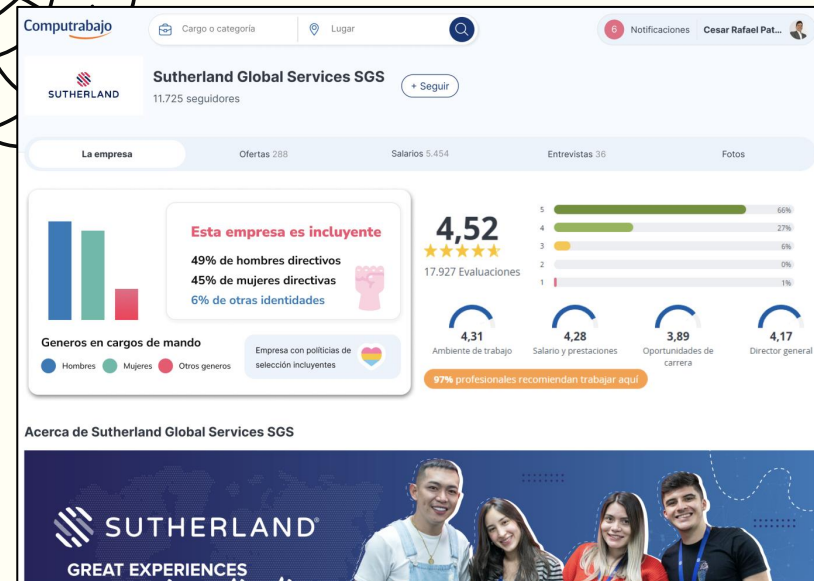
5 usuarios

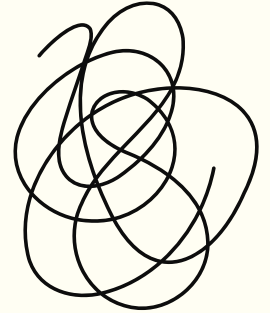
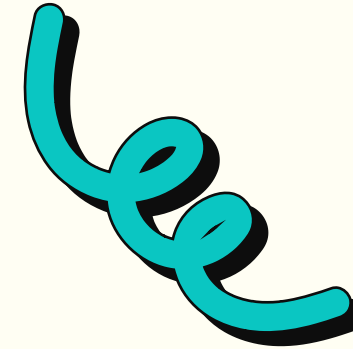
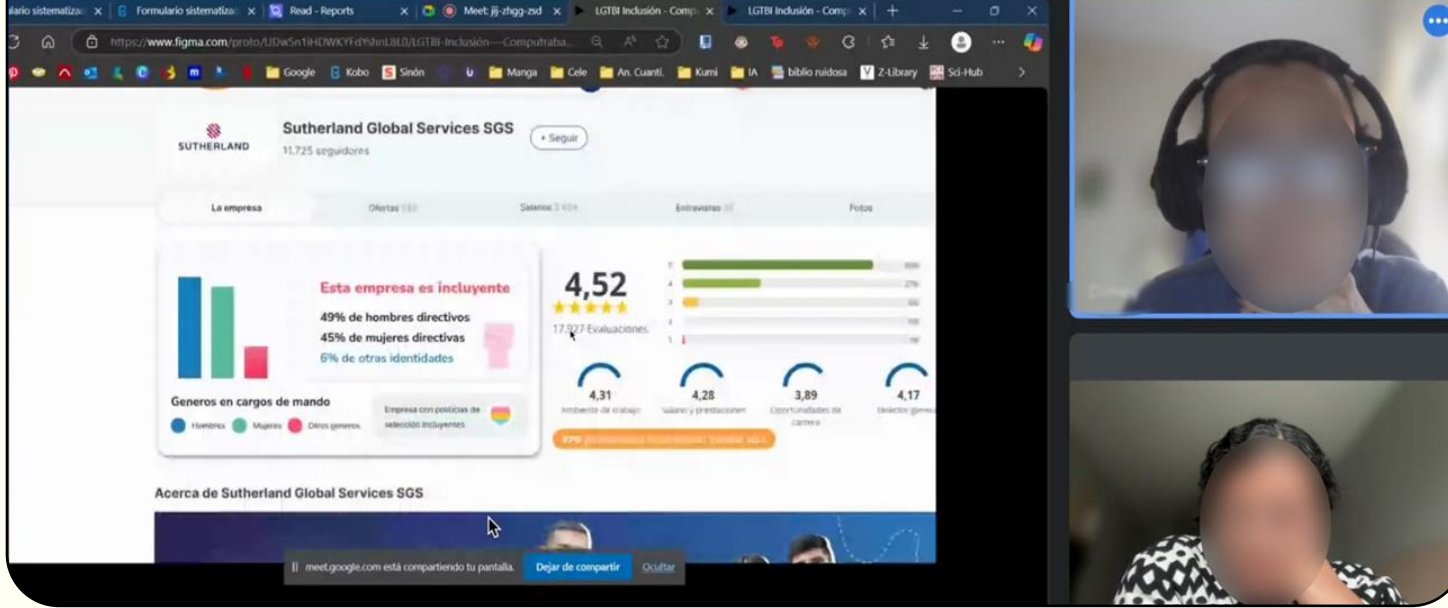
Probaron una interfaz de alta fidelidad mientras se observaban sus acciones y se les guiaba en la tarea

¿Cómo se hizo?

Estrategia de testeo

Diseñamos un prototipo interactivo donde se implementaron elementos gráficos y de interacción en la interfaz de Computrabajo para fomentar la confianza del postulante LGBTI. Estos elementos consistieron en ser mensajes inclusivos, íconos que reforzaron la privacidad y seguridad, y textos que resaltaron el compromiso con la diversidad de la plataforma.





Test de usabilidad

El test de usabilidad se realizó mediante un método guiado, en el que un moderador siguió un guion estructurado para presentar escenarios específicos a las personas usuarias. Las personas participantes interactuaron con un prototipo interactivo que incluía elementos gráficos y de interacción diseñados para fomentar confianza, privacidad y seguridad en la plataforma de Computrabajo.

situaciones reales, como buscar una oferta laboral de una empresa reconocida, y se les asignaron tareas concretas para evaluar cómo percibían los mensajes inclusivos, la facilidad de navegación y la efectividad de las mejoras propuestas.

Este enfoque permitió analizar tanto la percepción de las personas usuarias como los puntos críticos en la experiencia de uso.

Durante las pruebas, se describieron

Personas usuarias que participaron en el test

***872 K+**

Personas identificadas como
LGTBI en Colombia

- ✦ 698,068 buscan empleo.
- ✦ 130,888 son profesionales.

L Lesbianas: 191,969 (22%)

G Gais: 383,937 (44%)

B Bisexuales: 122,162 (14%)

T Trans: 9,598 (1.1%)

I Intersexuales y otros: 173,645 (19.9%)

5 participantes

de las poblaciones más representativas probaron una interfaz de alta fidelidad mientras se observaban sus acciones y se les guiaba en la tarea.

Para representar al 67,1% de la población

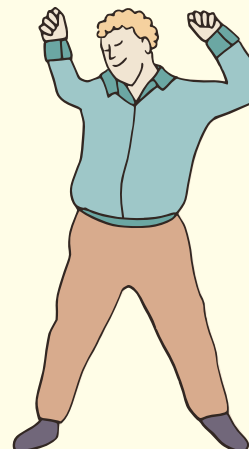
Una selección que nos permite contrastar con la *población trans*, que es la más afectada.



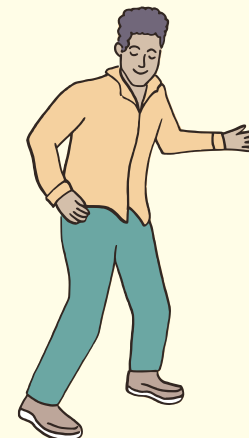
Usuario 1
Mujer trans



Usuario 2
Lesbiana



Usuario 3
Gay



Usuario 4
Gay

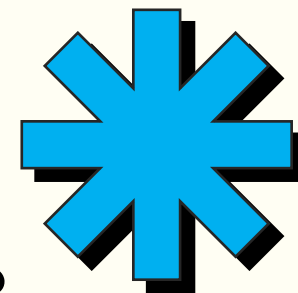


Usuario 5
Mujer trans

Análisis de percepción

Métricas de apoyo

Percepciones generales de los elementos visuales y mensajes presentados.



01. Porcentaje de personas usuarias que consideran los mensajes relevantes para su búsqueda de empleo.



05. Tiempo promedio para completar las actividades.

02. Porcentaje de personas usuarias que se sienten motivados a postularse.



06. Identificación de elementos que generan confusión o dificultan la interacción.

03. Porcentaje de nivel de confianza al registrar información personal.



07. Percepciones generales de los elementos visuales y mensajes presentados.

04. Tasa de éxito o error en completar las actividades.



08. Impacto de los mensajes informativos sobre la protección de datos en la percepción de confianza.

Tareas

Metodología

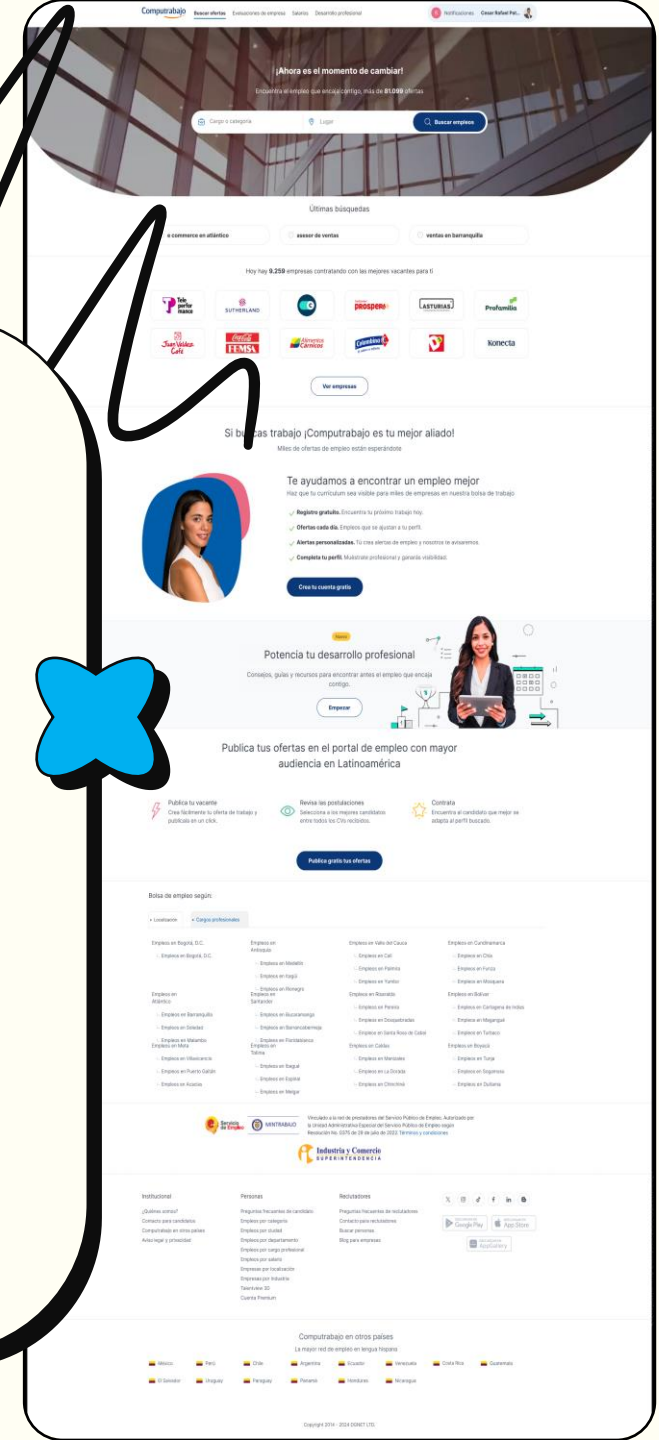
El test se realizó en la plataforma Computrabajo, enfocándose en dos tareas: **la búsqueda de ofertas laborales y la creación de perfiles profesionales.**

Para la búsqueda, se implementaron sellos visuales que identificaron empresas inclusivas, evaluando su impacto en la percepción de las personas usuarias y la facilidad para encontrar ofertas laborales comprometidas con la diversidad. También se identificaron posibles barreras de navegación y usabilidad.

Prototipo

En la creación de perfiles, se *adoptaron medidas antidiscriminatorias* para proteger información sensible, como foto, género y contacto, que estuvieron inicialmente ocultos. La plataforma incorporó campos opcionales, como pronombres, y una plantilla simplificada diseñada para priorizar habilidades y conocimientos relevantes, en lugar de información personal visible.

Este formato facilita que los datos ingresados sean compatibles con sistemas automatizados de selección de currículums, destacando los méritos profesionales sin prejuicios. Las personas usuarios pudieron visualizar cómo se presentaba su perfil con los datos sensibles protegidos, lo que fortaleció la confianza y mejoró la experiencia de uso en la plataforma.



Tarea 1: Búsqueda de ofertas laborales

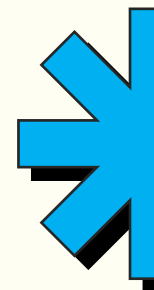
Objetivo

Evaluar cómo las mejoras propuestas afectan la percepción de los usuarios en el proceso de búsqueda y la visibilidad de ofertas inclusivas, así como la identificación de posibles barreras o dificultades en la navegación e interacción.

Escenario

Te encuentras buscando una oferta de trabajo interesante y te gustaría postularte a una empresa reconocida. Has escuchado sobre SUTHERLAND y sabes que tiene buenas opciones laborales.

Para encontrar las vacantes de esta empresa, decides ingresar al portal de Computrabajo, una de las plataformas más populares de búsqueda de empleo. Tu tarea es buscar la empresa SUTHERLAND en el sitio, observar la interfaz propuesta y luego explorar las ofertas laborales que tienen disponibles.



4/11

Tarea 1. Búsqueda de ofertas de empresas inclusivas

Hallazgo de percepción

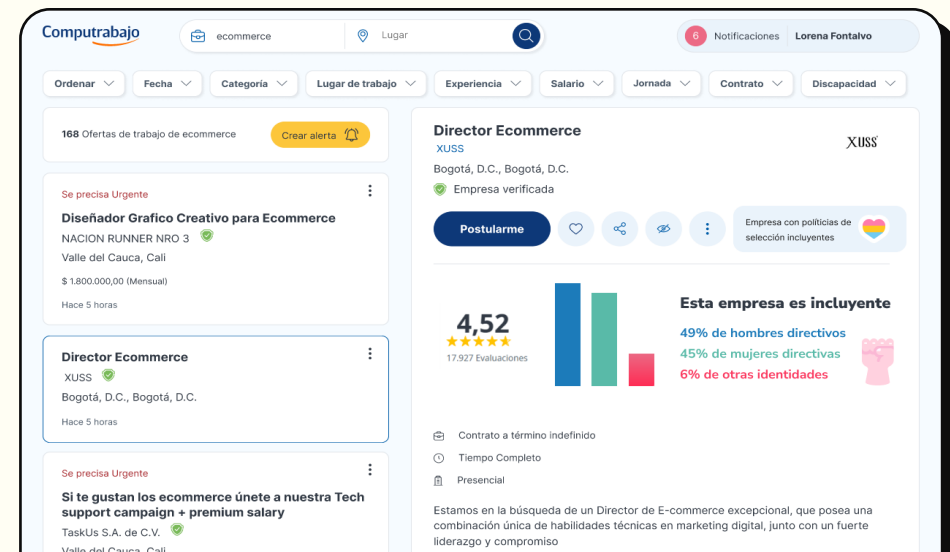
Etiquetas: Las personas usuarias consideran que las etiquetas pueden ayudar a evitar experiencias traumáticas en el ámbito laboral, aumentando su disposición a postularse en este tipo de empresas.

Iconografía familiar: Los sellos de inclusión y mensajes antidiscriminatorios generaron una percepción positiva de seguridad, especialmente en personas usuarias con experiencias negativas previas, quienes valoraron el esfuerzo de Computrabajo por ser una empresa inclusiva.

Poca trazabilidad: La falta de actualizaciones sobre el estado de las postulaciones y la ausencia de notificaciones claras de rechazo generan frustración y desconfianza entre las personas usuarias en los procesos de selección.

Precisión en los datos: Las personas usuarias valoran la etiqueta "esta empresa es incluyente," Sugieren mayor precisión en los datos sobre las cifras, como "49% hombres, 46% mujeres, y 6% otros géneros", este último no refleja verdadera inclusión.

Primera plataforma inclusiva: 3 de 5 participantes indicaron sentirse satisfechos con la plataforma, reconociéndola como la primera plataforma en fomentar la inclusión laboral.



Métricas de usabilidad

100%



Consideran los mensajes de inclusión relevantes para su búsqueda de empleo

Se percibía interés en las personas cuando observaban los textos y anuncios. Los comentarios finales de todos fueron positivos con un sentimiento de alivio.



80%

De las personas usuarias se sintieron motivadas a postularse



20%

Tasa de error

Una persona usuaria no completo la tarea

Tiempo esperado

6:00 min

Tiempo en la tarea

5:48 min

Los campos agregados **no** aumentaron los tiempos de la tarea

Confusión en la navegación: Al hacer clic en "buscar empleo," la plataforma redirigía a una página diferente, donde no era posible aplicar filtros ni acceder directamente a empresas específicas, como SUTHERLAND. Esto dificultó la interacción y generó confusión.

Dificultad para encontrar ofertas: Los usuarios encontraron confusa la navegación hacia las ofertas de trabajo específicas de una empresa, lo que afectó su experiencia de búsqueda.

Tarea 2: Creación de un perfil profesional o hoja de vida

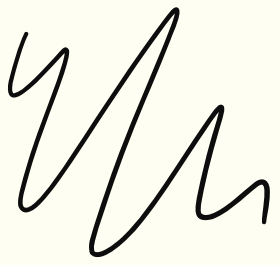
Objetivo

Observar si los mecanismos antidiscriminatorios propuestos mejoran la confianza de las personas usuarias al registrar su información personal, además de identificar posibles barreras o dificultades en la interacción, y evaluar si las personas usuarias logran completar la actividad de manera oportuna dentro de los tiempos estimados, para valorar la usabilidad del formulario.

Escenario

Imagina que deseas buscar empleo en el sitio web y necesitas crear un perfil profesional. Completa este proceso, prestando atención a los campos solicitados. Te encuentras en la página de Computrabajo y identificaste una oferta interesante, pero para poder postularte necesitas crear una hoja de vida. Tu tarea es identificar la opción de crear hoja de vida, ingresar y completar el formulario propuesto, siguiendo el paso a paso hasta finalizar.





Hallazgo de percepción

Privacidad: El ocultamiento de datos sensibles (foto, género) generó una mayor sensación de seguridad en todas las personas participantes. Manifestaron que este mecanismo era clave para sentirse protegidos contra posibles sesgos iniciales durante el proceso de selección.

Identificación con pronombres: El formulario adaptado con campos opcionales, como pronombres y opciones no binarias, fue considerado intuitivo y fácil de usar por los participantes. Las personas usuarias destacaron que incluir un campo de pronombres les permitió reflejar su identidad de forma más auténtica.

Enfoque en el perfil: Las personas usuarias valoraron positivamente la sección de habilidades y conocimientos en el formulario de perfil. Mencionaron que se sentían empoderados al poder destacar sus capacidades sin temor a discriminación.

Modo privado: La opción de visualizar cómo los empleadores ven el perfil del postulante en modo privado, sin foto, generó confianza al promover la transparencia del sistema. Sin embargo, las personas participantes sugirieron mejorar la interfaz, destacando la necesidad de hacer más evidente el estado de "datos ocultos" mediante un texto explicativo o un ícono informativo en cada campo sensible.

Opciones de foto de perfil: Las personas usuarias valoraron la opción de decidir si hacer visible su foto. Sin embargo, señalaron un posible sesgo: *"los reclutadores podrían asumir que quienes no la muestran están escondiendo algo."* Sugieren políticas claras para evitar discriminación por esta razón.

Tarea 2: Creación de un perfil profesional o hoja de vida

Métricas de usabilidad



20%

Tasa de error

Una persona usuaria no completo la tarea

Tiempo esperado

5:20 min

Tiempo en la tarea

5:00 min

Los campos agregados **no**
aumentaron los **tiempos** de la tarea

Computrabajo

Empieza a crear tu cuenta

Los datos que te identifican no se mostrarán hasta que finalice el proceso de selección dentro de nuestra plataforma. ¡Tu lugar seguro!

Nombre

Nombre privado

Apellidos

Nombre privado

Pronombre

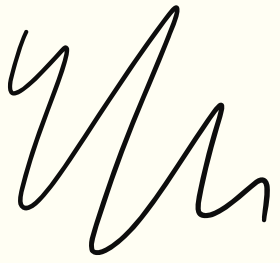
☐ Ella

☐ El

☐ Elle

Otro

Email



Métricas de usabilidad

Facilidad de diligenciamiento: La mayoría de las personas usuarias completaron el formulario sin dificultades, destacando la claridad y facilidad de los campos para su diligenciamiento.

Plantilla ATS antidiscriminación: Algunas personas usuarias asumieron erróneamente que descargar la plantilla los eximía de completar el formulario, lo que generó malentendidos sobre su funcionalidad. Adicionalmente no entendieron la etiqueta.

Dificultades para gestionar la visibilidad de la información personal: Algunas personas usuarias tuvieron dificultades para comprender cómo activar y desactivar la visibilidad de su información en la interfaz. Esto generó confusión y redujo la percepción de control sobre sus datos.

Interpretaciones erróneas sobre “nombre privado” y “apellido privado”:

Personas trans interpretaron que podían usar nombres de preferencia, *sin entender que el término hacía referencia a la privacidad de la información.*

Otras personas usuarias no comprendieron el significado de *privado* y sugirieron incluir una explicación más clara en el formulario.

Problema con el botón "Siguiente":

Algunas personas usuarias percibieron el botón como desactivado, sin recibir una indicación clara del motivo. Esto generó confusión, incertidumbre y frustración sobre cómo proceder en el proceso.

Impacto en la percepción general de la plataforma

Impacto en la percepción general de la plataforma: El prototipo logró cumplir con su objetivo principal de generar confianza entre las personas participantes, declararon que estarían dispuestos a utilizar Computrabajo como herramienta de búsqueda de empleo después de interactuar con la versión mejorada.

Los cambios implementados influyeron significativamente en la percepción de compromiso de Computrabajo hacia la población LGBTI

La mayoría de las personas participantes mencionaron que, si bien queda margen de mejora, percibieron a la plataforma como un espacio seguro y alineado con los principios de diversidad e inclusión.





Insights

Generadores de confianza

La inclusión explícita en las ofertas laborales genera confianza, disminuye la ansiedad y motiva a postularse, pero necesita complementarse con mayor interacción y retroalimentación entre empresa y postulante.

Elementos de inclusión

Los mensajes y elementos visuales inclusivos son bien recibidos, pero necesitan claridad adicional para evitar confusiones, especialmente en términos de términos técnicos y funcionalidad.

Priorizar las habilidades

Resaltar las competencias y habilidades como criterio principal puede aumentar la percepción de equidad y reducir las barreras de postulación.



La ventaja competitiva de la inclusión



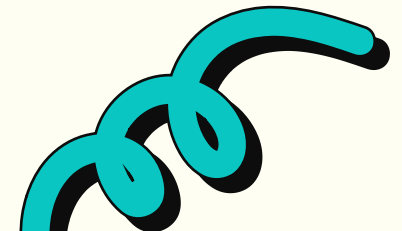
Reducción de la discriminación: Los ajustes propuestos disminuyen la sensación de exclusión, promoviendo una experiencia más segura y satisfactoria para las personas usuarias.

Fidelización: La creación de un espacio inclusivo puede reducir la tasa de abandono, manteniendo a las personas usuarias activas durante más tiempo en la plataforma.

Fácil implementación: La propuesta requiere ajustes simples en mensajes, elementos visuales y criterios de búsqueda, que no demandan grandes desarrollos tecnológicos ni altos costos.

Segmento objetivo relevante: En Colombia, la población LGBTI supera las **501,000 personas**, representando un mercado significativo con necesidades específicas en empleabilidad.

Impacto en la reputación corporativa: Fortalecer el compromiso con valores de inclusión aumenta la confianza y el respeto hacia la marca, reforzando su liderazgo en el mercado.



Ser el primero como estrategia de marca



Computrabajo tiene la oportunidad de posicionarse como la primera plataforma inclusiva de Colombia.

Destacándose como líder en empleabilidad inclusiva y alineándose con valores de diversidad e igualdad que son cada vez más importantes para las personas usuarias y las empresas. La implementación de esta propuesta no solo es estratégica, sino que también es **económica y fácil de ejecutar**, haciendo que el retorno sobre la inversión sea altamente favorable.

Computrabajo

Empieza a crear tu cuenta

¡Computrabajo te brinda un proceso más justo!

Somos el espacio que garantiza la visibilidad de tus habilidades.

Es tu talento lo que las empresas buscan.

Más que visibilizar tu currículum, resaltamos lo que puedes aportar a una compañía.

- ✓ **Cero prejuicios.** El proceso de selección inicia solo con tu experiencia, estudios y habilidades.
- ✓ **Inclusivo.** Tu identidad, género, apariencia, etc., solo se muestran al finalizar la etapa de selección.
- ✓ **Califica tu experiencia.** Podrás calificar el proceso de selección y/o la vivencia dentro de la empresa.
- ✓ **Las minorías tienen un espacio.** Identifica el nivel de inclusión y equidad de género con métricas claras.

Empieza ahora a completar tu CV

Publica tus ofertas en el portal de empleo con mayor audiencia en Latinoamérica



Sugerencias de las personas usuarias

- **Filtros LGTBI en empresas**
"Quisiera poder filtrar las empresas que son inclusivas y contratan a personas LGTBI".
- **Calificación social dentro de las empresas**
"Sería bueno poder ver la vivencia, comentarios sobre cómo se vive el respeto a la comunidad LGTBI dentro de la empresa. Que lo digan las mismas personas."
- **Computrabajo como ente verificador**
Se propone que Computrabajo *defina criterios claros para otorgar esta etiqueta*, basándose en datos recopilados durante el proceso de contratación y en las políticas internas de las empresas. *Además, observan que en la creación de perfiles no se pregunta por género o sexo, lo que genera dudas sobre cómo se valida la inclusión.*

**Esta observación es contraria a la hipótesis de eliminar el campo SEXO/GENERO.*

Recomendaciones basadas en los hallazgos e insights

Recomendaciones de percepción

Adaptabilidad a las necesidades individuales: Se identifico la necesidad de mayor personalización en la población trans, como opciones claras para ingresar el nombre de identificación en la cédula o con el que se identifica, y consideran importante que la plataforma destaque el respeto a la diversidad en los ambientes laborales.

Trazabilidad en participación de oferta:

Implementar funcionalidades que permitan a las personas usuarias rastrear sus postulaciones y recibir retroalimentación de las empresas.

Tercera persona aumenta la inclusión: Usar la escritura en tercera persona como mejora de redacción inclusiva. Esto puede lograrse con asistentes de escritura con IA que apoyan la redacción de campos como perfil, habilidades blandas y conocimientos, etc.

Educación sobre inclusión en procesos de selección:

Campaña de educación sobre inclusión de género en procesos de selección para los clientes empresariales y los usuarios que buscan trabajo en la plataforma, por ejemplo: “Hacer campaña de Computrabajo y la funcionalidad en el mes del **PRIDE**”.

Desarrollo de políticas para el sello: Complementar la información de género con indicadores que evidencien inclusión real, como políticas de equidad, accesibilidad, representatividad en liderazgo.

Recomendaciones basadas en los hallazgos e insights

Recomendaciones de **usabilidad**

Optimizar la ubicación de los mensajes inclusivos:

Asegurar que las políticas de inclusión sean visibles desde la primera interacción, ya sea al registrarse o en una sección destacada en la página principal.

Reforzar la explicación de los datos ocultos: Utilizar mensajes contextuales o íconos para indicar claramente cómo y cuándo se comparten los datos sensibles.

Mejorar la funcionalidad de los filtros de ofertas: Rediseñar el filtro para que sea más visible y accesible en el flujo de búsqueda de ofertas.

Aumentar la visibilidad de los sellos inclusivos: Incorporar etiquetas adicionales o un texto explicativo en las ofertas laborales que destaquen el compromiso de las empresas con la inclusión.

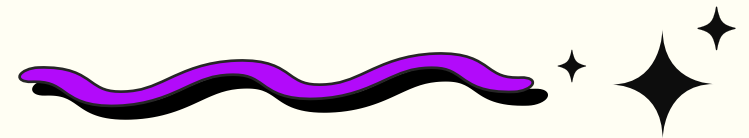
Añadir ejemplos en el formulario: Ofrecer guías para completar campos de habilidades blandas y conocimientos, facilitando la interacción y reduciendo el tiempo necesario para finalizar el proceso.

Revisar la coherencia del lenguaje inclusivo: Asegurarse de que todas las áreas de la plataforma reflejen un tono inclusivo y alineado con las políticas de diversidad.



El beneficio para las empresas

Empresas con procesos Incluyentes



Sección empresas

Dificultad de implementación baja

Alto impacto

Esta pantalla de información, antes de llenar los datos de la hoja de vida, **preparó** a las personas usuarias para la experiencia de inclusión.

El mensaje agradó y explicó que había políticas de inclusión dentro de Computrabajo:

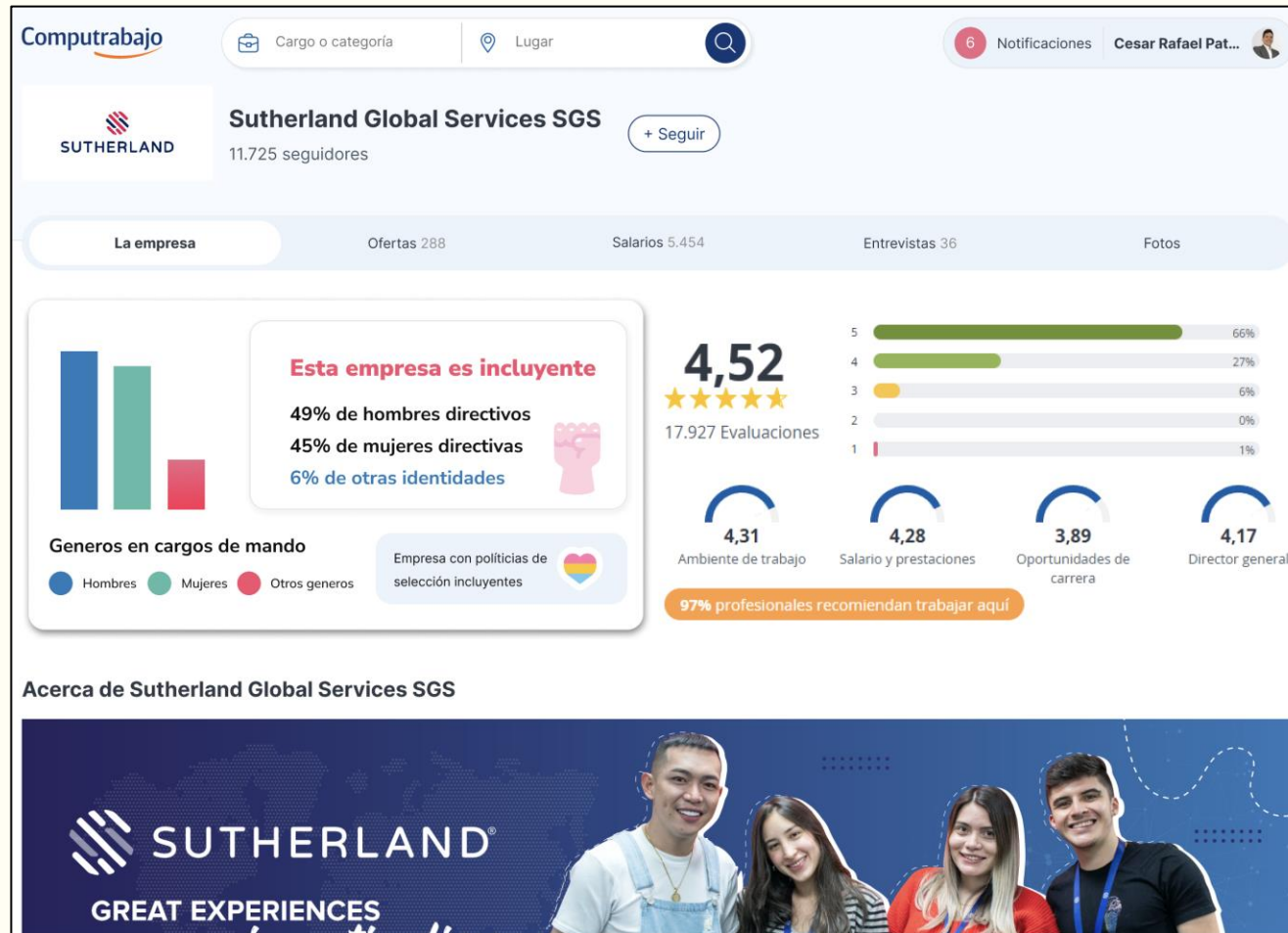
- Las personas usuarias pidieron ver las políticas de inclusión y se preguntaron “¿Cómo se que Computrabajo hace cumplir estas políticas?”.
- Las personas usuarias sugieren que estas calificaciones las den personas de la población LGTBI cuando estén trabajando dentro de la compañía para evaluar realmente el ambiente laboral.

The screenshot displays the Computrabajo website interface. At the top, there's a navigation bar with the Computrabajo logo, search filters for 'ecommerce' and 'Lugar', and user information for 'Lorena Fontalvo' with 6 notifications. Below the navigation bar, there are filters for 'Ordenar', 'Fecha', 'Categoría', 'Lugar de trabajo', 'Experiencia', 'Salario', 'Jornada', 'Contrato', and 'Discapacidad'. The main content area shows a list of job offers. The first offer is 'Diseñador Grafico Creativo para Ecommerce' by NACION RUNNER NRO 3, located in Valle del Cauca, Cali, with a salary of \$ 1.800.000,00 (Mensual) and posted 5 hours ago. The second offer is 'Director Ecommerce' by XUSS, located in Bogotá, D.C., with a salary of \$ 2.723.000,00 (Mensual) and posted 6 hours ago. The third offer is 'Si te gustan los ecommerce únete a nuestra Tech support campaign + premium salary' by TaskUs S.A. de C.V., located in Valle del Cauca, Cali, with a salary of \$ 2.723.000,00 (Mensual) and posted 6 hours ago. On the right side, there's a detailed view of the 'Director Ecommerce' job by XUSS. It shows the company logo, location (Bogotá, D.C.), and a verified company status. There are buttons for 'Postularme', 'Favorito', 'Compartir', and 'Ver perfil'. Below these, there's a rating of 4.52 stars from 17.927 evaluations. A bar chart shows the company's diversity statistics: 49% de hombres directivos, 45% de mujeres directivas, and 6% de otras identidades. The company also lists its benefits: Contrato a término indefinido, Tiempo Completo, and Presencial. A description of the job role is provided, stating they are looking for an exceptional E-commerce Director with unique technical skills in digital marketing and strong leadership and commitment. Some of the functions listed include managing sales through various commercial strategies and marketing for the Online store and Marketplaces.

Sección empresas

Dificultad de implementación baja

Alto impacto



Esta pantalla de información, antes de llenar los datos de la hoja de vida, **preparó** a las personas usuarias para la experiencia de inclusión.

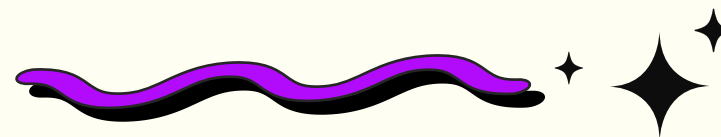
Logramos evidenciar que este mensaje agradaba, explicaba y mejoraba la predisposición al proceso de llenado.

Creemos que mostrar este tipo de mensajes al lado de la calificación de la compañía incentivará a las empresas a unirse a las políticas de inclusión promovida por Computrabajo, generando una iniciativa de impacto social y promoviendo el *voz a voz*.

Las personas usuarias creen que “Otros géneros” no es realmente incluyente, y sugieren mejorar el texto y la interfaz para incluir los géneros dentro del LGBTI.

Evidencias de seguridad

Proceso de llenar datos de Curriculum



Display informativo

Dificultad de implementación baja

Alto impacto

Esta pantalla de información, antes de llenar los datos de la hoja de vida, **preparó** a las personas usuarias para la experiencia de inclusión. Logramos evidenciar que este mensaje agradaba, explicaba y mejoraba la predisposición al proceso de llenado.

¡Computrabajo te brinda un proceso más justo!

Somos el espacio que garantiza la visibilidad de tus habilidades.



Es tu talento lo que las empresas buscan.

Más que visibilizar tu curriculum, resaltamos lo que puedes aportar a una compañía.

- ✓ **Cero prejuicios.** El proceso de selección inicia solo con tu experiencia, estudios y habilidades.
- ✓ **Inclusivo.** Tu identidad, genero, apariencia, etc., solo se muestran al finalizar la etapa de selección.
- ✓ **Califica tu experiencia.** Podrás calificar el proceso de selección y/o la vivencia dentro de la empresa.
- ✓ **Las minorías tienen un espacio.** Identifica el nivel de inclusión y equidad de género con métricas claras.

Empieza ahora a completar tu CV



Los datos que te identifican no se mostrarán hasta que finalice el proceso de selección dentro de nuestra plataforma. ¡Tu lugar seguro!

Nombre

Nombre privado

Apellidos

Nombre privado

Pronombre

☐ Ella

☐ El

☐ Elle

☐ Otro

Email

Fecha de nacimiento

Día

Mes

Año

Contraseña

Usa un mínimo de 8 caracteres

Puesto de trabajo deseado

Departamento

Selecciona

Continuar

Al hacer clic en "Continuar", aceptas las [Condiciones legales](#) y la de Computrabajo para crear una cuenta, aplicar a vacantes de empleo, contactar con potenciales empleadores y recibir comunicaciones por distintos medios, incluido whatsapp, entre otros servicios.

Promesa de ocultar datos

Posiblemente requiera proyecto en estructura de datos

Alto impacto

Durante el proceso de agregar datos se expone la intensión de la plataforma por ocultar los datos, además se agregan los pronombres de género:

- Agregar los pronombres fue descrita por las personas usuarias como **"agradable"** e **"incluyente"**.
- Se agregan otros campos que pueden ser interpretados como discriminatorios como la edad, aunque no fue concluyente en nuestras pruebas si recomendamos más estudios para expandir otros posibles momentos de discriminación que abarquen otros nichos.



Conocimientos y aptitudes

Habilidades blandas

Todo

Conocimiento del sector

Aptitudes interpersonales

Ej: Liderazgo X

Ej: Trabajo en equipo

Finalizar

Habilidades, sobre todo

Posiblemente requiera proyecto en estructura de datos

Alto impacto

Toda empresa, más que buscar hojas de vida, busca talentos. Esto significa que es importante filtrar y encontrar fácilmente a través de las habilidades, competencias y características que un individuo dice que posee y que lo hacen especialmente adecuado para desempeñar un determinado puesto o función dentro de una organización.

Agregar un área de conocimientos, aptitudes y habilidades dio a las personas usuarias la sensación de promesa cumplida, es decir, que efectivamente *el enfoque era seleccionarlos por lo que sabían hacer y no por su apariencia y orientación sexual*. [Aumentando la percepción de seguridad y confianza en los procesos transparentes dentro de la plataforma.](#)



Hoja de Vida

Tus datos están ocultos hasta que te seleccionen.



***** Fontalvo Pérez

Bogotá, D.C.

*****@gmail.com +57-3156395401

Marketing Digital y Comercio Electrónico

Líder en marketing digital con experiencia en mejorar interacciones digitales y aumentar la conversión mediante planes estratégicos y análisis de datos. Especializado en optimización de UX en e-commerce, CRM y adquisición de datos de clientes, con competencias en inteligencia comercial. Combinación de diseño UX, investigación de clientes y análisis de BI. Competente en gestión de proyectos, agile/scrum y propiedad de productos.

Mis experiencias profesionales

Consultor de Ecommerce y Marketing Digital

Infinite Stair LLC

Asesor, desarrollador y estratega independiente especializado en comercio electrónico, con enfoque en experiencia de usuario (UX). Ofrezco servicios d... [ver más](#)

Agosto 2022 - Actualmente

Plantillas de CV

Nuevo

Tienes disponibles varias plantillas para poder descargar o imprimir tu hoja de vida de manera cómoda y fácil.

Diseña tu HdV

Premium

Cartas de presentación

Crea o edita tus cartas de presentación y adjúntalas a las ofertas en las que te postulas. **Las empresas valoran muy positivamente** aquellas aplicaciones a ofertas que incluyen una carta de presentación.

Crear carta

Evidencias constantes

Dificultad de implementación baja

Alto impacto

Ocultar los datos en la hoja de vida fue percibido como "¡Ah!, solo se ve si paso el cursor por encima!". Como una sorpresa agradable.

Implementar esta simple interacción refuerza la idea general de promover la selección basada en talentos y no apariencias.

