

Guía práctica: Procesos de selección inclusivos en tecnología

Cómo atraer mejor talento tech reduciendo sesgos y ampliando oportunidades



E-FRONTIERS
20 YEARS OF RECRUITMENT

Procesos de selección inclusivos en tecnología

La diversidad en tecnología ya no es solo una cuestión de cultura corporativa, sino también de competitividad. Las empresas tech con equipos diversos suelen impulsar más innovación, colaboración y capacidad para resolver problemas complejos. Pero para lograrlo, primero es necesario revisar cómo se está contratando.

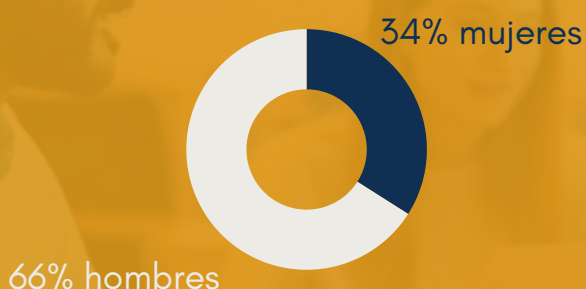
Muchas veces, los propios procesos de selección limitan el acceso al talento: descripciones demasiado rígidas, evaluaciones centradas solo en la trayectoria tradicional o sesgos inconscientes durante las entrevistas.

La buena noticia es que construir procesos más inclusivos no significa complicar la contratación ni bajar el nivel técnico. Significa crear procesos más objetivos, eficientes y alineados con el talento real.

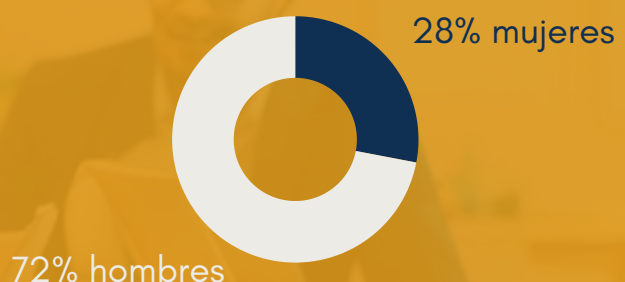
En esta guía compartimos buenas prácticas para diseñar procesos de selección más inclusivos en entornos tecnológicos.

La mujer en el sector Tech ¿Qué nos dicen los datos?

Participación por género en carreras STEM 2023-2024



Puestos ocupados por género en sector IT España 2026



Fuentes: LinkedIn Talent Insights y Estudios STEM en España y participación de la mujer. Evolución. Segunda Edición 2025.

1. Redacción inclusiva de job descriptions

La descripción del puesto es el primer punto de contacto con el talento.

Y muchas veces, también es el primer filtro involuntario.

Una job description demasiado rígida o poco inclusiva puede hacer que perfiles altamente cualificados no apliquen.

Errores frecuentes



Listas excesivas de requisitos

Cuando una oferta parece una lista imposible de cumplir, muchas personas simplemente dejan de aplicar. Especialmente perfiles que históricamente han estado menos representados en tecnología.



Lenguaje demasiado agresivo o excluyente

Términos como: "rockstar", "ninja", "killer mindset", "trabajar bajo muchísima presión". Pueden generar rechazo innecesario.



Priorizar la reputación académica/laboral sobre la capacidad

Exigir determinadas universidades, empresas previas o trayectorias muy concretas puede limitar enormemente el acceso al talento.

Buenas prácticas



Diferenciar requisitos obligatorios y deseables

No todo debe ser “must have”. Separar claramente los requisitos esenciales, conocimientos deseables y skills que pueden desarrollarse dentro del rol, ayuda a ampliar el alcance del talento.



Utilizar lenguaje claro y neutro

Cuanto más simple y directo sea el lenguaje, más accesible será la oferta.



Hablar del impacto del rol

En lugar de enfocarse únicamente en tecnologías o años de experiencia. Para generar mucho más interés, puedes explicar:

- Qué problemas resolverá la persona
- Cómo contribuirá al equipo
- Qué oportunidades de crecimiento existen



Mostrar flexibilidad y aprendizaje

Todos sabemos que el talento tech evoluciona constantemente. Por ello valorar la capacidad de aprendizaje suele ser más relevante que encajar al 100% desde el primer día.

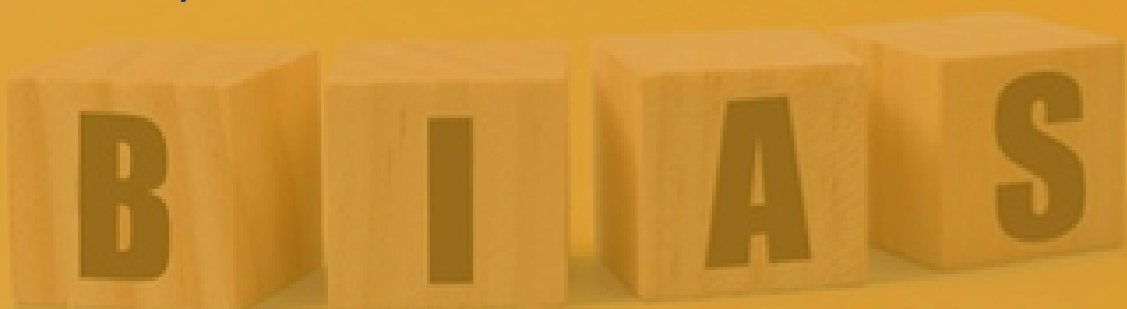
2. Reducir sesgos inconscientes en selección

Todos tenemos sesgos.

El problema aparece cuando esos sesgos afectan decisiones de contratación sin que seamos conscientes.

Los sesgos más habituales en selección

- 1 Sesgo de afinidad (“se parece a mí”)
- 2 Sesgo de prestigio (empresas o universidades)
- 3 Sesgo de confirmación
- 4 Sesgos relacionados con género, edad o trayectoria



Cómo reducirlos en el proceso

Definir criterios antes de entrevistar

Antes de iniciar entrevistas, es importante definir:

- Qué competencias son realmente importantes
- Cómo se evaluarán
- Qué nivel se espera en cada una

Esto ayuda a reducir decisiones basadas únicamente en impresiones.

Estandarizar entrevistas

No todas las entrevistas deben ser idénticas.

Pero sí conviene que exista:

- Una estructura base
- Preguntas comunes
- Criterios homogéneos de evaluación

Así se facilita una comparación más justa entre candidatos.

Evaluar individualmente antes de debatir en grupo

Cuando varias personas entrevistan, es recomendable que cada una complete su evaluación antes de compartir opiniones.

Esto evita que una sola percepción influya en todo el panel.

Revisar datos del proceso

Analizar métricas ayuda a detectar posibles sesgos.

Por ejemplo:

- Quién aplica
- Quién avanza de fase
- Quién abandona el proceso
- Qué perfiles reciben oferta

Muchas veces los patrones aparecen en los datos.

3. Evaluar por skills, no solo por trayectoria

El talento IT ya no sigue un único camino. A día de hoy encontramos excelentes perfiles que provienen de caminos diferentes a los habituales como la universitaria o formación profesional. Cada vez hay más perfiles con backgrounds educativos diferentes como: bootcamps, profesionales autodidactas o que han realizado cambio de sector.

Por eso, las empresas están priorizando evaluaciones basadas en habilidades reales.

Buenas prácticas para evaluaciones técnicas



Diseñar pruebas realistas

Las mejores pruebas son las que se parecen al trabajo real. No hace falta crear ejercicios excesivamente largos o complejos. De hecho, procesos demasiado exigentes pueden generar abandono de candidatos.



Evaluar resolución de problemas

Más allá de memorizar conceptos, es importante observar:

- Cómo piensa la persona
- Cómo estructura soluciones
- Cómo comunica decisiones técnicas



Evitar pruebas innecesarias

El nivel de evaluación debe estar alineado con el puesto. No todos los roles necesitan procesos extremadamente técnicos.



Considerar contexto y potencial

Algunas personas pueden no haber trabajado en grandes empresas tech, pero tener una enorme capacidad de aprendizaje y adaptación.

4. Construir paneles de entrevista diversos

La diversidad también importa en quienes entrevistan.

Cuando todas las personas del panel tienen perfiles similares, es más probable repetir patrones de contratación.

Y qué puede aportar un panel de entrevistas diverso? Distintas perspectivas, mejor experiencia para candidatos, menor riesgo de sesgos y evaluaciones más equilibradas.

Qué tener en cuenta



Diversidad más allá del género

La diversidad también puede incluir:

- Diferentes seniorities
- Diferentes backgrounds técnicos
- Distintas nacionalidades o culturas
- Experiencias profesionales variadas



La necesidad de preparar al panel

No basta con reunir perfiles distintos. También es importante:

- Formar a los entrevistadores
- Alinear criterios de evaluación
- Compartir expectativas del rol
- Definir responsabilidades de cada entrevistador



Cuidar la experiencia del candidato

La entrevista también comunica cómo funciona la empresa. Por ello un proceso respetuoso, estructurado y transparente tiene impacto directo en employer branding.

Check-list: Proceso de selección inclusivo

Antes de publicar la oferta:

- ☐ ¿El lenguaje es neutro y claro?
- ☐ ¿He separado requisitos obligatorios de deseables?
- ☐ ¿Estoy pidiendo experiencia realmente necesaria?

Durante el filtrado:

- ☐ ¿Estoy evaluando habilidades o trayectorias?
- ☐ ¿He definido criterios objetivos antes de revisar CVs?

En la entrevista:

- ☐ ¿Todas las personas candidatas reciben las mismas preguntas base?
- ☐ ¿El panel es diverso?
- ☐ ¿Las decisiones se documentan con criterios claros?

Después del proceso:

- ☐ ¿Analizo datos de quién aplica y quién avanza?
- ☐ ¿Estoy midiendo conversión por género u otros indicadores?
- ☐ ¿Recojo feedback de candidatos?

Colaboremos



THE **RECRUITMENT** SPECIALISTS



alejandro.pino@e-frontiers.ie



+34 629 721 495



Do you want to speak with me? Book a slot here



DEI

Connect with us on LinkedIn



www.e-frontiers.com