

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Nesgos inconscientes

Capítulo III. Tipoloxía. Segunda parte.

Co financiamento de:



XUNTA
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO
DE ESPAÑA

MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL



SERVICIO PÚBLICO
DE EMPLEO ESTATAL
SEPE

Capítulo III. Tipoloxía. Segunda parte.

Serie Nesgos inconscientes I. Primeira barrera para la inclusión
Serie Nesgos inconscientes II. Tipos, primeira parte
Serie Nesgos inconscientes III. Tipos, segunda parte
Serie Nesgos inconscientes IV. Tipos, terceira parte
Serie Nesgos inconscientes V. Tipos, cuarta parte
Serie Nesgos inconscientes VI. Tipos, quinta parte
Serie Nesgos inconscientes VII. Nesgos de xénero

Tipos, exemplos e formas de evitalos no ámbito laboral

Neste segundo artigo dá serie profundamos sobre os 3 primeiros tipos.
Nesta continuación veremos do 4 ao 7.

1. Nesgo de confirmación
2. Idadismo
3. Efecto halo
- 4. Efecto corno**
- 5. Efecto contraste**
- 6. A correlación ilusoria**
- 7. A heurística da afectividade**
8. Nesgo idiosincrático
9. Nesgo da experiencia recente
10. Nesgo de conformidade
11. Nesgo de afinidade
12. Nesgo de “*status quo*”
13. Nesgo de autoridade
14. Nesgo de ancoraxe
15. Nesgo de percepción
16. Nesgo de exceso de confianza
17. Nesgo da beleza
18. Nesgo de peso
19. Nesgo do nome
20. Nesgo de xénero (dedícase o último capítulo a esta tipoloxía concreta)

4. Efecto corno

É o contrario ao o efecto halo. Este nesgo fai que saquemos unha impresión negativa sobre alguén en función dunha das súas calidades ou atributos.

Como no caso anterior (efecto halo), dar un valor esaxerado a unha única interacción ou a un só atributo dunha persoa, pode conlevar a emisión de xuízos inxustos ou inexectos sobre a súa personalidade.

Exemplo:

Unha persoa que acaba de integrarse a un equipo de traballo recibe por parte da persoa que o dirixe unha crítica construtiva.

Por ese motivo, dá por feito que vai ter que traballar cunha dirección severa e crítica, o que, se non se atalla, pode danar a confianza e integración do equipo.

Como evitalo:

- Emitir xuízos en base a evidencias. Reflexionar sobre o motivo de ter esa primeira impresión, e apoiarse en evidencias (con interaccións adicionais) que a refuten ou a apoiem.
- Non deixarse levar polas primeiras impresións. Tomarse un tempo para interactuar coa persoa e poder unha visión xeral da mesma.

5. Efecto contraste (positivo ou negativo)

Emitir xuízos baseándonos en comparacións, que pode ter como resultado o que modifiquemos opinións dependendo do “estándar” co que realizamos a comparación.

Exemplos (contraste negativo, sobre un mesmo ou sobre outra persoa):

- Unha persoa do equipo está ilusionada por ter un bo resultado na súa avaliación de desempeño. Pero decátase que a maioría dos seus colegas recibiron unha mellor cualificación, e ao compararse con esas persoas, pasa da ilusión ao desánimo (a pesar de que o seu resultado foi bo).
 - Un/a responsable de equipo que avalía o desempeño dunha persoa en contraste con outra, porque as entrevistou nunha sucesión próxima ou de forma simultánea.
- ⇒ Pode darse efecto contraste positivo cando se percibe algo mellor do habitual por comparación con algo peor.

Como evitalo:

- Comentalo co equipo. Para que se poida comprender o teu punto de vista, é fundamental explicarlles aos teus colegas como chegaches a determinada conclusión.
- Realizar varias comparacións con diferentes estándares. É unha forma de ampliar a perspectiva, que pode levar a conclusións diferentes á primeira.
- Asegurarse de que as avaliacións das persoas (para unha contratación, un ascenso...) realícense de forma individualizada, sen comparala con ninguén. Pode axudar anotar porque nos inclinamos por unha persoa sobre a outra.

6. A correlación ilusoria

Cando se asocian dúas variables, accións ou eventos, aínda que non estean relacionados entre si.

Realmente, é un nesgo de confirmación no que, mediante a relación destes elementos, interponse a experiencia da persoa etiquetando estes elementos como elementos interdependentes, non tendo por que ser así na realidade.

Poden levar a tomar decisións baseadas en correlacións inexactas ou falsas, sobre todo se as realizamos en circunstancias nas que temos pouco coñecemento.

Exemplos:

- A persoa de selección exponlle a unha persoa candidata distintas preguntas para coñecer mellor o seu perfil. Pero as preguntas non están relacionadas co posto para desempeñar, e a persoa ten dificultades á hora de responder. A persoa de selección decide que esa persoa non é adecuada para o posto.
- A persoa que selecciona ten etiquetadas ás persoas con tatuaxes con “*probable delincuente*”, e automaticamente rexeita candidaturas por ese motivo.

Como evitalo:

- Informarse. Coñecer máis sobre temas ou áreas coas que non se está familiarizado axuda a atopar probas que refuten ou apoiem a correlación.
- Ter en conta toda as posibilidades. Ao asociar dous variables considerar a probabilidade de causa - efecto.

7. A heurística da afectividade

Cando confiamos nas nosas emocións para tomar decisións.

Pode axudarnos a chegar a conclusións de forma máis rápida, pero poida que non sexa xusta ou precisa.

Exemplo:

Nunha entrevista de traballo, a persoa de selección oféndese por un comentario desafortunado da persoa candidata (cando a súa intención non era molestar nin ofender).

A persoa que recruta decide rexeitar ao candidato porque quedou molesta polo comentario a pesar de que era a persoa máis cualificada.

Como evitalo:

- Reflexionar sobre un feito ou situación despois de que ocorra. É unha forma de tomar tempo para pensar cando as emocións perderon algo de intensidade, e poder chegar a conclusións máis obxectivas.
- Ser consciente das nosas emocións. Pode axudarnos a avaliar a situación dunha forma máis lóxica e obxectiva.
- Ter presente que é importante non tomar decisións “*en quente*”, as emocións poden nubrar o xuízo.

No próximo capítulo:

- **Nesgo idiosincrático**
- **Nesgo da experiencia recente**
- **Nesgo de conformidade**
- **Nesgo de afinidade**