

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Negos inconscientes

Capítulo IV. Tipoloxía. Terceira parte.

Con la financiación de:



**XUNTA
DE GALICIA**

**CONSELLERÍA DE
PROMOCIÓN DO
EMPREGO E IGUALDADE**



**GOBIERNO
DE ESPAÑA**

**MINISTERIO
DE TRABAJO
Y ECONOMÍA SOCIAL**



SEPE

Capítulo IV. Tipoloxía. Terceira parte

Serie Nesgos inconscientes I. Primeira barrera para a 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

Nos artigos s anteriores profundamos sobre os 7 primeiros tipos.

Neste capítulo imos ver do 8 ao 11.

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)

8. Nesgo idiosincrático

Cando cualificamos aos/as demais en función das nosas interpretacións subxectivas das nosas interpretacións persoais e subxectivas dos criterios de avaliación e a nosa idea do que é o éxito.

Exemplo:

Unha persoa de dirección destaca na xestión de proxectos. Ao terem estándares moi altos con respecto a esta habilidade, ao realizar a avaliación de desempeño das persoas do seu equipo, avalía de forma máis severa esa habilidade concreta, sendo máis indulgente noutras que domina menos.

Este nesgo dunha persoa que avalía a outras pode ter a súa orixe noutros nesgos que xa mencionamos: nesgo de confirmación, nesgo de afinidade e efecto halo.

Como evitalo:

- Revisión cruzada ou en 360°. Realízanse as avaliacións implicando a máis persoas: colegas, outras persoas de dirección, clientela, e mesmo unha autoavaliación da persoa interesada. Axudará a obter unha visión máis integral do desempeño das persoas do equipo e identificar posibles potencialidades.
- Establecemento de criterios de avaliación claros, específicos e obxectivos.
- Dispoñer dunha ferramenta que manexe un conxunto específico de estándares para avaliar o desempeño.

9. Rumbo da experiencia recente

Cando lle damos máis importancia aos eventos recentes (máis fáciles de lembrar) que ós pasados.

É máis frecuente cando temos que procesar unha gran cantidade de información.

Exemplo:

Unha persoa que realiza a selección de persoal inclínase a tomar decisións de contratación inclinándose polas últimas persoas entrevistadas.

Como evitalo:

- Tomar notas detalladas durante cada entrevista e posteriormente revisalas. Axuda a localizar as candidaturas máis idóneas, independentemente da orde das entrevistas.
- Facer descansos entre entrevistas. Realizalas de forma continuada pode esgotar a mente. Se o cerebro non ten tempo a absorber e lembrar a información, pode pasar factura e é máis probable que nos afecte o rumbo da experiencia recente.

10. Nesgo de conformidade

Cando cambiamos as nosas opinións e/o comportamentos para facelas coincidir coas do grupo (mesmo se non coincide co que pensamos).

Pode darse cando tentamos encaixar nunha determinada contorna profesional, equipo ou grupo social, e aféctanos a presión dos nosos/as colegas.

Axuda a previr conflitos, pero tamén limita a posibilidade de ter outras perspectivas e a creatividade e de que prime a honestidade.

É frecuente en contornas grupais, cando os seus puntos de vista ven influídos polos puntos de vista dos demais. É similar ao pensamento grupal.

Exemplo:

Un equipo de traballo debe elixir entre 2 propostas.

A ti gústache a primeira, pero acabas votando pola segunda (aínda que non che convence), porque é pola que se decantaron as outras persoas do equipo.

Como evitalo:

- Utilizar entrevistas estruturadas e solicitar a opinión doutras persoas do equipo antes de asistir a reunión onde se decide. Isto daralle a todo o mundo tempo para reflexionar e expresar as súas ideas sen a presión de opinar diferente nun momento concreto.
- Usar enquisas e votacións anónimas, cun apartado de “comentarios”, nos que, ao non identificar as persoas, dá a liberdade de expresar de forma honesta as opinións propias sen a presión das preferencias do resto.

11. Nesgo de afinidade ou similitude

Tendencia a favorecer ás persoas que comparten intereses, antecedentes e experiencias.

A xente adoita sentirse máis cómoda coas persoas máis afíns ou similares a elas, e pode afectar a decisións importantes que a longo prazo obstaculicen os esforzos dunha organización para conseguir a inclusión e a diversidade.

Exemplo:

Un/a director/a inclínase por unha das persoas candidatas porque estudaron na mesma Universidade, ou porque son do mesmo pobo, da mesma raza, do mesmo xénero, da mesma idade...

Como evitalo/reducir os seus efectos (moi difícil eliminalo):

- Contar con equipo de selección diverso. Se as entrevistas as realizan persoas con distintas perspectivas e intereses, redúcese o risco deste rumbo.
- Ao recrutar persoal, ter en mente que non só buscamos a “*compatibilidade cultural*”. Avaliar as candidaturas de maneira xusta, describindo de forma detallada o seu perfil, as súas habilidades e se os seus valores aliénanse cos da organización.
- Asegurarse que as listas de candidatos/as para as postos vacantes inclúan a persoas subrepresentadas: mulleres, persoas doutros grupos étnicos ou raciais, etc.

No próximo capítulo da serie:

- **Nesgo de “*status quo*”**
- **Nesgo de autoridade**
- **Nesgo de ancoraxe**
- **Nesgo de percepción**