

# GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Sesgos inconscientes

Capítulo V. Tipología. Cuarta parte.

Con la financiación de:



XUNTA  
DE GALICIA

CONSELLERÍA DE  
PROMOCIÓN DO  
EMPREGO E IGUALDADE



GOBIERNO  
DE ESPAÑA

MINISTERIO  
DE TRABAJO  
Y ECONOMÍA SOCIAL

SERVICIO PÚBLICO  
DE EMPLEO  
SEPE

## Capítulo V. Tipología. Cuarta Parte.

Serie Sesgos inconscientes I. Primera barrera para la inclusión
Serie Sesgos inconscientes II. Tipos, primera parte
Serie sesgos inconscientes III. Tipos, segunda parte
Serie sesgos inconscientes IV. Tipos, cuarta parte
<b>Serie sesgos inconscientes V. Tipos, cuarta parte</b>
Serie sesgos inconscientes VI. Tipos, cuarta parte
Serie sesgos inconscientes VII. Sesgos de género

### Tipos, ejemplos y formas de evitarlos en el ámbito laboral

En los artículos anteriores profundizamos hasta el tipo nº 11.

En esta continuación veremos desde el 12 al 15.

1. Sesgo de confirmación
2. Edadismo
3. Efecto halo
4. Efecto cuerno
5. Efecto contraste
6. La correlación ilusoria
7. La heurística de la afectividad
8. Sesgo idiosincrático
9. Sesgo de la experiencia reciente
10. Sesgo de conformidad
11. Sesgo de afinidad
- 12. Sesgo de “status quo”**
- 13. Sesgo de autoridad**
- 14. Sesgo de anclaje**
- 15. Sesgo de percepción**
16. Sesgo de exceso de confianza
17. Sesgo de la belleza
18. Sesgo de peso
19. Sesgo del nombre
20. Sesgo de género (se verá con detalle en el último capítulo)

#### 12. Sesgo de “status quo”

Nuestra preferencia porque las cosas sigan como están o que sean de una forma concreta. Se relaciona con la resistencia al cambio.

Supone menos esfuerzo, es una forma de no salir de nuestra zona de confort, pero suele suponer estancamiento, falta de innovación y pérdida de oportunidades de captar talento.

### Ejemplo:

Seguir una política de selección y contratación sin esforzarse en avanzar hacia la diversidad, contratando a miembros del equipo del mismo grupo demográfico.

### Como evitarlo:

- Fomentar el pensamiento innovador, creando un entorno que apueste por la creatividad y por romper con lo convencional.
- Adoptar una mentalidad abierta al cambio y transmitírsela al equipo.

## **13. Sesgo de autoridad**

La tendencia a creer en las figuras de autoridad y seguir ciegamente sus instrucciones sin tener en cuenta el propio pensamiento crítico.

### Ejemplo:

Si una persona del equipo redacta un informe para que coincida con las opiniones e instrucciones del/a gerente, sin buscar información adicional, puede poner en peligro la objetividad e integridad del informe.

### Cómo evitarlo:

- Ser conscientes de que existe este sesgo.
- Investigar por nuestra cuenta. Identificar otras fuentes o personas expertas y comprobar si sus opiniones coinciden con las de dirección.
- Preguntar. No tener reparo en consultar datos con el/la gerente al nivel de detalle necesario para comprobar que se cuenta con toda la información necesaria o si sus indicaciones se basan en un mero ejercicio de autoridad (porque es la persona responsable del equipo).

## **14. Sesgo de anclaje**

Cuando confiamos demasiado en la primera información que recibimos, como si fuera un ancla, y en la que basamos nuestra toma de decisiones.

### Ejemplo:

La persona que está reclutando a una persona para un puesto, y el primer dato que tiene de un/a candidato/a es que estuvo en situación de desempleo los dos últimos años.

Se “*ancla*” en esta información, más que en contrastar sus habilidades y competencias para el puesto.

Cómo evitarlo:

- Definir bien el puesto de trabajo con el equipo de trabajo.
- Investigar de forma amplia. Ver pros y contras antes de tomar una decisión.

## 15. Sesgo de percepción

Cuando tratamos o juzgamos a otras personas basándonos en suposiciones y estereotipos sobre el grupo al que pertenecen.

Este sesgo puede tener relación con otros: apariencia, género, edadismo... y tener como consecuencia la reducción los objetivos de diversidad en la organización, la discriminación y/o la exclusión social.

Ejemplo:

Una persona del equipo no invita a un/a colega a un evento social fuera de la jornada laboral por suponer que no comparten intereses similares.

Cómo evitarlo:

- Cuestionar nuestras suposiciones, sin permitir que ideas preconcebidas impidan incluir o conocer mejor a nuevas personas.
- Cuidado con las palabras “absolutas” para describir a un determinado grupo: todos/as, siempre, nunca, absolutamente, totalmente... Reflexiona y dedícale un momento a preguntarte si esa descripción es acertada.

En el próximo capítulo de la serie:

- **Sesgo de exceso de confianza**
- **Sesgo de la belleza**
- **Sesgo de peso**
- **Sesgo del nombre**