

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Sesgos inconscientes

Capítulo IV. Tipología. Tercera 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 ESTATAL
SEPE**

Capítulo IV. Tipología. Tercera 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, tercera parte
Serie sesgos inconscientes V. Tipos, cuarta parte
Serie sesgos inconscientes VI. Tipos, quinta parte
Serie sesgos inconscientes VII. Sesgos de género

Tipos, ejemplos y formas de evitarlos en el ámbito laboral

En los artículos anteriores profundizamos sobre los 7 primeros tipos.

En este capítulo vamos a ver del 8 al 11.

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)

8. Sesgo idiosincrático

Cuando calificamos a los/as demás en función de nuestras interpretaciones subjetivas de nuestras interpretaciones personales y subjetivas de los criterios de evaluación y nuestra idea de lo que es el éxito.

Ejemplo:

Una persona de dirección destaca en la gestión de proyectos. Al tener estándares muy altos con respecto a esta habilidad, al realizar la evaluación de desempeño de las personas de su equipo, evalúa de forma más severa esa habilidad concreta, siendo más indulgente en otras que domina menos.

Este sesgo de una persona que evalúa a otras puede tener su origen en otros sesgos que ya hemos mencionado: sesgo de confirmación, sesgo de afinidad y efecto halo.

Como evitarlo:

- Revisión cruzada o en 360°. Se realizan las evaluaciones implicando a más personas: colegas, otras personas de dirección, clientela, e incluso una autoevaluación de la persona interesada. Ayudará a obtener una visión más integral del desempeño de las personas del equipo e identificar posibles potencialidades.
- Establecimiento de criterios de evaluación claros, específicos y objetivos.
- Disponer de una herramienta que maneje un conjunto específico de estándares para evaluar el desempeño.

9. Sesgo de la experiencia reciente

Cuando le damos más importancia a los eventos recientes (más fáciles de recordar) que a los pasados.

Es más frecuente cuando tenemos que procesar una gran cantidad de información.

Ejemplo:

Una persona que realiza la selección de personal se inclina a tomar decisiones de contratación inclinándose por las últimas personas entrevistadas.

Cómo evitarlo:

- Tomar notas detalladas durante cada entrevista y posteriormente revisarlas. Ayuda a localizar las candidaturas más idóneas, independientemente del orden de las entrevistas.
- Hacer descansos entre entrevistas. Realizarlas de forma continuada puede agotar la mente. Si el cerebro no tiene tiempo a absorber y recordar la información, puede pasar factura y es más probable que nos afecte el sesgo de la experiencia reciente

10. Sesgo de conformidad

Cuando cambiamos nuestras opiniones y/o comportamientos para hacerlas coincidir con las del grupo (incluso si no coincide con lo que pensamos).

Puede darse cuando intentamos encajar en un determinado entorno profesional, equipo o grupo social, y nos afecta la presión de nuestros/as colegas.

Ayuda a prevenir conflictos, pero también limita la posibilidad de tener otras perspectivas y la creatividad y de que prime la honestidad.

Es frecuente en entornos grupales, cuando sus puntos de vista se ven influidos por los puntos de vista de los demás. Es similar al pensamiento grupal.

Ejemplo:

Un equipo de trabajo debe elegir entre 2 propuestas.

A ti te gusta la primera, pero acabas votando por la segunda (aunque no te convence), porque es por la que se decantaron las otras personas del equipo.

Cómo evitarlo:

- Utilizar entrevistas estructuradas y solicitar la opinión de otras personas del equipo antes de asistir la reunión en donde se decide. Esto le dará a todo el mundo tiempo para reflexionar y expresar sus ideas sin la presión de opinar diferente en un momento concreto.
- Usar encuestas y votaciones anónimas, con un apartado de “comentarios”, en los que, al no identificar a las personas, da la libertad de expresar de forma honesta las opiniones propias sin la presión de las preferencias del resto.

11. Sesgo de afinidad o similitud

Tendencia a favorecer a las personas que comparten intereses, antecedentes y experiencias.

La gente suele sentirse más cómoda con las personas más afines o similares a ellas, y puede afectar a decisiones importantes que a la larga obstaculicen los esfuerzos de una organización para conseguir la inclusión y la diversidad.

Ejemplo:

Un/a director/a se inclina por una de las personas candidatas porque estudiaron en la misma Universidad, o porque son del mismo pueblo, de la misma raza, del mismo género, de la misma edad...

Como evitarlo/reducir sus efectos (muy difícil eliminarlo):

- Contar con equipo de selección diverso. Si las entrevistas las realizan personas con distintas perspectivas e intereses, se reduce el riesgo de este sesgo.
- Al reclutar personal, tener en mente que no sólo buscamos la “*compatibilidad cultural*”. Evaluar las candidaturas de manera justa, describiendo de forma detallada su perfil, sus habilidades y si sus valores se alienan con los de la organización.
- Asegurarse que las listas de candidatos/as para los puestos vacantes incluyan a personas subrepresentadas: mujeres, personas de otros grupos étnicos o raciales

En el próximo capítulo de la serie:

- **Sesgo de “*status quo*”**
- **Sesgo de autoridad**
- **Sesgo de anclaje**
- **Sesgo de percepción**