

GABINETE TÉCNICO DE IGUALDADE



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE GALICIA

Serie Sesgos inconscientes

Capítulo VI. Tipología. Quinta 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 VI. Tipología. Quinta 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 hasta el tipo número 15.

En esta continuación veremos desde el 16 al 19, dejando la última parte para dedicarla íntegramente al sesgo de género.

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)

16. Sesgo de exceso de confianza

Tendencia a pensar que somos mejores en ciertas destrezas y habilidades de lo que somos realmente.

Esta falsa evaluación de nuestros niveles de competencia, basada en la errónea idea de que se posee cierto control o conocimiento, y puede conducir a tomar decisiones inadecuadas y precipitadas.

Ejemplo:

Un/a empresario/a decide ampliar una línea de negocio en la que percibe un alto potencial de crecimiento y rendimiento, aunque su evolución indique lo contrario.

Este exceso de confianza puede tener el origen en logros pasados que han “inflado” el ego, (gran parte del funcionamiento del ego es inconsciente), interponiéndose en la lógica y en la toma de decisiones.

Como evitarlo:

- Solicita a otras personas su opinión. Aportaciones de tu equipo pueden ayudarte a identificar áreas de mejora o debilidades que no habías tenido en cuenta. La crítica constructiva mantiene a raya el exceso de confianza.
- Sopesa las consecuencias y analiza los resultados de las decisiones que vas a tomar y su impacto en la empresa.

17. Sesgo de la belleza

Juzgar a las personas (especialmente a las mujeres) en función de su atractivo. Las personas que responden a los estereotipos positivos de “*más atractivas*” suelen ser vistas de forma más positiva, y recibir un trato más favorable.

Es una discriminación basada en la apariencia física.

Ejemplo:

Alguien que selecciona personal, en vez de basarse en la experiencia, las habilidades, competencias y compatibilidad con la cultura de la empresa, tiende a contratar a las personas que le parecen más guapas.

Cómo evitarlo:

- Los curriculum vitae de candidatos/as, sin foto. Concéntrate en la experiencia, formación y cualificaciones de las candidaturas.
- Breves entrevistas telefónicas previas a la presencial. Ayudará a tener una primera impresión de la persona candidata sin dejarse influir por su apariencia.

- Concentrarse en el desempeño del trabajo, no en la apariencia, tratando de ser consciente de los pensamientos que pueden pasar por nuestra cabeza y que están “jugando y juzgando” durante procesos de selección, contratación o promoción.

18. Sesgo de peso

Juzgar negativamente a una persona por su tamaño (más grande o pesada que el promedio).

Las personas también pueden experimentar un sesgo de peso internalizado, un proceso de pensamiento negativo sobre uno mismo debido a la socialización.

Este sesgo (estigma de la obesidad) tiene su origen en la idea errónea de que el peso corporal se controla fácilmente mediante cambios en la dieta y los niveles de actividad física, cuando hay factores que influyen de forma importante (la genética, el medio ambiente, los factores sociales, los medicamentos...).

Ejemplo:

Alguien que selecciona personal rechaza a un/a candidato/a por que considera que tiene obesidad y que dará mala imagen (en vez de basarse en la experiencia, las habilidades, competencias)

Cómo evitarlo:

Tan sencillo como considerar que decisión tomaríamos si esa persona fuese más delgada.

19. Sesgo del nombre

Tendencia a preferir ciertos nombres sobre otros, generalmente nombres que suenan anglosajones.

Puede tener un impacto negativo en el factor de la diversidad a la hora de contratar (con la consecuencia para la empresa de que perderán talento por este motivo).

Obviamente, es especialmente importante al revisar los currículos en los procesos de selección.

Ejemplo:

Una persona reclutadora tiende a ofrecer entrevistas a candidatos/as con nombres que suenan anglosajones sobre otros/as con igual cualificación para el puesto, pero que tienen otro tipo de nombres (árabes, frecuentes en la etnia gitana...).

Cómo evitarlo:

La forma más sencilla, es la omisión de los nombres durante la selección, suprimiendo los nombres de las personas candidatas de su currículum vitae, para asegurarse de elegir a las personas en función de sus habilidades y experiencia, no de sus antecedentes percibidos.

- Con apoyo informático: usando un software de contratación ciega que bloquee los datos personales de las candidaturas.
- De forma manual: por ejemplo, designando a una persona del equipo para que elimine la información personal de los currículums antes de pasarlos al departamento de selección y contratación.

El próximo, séptimo y último capítulo de esta serie lo dedicaremos de forma exclusiva a los **Sesgos de Género**.