

Cómo identificar y eliminar el sesgo inconsciente de tu proceso de reclutamiento



¿Por qué es importante?

Los sesgos inconscientes, también conocidos como sesgos implícitos, son las actitudes y estereotipos subyacentes que las personas atribuyen inconscientemente a otra persona o grupo de personas que afectan la forma en que comprenden y se relacionan con una persona o grupo. Los prejuicios inconscientes tienen un papel en casi todos los aspectos del lugar de trabajo moderno y, si no se controlan, pueden llevar a una pérdida de talento e innovación y pueden generar una cultura de discriminación en su lugar de trabajo.

La falta de diversidad en su fuerza laboral y el sesgo inconsciente en sus procesos de toma de decisiones es perjudicial para su negocio y le impide contratar y conservar talento genuino.

58%

de los trabajadores comienzan a notar la discriminación por edad cuando cumplen a los 50 años.

(Bultin, 2020)

¿Qué se puede hacer con los prejuicios inconscientes?

La plataforma de evaluación de talentos de Thomas puede ayudarlo a aumentar la diversidad de su fuerza laboral y reducir el sesgo inconsciente en sus procesos de toma de decisiones. En los estudios, nuestra evaluación del comportamiento no mostró un impacto adverso en ningún grupo. En cuanto al género, la etnia, la edad, la sexualidad y la discapacidad, ningún grupo tenía más o menos probabilidades de tener un perfil en particular.

¿Cuáles son los beneficios de abordar los prejuicios inconscientes?

- Demuestre objetivamente que no muestra ningún sesgo en sus procesos de contratación y desarrollo.
- Asegurarse de que los empleados se sientan tratados de manera justa igualmente valorados significa que es más probable que estén completamente comprometidos y, por lo tanto, sean más productivos.
- Cuanto más diversos sean sus equipos, menor será el riesgo de sesgo en las decisiones grupales.
- Un proceso de reclutamiento riguroso e imparcial da como resultado datos imparciales y significativos para ayudarlo a tomar decisiones de personas más informadas.

Las empresas cuyos directorios se encuentran en el cuartil superior de diversidad de género tienen un 28% más de probabilidades que sus pares de obtener un rendimiento financiero superior.

(McKinsey)

Diferentes tipos de sesgo

Sesgo de género: La tendencia a preferir un género sobre otro.

Sesgo de confirmación: La inclinación a sacar conclusiones sobre una situación o persona basándose en sus deseos, creencias y prejuicios personales más que en méritos imparciales.

Sesgo de afinidad: Una preferencia por conectarse con otras personas que comparten intereses, experiencias o antecedentes similares.

Sesgo de conformidad: La tendencia que tienen las personas a actuar de forma similar a los que les rodean, cambiando sus creencias o sus valores para poder ser incluidas en un grupo.

Sesgo de atribución: El fenómeno de tratar de dar sentido a las acciones de una persona basándose en conocimientos previos o en el compromiso con ella.

Edadismo, sesgo de nombre, sesgo de belleza, sesgo de altura: Basar el juicio en torno a una característica particular, como la edad de una persona, las raíces de su nombre, su atractivo físico o tamaño, y hacer suposiciones sobre lo que pueden o no pueden hacer en función de esa característica.

Efecto de contraste: Evaluar dos o más elementos similares, como el contenido común en diferentes CV, y compararlos entre sí, en lugar de analizar cada uno según sus propios méritos.

Efecto aureola: La tendencia de colocar a alguien en un pedestal después de conocer algo muy impresionante sobre él.

Efecto cuernos: Ver a una persona de forma negativa una vez que aprendes algo desagradable o poco atractivo sobre ella.

Descargue nuestro manifiesto para comprender cómo tomar decisiones críticas objetivas y mejor fundamentadas
Integral Management Consulting | 56528600 | 5135 2525 | 5135 2870 | www.thomas.co