

Sesgos inconscientes

Introducción

Laura es una abogada talentosa que trabajaba en un bufete de renombre. Ella siempre se esforzó en ser justa y equitativa en su trabajo, pero un día se encontró con un desafío inesperado. Un cliente llegó a su despacho buscando asesoramiento legal para un caso de discriminación en el lugar de trabajo. Laura escuchó su historia y recopiló todos los detalles relevantes. Sin embargo, a medida que el cliente hablaba, Laura se dio cuenta que estaba experimentando un sesgo inconsciente.



El cliente le contaba cómo había sido marginado y tratado injustamente debido a su origen étnico. A pesar de que las palabras del hombre eran claras y convincentes, Laura notó que su mente comenzaba a buscar información que pudiera contradecir su versión. Se dio cuenta de que estaba cayendo en el sesgo de confirmación, buscando evidencia que respaldara sus creencias existentes en lugar de evaluar objetivamente la situación.

Los sesgos inconscientes pueden manifestarse en diferentes aspectos de tu vida, como en las interacciones sociales, toma de decisiones, evaluaciones y juicios. Además, pueden afectar la forma en que percibes a otras personas, cómo interpretas la información y cómo respondes a diversas situaciones.

Es importante destacar que los sesgos inconscientes no reflejan necesariamente intenciones maliciosas o prejuicios deliberados. Son producto de la forma en que el cerebro procesa la información y están arraigados en las experiencias propias y el entorno cultural. Sin embargo, estos sesgos pueden tener efectos negativos, perpetuando estereotipos, discriminación y desigualdades en diversos contextos, como en el ámbito laboral, educativo o en la justicia.

Reconocer y comprender los sesgos inconscientes es un primer paso para abordarlos y mitigar su impacto. Al aumentar tu conciencia sobre ellos, puedes tomar decisiones más informadas, fomentar la igualdad y la inclusión, y promover un pensamiento más objetivo y equitativo en tus interacciones y en la sociedad en general.

¿Has tenido un sesgo inconsciente que pudo haber influido para que tomaras una decisión errónea en tu vida?

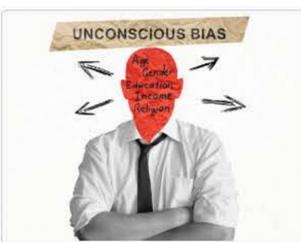
Explicación

¿Qué es un sesgo inconsciente?

Los sesgos inconscientes, también conocidos como sesgos implícitos, son prejuicios y estereotipos arraigados en la mente de una persona que influyen en sus percepciones, decisiones y comportamientos sin que sea consciente de ello. Estos sesgos se forman a lo largo de la vida y a través de experiencias, la cultura, la educación y el entorno social.

El psicólogo social Kahneman (2020) destaca que el cerebro utiliza atajos mentales para procesar la información de manera rápida y eficiente. Estos atajos, conocidos como heurísticas, le permiten al ser humano tomar decisiones rápidas sin tener que analizar cada detalle. Sin embargo, estos atajos también pueden llevar a la aparición de sesgos inconscientes.

Por otro lado, la profesora de psicología social Eberhardt (2019), en su libro *Biased: uncovering the hidden prejudice that shapes what we see, think, and do*, explora los sesgos inconscientes y su conexión con el racismo y la discriminación. La autora sostiene que estos sesgos están profundamente arraigados en la sociedad y pueden influir en la toma de decisiones en el ámbito laboral, el sistema de justicia y la interacción cotidiana.



Los sesgos inconscientes son prejuicios y estereotipos que se forman y operan en la mente. Pueden afectar las percepciones y acciones de una persona, y tener un impacto significativo en la igualdad y la equidad en diferentes aspectos de su vida. Es importante estar consciente de su existencia y trabajar para superarlos. De esta forma se podrá fomentar un pensamiento más objetivo y una sociedad más justa.

Existen una gran cantidad de sesgos inconscientes que pueden influir en las percepciones y decisiones de una persona. Catalyst (2020) menciona los más comunes:

1. **Sesgo de confirmación:** es la tendencia a buscar, interpretar y recordar información de manera selectiva para confirmar las creencias existentes, mientras se ignoran o se descartan aquellas que contradicen las propias ideas preconcebidas.

2. **Sesgo de disponibilidad:** lleva a dar mayor importancia a la información que está más fácilmente disponible en la memoria o que es más sencilla de recordar. Esto puede conducir a la sobrevaloración de eventos o ejemplos que son más vívidos o recientes, aunque no sean representativos de la realidad.

3. **Sesgo de representatividad:** consiste en clasificar personas, situaciones o eventos en categorías estereotipadas, sin considerar adecuadamente la evidencia o la variedad de características individuales. Este sesgo puede llevar a conclusiones erróneas basadas en estereotipos y generalizaciones.

4. **Sesgo de confirmación retrospectiva:** ocurre cuando se reinterpretan eventos pasados para que se ajusten a las creencias actuales. Después de haber tomado una decisión, se tiende a buscar información que respalde esa elección e interpretar los resultados de manera que la confirmen.

5. **Sesgo de género:** es la tendencia a favorecer o desfavorecer inconscientemente a personas de un determinado género. Puede manifestarse en evaluaciones de competencia, asignación de tareas o en la toma de decisiones relacionadas con oportunidades laborales y salarios.

6. **Sesgo racial:** se refiere a las preferencias o prejuicios inconscientes hacia personas de diferentes razas o etnias. Estos sesgos pueden influir en la forma en que se percibe a los demás, se evalúa su comportamiento y se toma decisiones que afectan su tratamiento y oportunidades.

Estos son solo algunos ejemplos de los muchos sesgos inconscientes que existen. Reconocerlos y trabajar para eliminarlos es fundamental para promover la igualdad y la equidad en tus interacciones y decisiones.

Repercusión de los sesgos inconscientes en las organizaciones

Los sesgos inconscientes pueden tener un impacto significativo en las empresas de diversas formas:

1. **Procesos de contratación:** los sesgos inconscientes pueden influir en la forma en que quienes reclutan evalúan y seleccionan a las personas que aspiran un puesto. También pueden llevar a la preferencia por personas que se ajustan a estereotipos preexistentes o a descartar a personas que no encajan en ciertos perfiles. Esto limita la diversidad y la inclusión en el lugar de trabajo, impidiendo la incorporación de talento diverso y limitando la variedad de perspectivas.

2. **Evaluación y promoción del desempeño:** los sesgos inconscientes pueden influir en la forma en que se evalúa y se promueve a quienes colaboran en la empresa. Generan una evaluación desigual y sesgada, donde ciertas personas son calificadas de manera más favorable o desfavorable debido a su género, raza u otras características. Esto conduce a la falta de equidad y a la pérdida de talento valioso.

3. **Cultura organizacional:** los sesgos pueden influir en la cultura y el clima organizacional. Además de perpetuar estereotipos y prejuicios, creando un entorno de trabajo poco inclusivo y excluyente. Esto genera tensiones, descontento y afecta la colaboración y la productividad del equipo.

4. **Toma de decisiones estratégicas:** los sesgos inconscientes pueden afectar la toma de decisiones estratégicas en una empresa. Si quienes lideran y quienes toman las decisiones no son conscientes de sus sesgos, pueden basar elecciones importantes en estereotipos o suposiciones erróneas, lo que puede traer consecuencias negativas para la organización.

5. **Relaciones con clientes y proveedores:** este tipo de sesgos también pueden afectar las relaciones con quienes son clientes y proveedores. Si las personas que trabajan en la empresa no están conscientes de sus sesgos, pueden tratar de manera diferente a ciertos clientes o proveedores, lo que lleva a la discriminación y afecta la reputación y la relación de la empresa con estos actores externos.

Para abordar estos impactos negativos, es importante que las empresas promuevan la conciencia y la capacitación sobre los sesgos inconscientes. Esto implica educar a las personas que trabajan en la empresa sobre este tema, fomentar una cultura de inclusión y diversidad, además de establecer políticas y procesos que minimicen los efectos de los sesgos inconscientes en la toma de decisiones y las prácticas empresariales.

Por qué es importante abordar los sesgos inconscientes

De acuerdo con Nordell (2022) es importante abordar los sesgos inconscientes por varias razones:

1. Justicia y equidad

Perpetúan la discriminación y la desigualdad. Al no ser conscientes de los propios prejuicios, se pueden tomar decisiones basadas en estereotipos y tratar injustamente a ciertas personas o grupos. Abordar estos sesgos permite actuar con justicia y equidad en las interacciones y decisiones con los demás.

2. Toma de decisiones objetivas

Distorsionan la toma de decisiones. Al reconocer y desafiar estos sesgos, se puede tomar decisiones más informadas, basadas en evidencia y menos influenciadas por estereotipos o prejuicios. Esto es relevante en ámbitos como el empleo, la educación, la justicia y la atención médica.

3. Mejora de la diversidad e inclusión

Afectan la forma en que se percibe y evalúa a las personas. Esto puede llevar a la exclusión y a la falta de diversidad en diferentes contextos, como en el lugar de trabajo o en la selección de aspirantes. Al abordar estos sesgos, se puede fomentar entornos más inclusivos que valoren y aprovechen la diversidad de perspectivas y talentos.

4. Relaciones interpersonales más positivas

Influyen en las interacciones sociales y en cómo se relaciona una persona con los demás. Al ser consciente de estos sesgos, se puede evitar juicios precipitados, estereotipos y prejuicios, y establecer relaciones más genuinas, respetuosas y empáticas.

5. Desarrollo personal y profesional

Abordar los sesgos inconscientes implica un proceso de autoexploración y automejora. Al reflexionar sobre las propias creencias y prejuicios, se puede crecer como persona, desarrollar una mentalidad más abierta y ser más consciente del impacto en los demás. Esto mejora la efectividad en el trabajo, las relaciones personales y la capacidad para colaborar en equipos diversos.

En resumen, abordar los sesgos inconscientes es esencial para promover la justicia, la igualdad, la inclusión y la toma de decisiones objetivas. Al ser consciente de los propios sesgos y trabajar para superarlos, se puede construir una sociedad más justa y equitativa en la que se valore la diversidad y se respeten los derechos y la dignidad de todas las personas.

De acuerdo con Peoplematters (2021), puedes hacerte las siguientes preguntas para reflexionar si promueves, al interior de tu organización, una cultura de diversidad, equidad e inclusión:

- ¿Busco la opinión o consejos de personas que piensan distinto a mí, independientemente de su sexo y sus experiencias culturales y/o profesionales?
- ¿Tengo en cuenta la opinión de mi equipo antes de tomar decisiones que puedan afectar a su trabajo?
- ¿Delego el trabajo en las mismas personas?
- ¿Las personas de mi equipo suelen presentarme ideas o sugerencias sin que yo se las pida?, ¿cómo son estas personas? y ¿son personas con el mismo nivel de responsabilidad que tengo o un nivel cercano al mío?
- ¿Busco retroalimentación sobre mi estilo de liderazgo?, ¿cómo son las personas a las que pido retroalimentación?
- ¿Fomento la creación de equipos de trabajo con personas de diferentes áreas?, ¿hago esto con personas que ya conozco y considero competentes? y ¿acepto abiertamente recomendaciones de otros perfiles?

Eliminar los sesgos de nuestra organización genera un gran beneficio, ya que afectan de forma directa la motivación y la cohesión de las personas.

Cierre

Los sesgos inconscientes son patrones de pensamiento arraigados en la mente de una persona que influyen en sus percepciones, decisiones y acciones sin que se dé cuenta. Estos sesgos pueden afectar diversos aspectos de la vida, incluyendo las relaciones interpersonales, la toma de decisiones y la forma en que se interactúa en entornos laborales y sociales.

Es importante abordar los sesgos inconscientes debido a los efectos negativos que pueden tener en la sociedad y en las organizaciones. Estos sesgos pueden perpetuar la discriminación y la desigualdad, limitar la diversidad y la inclusión, y afectar la toma de decisiones justa y objetiva. Al reconocer y trabajar para superar estos sesgos, se puede promover la equidad, la igualdad de oportunidades y la valoración de la diversidad.

Abordar los sesgos inconscientes implica un proceso de autoconocimiento, educación y desarrollo de habilidades para tomar decisiones más objetivas y tratar a las personas de manera justa. Requiere fomentar una cultura de inclusión y diversidad, así como implementar políticas y prácticas que minimicen la influencia de los sesgos en las decisiones y acciones. Al hacerlo, se puede construir entornos más justos, equitativos y respetuosos, donde se valore y aproveche el potencial de todas las personas, independientemente de sus características individuales.

Con lo que aprendiste en este tema, ¿crees poder eliminar los sesgos inconscientes en tu organización?

Checkpoints

Asegúrate de:

- Comprender el concepto de sesgo inconsciente.
- Identificar los tipos de sesgos inconscientes.
- Analizar cómo los sesgos inconscientes impactan en el rumbo de una organización.

Referencias

- Catalyst. (2020). *11 harmful types of unconscious bias and how to interrupt them*. Recuperado de <https://www.catalyst.org/2020/01/02/interrupt-unconscious-bias/>
- Eberhardt, J. (2019). *Biased: uncovering the hidden prejudice that shapes what we see, think, and do*. Penguin.
- Kahneman, D. (2020). *Pensar rápido, pensar despacio*. Penguin.
- Nordell, J. (2022). *El fin del sesgo*. España: Urano.
- Peoplematters. (2021). *Cómo mitigar los sesgos inconscientes para fomentar la diversidad en el trabajo*. Recuperado de <https://www.peoplematters.com/es/blog/como-mitigar-sesgos-inconscientes-fomentar-diversidad-en-el-trabajo#:~:text=Los%20sesgos%20inconscientes%20afectan%20nuestras,de%20trabajo%20desde%20diferentes%20perspectivas>

Todos los derechos reservados @ Universidad Tecmilenio

La obra presentada es propiedad de ENSEÑANZA E INVESTIGACIÓN SUPERIOR A.C. (UNIVERSIDAD TECMILENIO), protegida por la Ley Federal de Derecho de Autor; la alteración o deformación de una obra, así como su reproducción, exhibición o ejecución pública sin el consentimiento de su autor y titular de los derechos correspondientes es constitutivo de un delito tipificado en la Ley Federal de Derechos de Autor, así como en las Leyes Internacionales de Derecho de Autor. El uso de imágenes, fragmentos de videos, fragmentos de eventos culturales, programas y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, es exclusivamente para fines educativos e informativos, y cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por UNIVERSIDAD TECMILENIO. Queda prohibido copiar, reproducir, distribuir, publicar, transmitir, difundir, o en cualquier modo explotar cualquier parte de esta obra sin la autorización previa por escrito de UNIVERSIDAD TECMILENIO. Sin embargo, usted podrá bajar material a su computadora personal para uso exclusivamente personal o educacional y no comercial limitado a una copia por página. No se podrá remover o alterar de la copia ninguna leyenda de Derechos de Autor o la que manifieste la autoría del material.