

Sesgos en procesos de selección: así se erosiona la generosidad al evaluar candidaturas

Investigadores de la Universidad de Barcelona y expertos de las universidades de Zúrich y Brown han identificado un sesgo cognitivo que afecta a los procesos de contratación: si los evaluadores puntúan de forma generosa a un participante, actúan con más dureza con los posteriores.

SINC

21/4/2021 20:00 CEST



El estudio denomina este sesgo cognitivo como la “erosión de la generosidad”. / Adobe Stock

Si en una entrevista de trabajo o en una evaluación de un examen, una persona recibe una **puntuación generosa**, los evaluadores no serán tan positivos con los siguientes candidatos y actuarán con más dureza.

Esta es la conclusión a la que ha llegado un estudio realizado por investigadores de la **Universidad de Barcelona** (UB) junto con expertos de las universidades de **Zúrich** (Suiza) y **Brown** (Estados Unidos). El trabajo, [publicado en *Science Advances*](#), identifica un nuevo sesgo cognitivo que afecta a los procesos de evaluación: la “erosión de la generosidad”.

La investigación señala que las probabilidades de aprobar a un candidato disminuyen un 7,7 % por cada persona examinada que haya obtenido una puntuación 'generosa'

El estudio ha analizado más de **10.000 evaluaciones** realizadas a candidatos que van a ocupar un puesto fijo como docente de Primaria y Secundaria de Cataluña. El objetivo, según han indicado los autores, era estudiar cómo afecta a la decisión de los comités evaluadores el hecho de que un candidato ocupe determinada posición en la lista de los examinados.

Los investigadores han considerado que otorgar un 5,00 (el mínimo para aprobar) era un **acto de generosidad** en tanto que permitía superar la prueba a personas que se encontraban en el límite de hacerlo.

Una vez establecido este parámetro, la investigación muestra que las probabilidades de aprobar a un candidato disminuyen un **7,7 %** por cada persona examinada previamente ese mismo día que haya obtenido una puntuación 'generosa' de 5,00.

La aversión a la culpa, posible explicación

Los autores proponen algunas explicaciones para esta erosión de la generosidad. Una podría ser **la aversión a la culpa**: los evaluadores tenderían a ser generosos y aprobarían a candidatos dudosos para evitar el sentimiento de culpa, pero una vez han aprobado varios candidatos con un 5, ya disminuiría ese sentimiento de culpa y juzgarían **cada vez con más dureza**.

“Hemos visto que el mecanismo que afecta a la nota final no es ni la fatiga, ni el contraste con el candidato anterior, ni la expectativa del jurado, como habían dicho otras investigaciones: es sobre todo la culpa, o la erosión de la generosidad”, explica el investigador de la Facultad de Economía y Empresa de la UB y coautor del artículo, **Jordi J. Teixidó**.

El trabajo emplea herramientas de la teoría de juegos, propias de las ciencias sociales, para interpretar los resultados de sus análisis

El trabajo, firmado también por la investigadora de la UB **Tania Fernández**, así como por **Marc Lluís Vives** (Universidad de Brow) y **Miquel Serra Burriel** (Universidad de Zúrich), emplea herramientas de la teoría de juegos, propia de las ciencias sociales, para interpretar los resultados de su análisis.

El proceso de selección de los maestros tenía características adecuadas para el estudio, dado que el orden de las personas que se examinaban era aleatorio y que la decisión se tomaba, no de forma individual, sino entre los miembros de un comité, como cada vez es más común en los procesos de selección.

Referencia:

Marc-Lluís Vives, Tania Fernandez-Navia, Jordi J. Teixidó, Miquel Serra-Burriel. «Lenience breeds strictness: the generosity-erosion effect in hiring decisions», *Science Advances* (2021). DOI: [/10.1126/sciadv.abe2045](https://doi.org/10.1126/sciadv.abe2045)

Derechos: **Creative Commons**.

TAGS

SESGOS | SESGOS COGNITIVOS | EDUCACIÓN |

Creative Commons 4.0

Puedes copiar, difundir y transformar los contenidos de SINC. [Lee las condiciones de nuestra licencia](#)

