Publicado en Madrid el 27/06/2019

Aiwin analiza los sesgos inconscientes, la mayor barrera para la diversidad en el mundo empresarial

Con el lanzamiento de SHE, Aiwin quiere concienciar a empresas y empleados sobre el efecto de los sesgos inconscientes en sus decisiones

“Una mujer con pareja va a querer tener hijos, por lo que se pedirá la baja por maternidad”, “es más complicado enseñar nuevos métodos de trabajo a un empleado de edad avanzada” o “contratar un trabajador extranjero implica enseñarle la cultura del país”. Éstas son algunas de las ideas que rondan por la cabeza de muchos, ya que la mente humana se guía por sesgos inconscientes que afectan a la percepción de la realidad y llevándonos a tomar, en ocasiones, decisiones poco objetivas.

Aiwin, en colaboración con Ferrovial, ha creado SHE, una experiencia interactiva e inmersiva en formato videojuego para detectar estos sesgos inconscientes y poder dominarlos. Mediante esta solución, los jugadores se embarcarán en una historia interactiva donde serán los protagonistas en el desarrollo de la inteligencia artificial SHE, mientras toman conciencia de sus propios sesgos inconscientes y actúan en consecuencia.

Durante el desarrollo de esta nueva solución, Aiwin y Ferrovial han identificado algunos de los momentos de la verdad más comunes dentro de las empresas donde los sesgos aparecen e influyen en decisiones estratégicas, así como el método para detectarlos y evitarlos:

Sesgo de similitud. Inconscientemente, el ser humano es propenso a considerar más idóneo para el puesto de trabajo a aquellas personas que piensan como el entrevistador o que tienen características similares … Esto acaba generando plantillas menos diversas, pero no es un problema que no se pueda superar. Varias orquestas de Estados Unidos lo demostraron entre los 70 y 90 realizando audiencias ciegas, con lo que el porcentaje de mujeres contratadas aumentó en un 30%.

Sesgo de proximidad. En ocasiones se tiende a promocionar a alguien simplemente o por ser cercano al entorno de trabajo sin valorar objetivamente otras opciones que son desconocidas, pero pueden ser mucho más aptas para el trabajo que se requiere. Por ejemplo, una persona promocionada a otro país tenderá a llevarse a su equipo de confianza.

Sesgo de edad. En España hay más de 1 millón de parados pertenecientes a ese colectivo bautizado como “Silver Surfers”: trabajadores de más de 45 años, de acuerdo con las últimas cifras del INE. Una cifra que se explica por los propios sesgos de muchos seleccionadores, pues el 75% de ellos afirma tener dudas sobre si su conocimiento se quedará obsoleto, según destaca la Fundación Adecco.

Los sesgos afectan a la innovación… En 2017 saltó la polémica por dispensadores de jabón automáticos que reaccionaban ante la mano de los blancos, pero no de las personas de color. No es que la empresa fabricante o los desarrolladores fuesen racistas, sino que sus propios sesgos les impidieron ver que estaban desarrollando un producto que solo funcionaría con los blancos.

… y a los resultados económicos. Una plantilla inclusiva resolvería el anterior problema, ya que se aportan diferentes perspectivas y, por lo tanto, se genera un producto o servicio de mayor de calidad. Un mejor producto también equivale a mayores ganancias, ya que las empresas con una plantilla étnica y culturalmente diversa tienen un 33% más de probabilidades de mejorar los resultados

económicos respecto a su competencia, de acuerdo con la consultora McKinsey.

Para Sergio Jiménez, fundador y CEO de Aiwin, “los videojuegos plantean situaciones en las que nuestro cerebro utiliza los sesgos para superar los retos y obstáculos que se plantean. Así, exponer a la empresa a situaciones y momentos donde se activan esos sesgos mediante un videojuego es la mejor manera de concienciar sobre su importancia y efecto en las organizaciones”.

Por su parte, Helena Valderas, Head of Engagement & Diversity en Ferrovial, afirma que “la formación en sesgos inconscientes va a suponer una palanca para fomentar una cultura inclusiva en Ferrovial, acorde con nuestra estrategia global de diversidad”.

Datos de contacto:
Redacción
91 411 58 68

Nota de prensa publicada en: Madrid

Categorías: Sociedad Recursos humanos

NotasdePrensa
https://www.notasdeprensa.es