

Efectos de la similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos en procesos de selección en un grupo de profesionales de selección de personal de algunas empresas de la ciudad de Medellín*

Por: *María Adelaida Trujillo Vélez*

Resumen

El presente estudio tuvo como objetivo identificar la presencia del sesgo de similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos dentro de un proceso de diseño cuasi – experimental en una muestra de 15 profesionales encargados de la selección de personal en la ciudad de Medellín. Se diseñaron perfiles de cargo y candidatos específicos para evaluar si la selección de los reclutadores estaba relacionada con los sesgos descritos; para corroborar las hipótesis del estudio se llevó a cabo el análisis de tablas de contingencia y la prueba chi cuadrado, se valoró el grado de dependencia de las distintas variables estudiadas. De acuerdo con los resultados se logró confirmar la presencia del sesgo de similitud de sexo para un cargo tradicionalmente femenino; lo que no ocurrió para el cargo tradicionalmente masculino ni para el sesgo de similitud actitudinal. En el texto se describen las razones de los resultados y las implicaciones que puede tener. Se busca con este estudio concientizar los profesionales encargados de la selección de personal sobre la importancia de reducir la discriminación y contribuir a promover la equidad y favorecer la diversidad desde el proceso de ingreso de una persona a la organización.

Palabras clave: Selección de personal, sesgos, género, NEO PI-R, discriminación.

* * Anteproyecto de grado para optar al título de Magíster en Desarrollo Humano Organizacional. Asesor:

Abstract

This study aimed to identify the presence of attitudinal and sexual similarity bias in the assessment of candidates within a selection process in a sample of 15 professionals responsible for the recruitment in Medellin city. In order to corroborate the hypotheses, a quasi-experimental study was carried out in which the dependence degree of the different variables studied was evaluated through the analysis of contingency tables and the chi-square test. According to the results, it was possible to confirm the presence of sexual similarity bias for a traditional female position, which did not occur for the traditional male position or for the attitudinal similarity bias. This study sought to increase awareness among professionals responsible for recruitment about the importance of reducing discrimination and contributing to promote equity and diversity since a person's entry process into the organization.

Keywords: personnel selection, bias, gender, NEO PI-R.

La discriminación es un problema a nivel mundial y evita que las mujeres, personas de diferentes etnias y preferencias sexuales accedan fácilmente al mercado laboral. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) define la discriminación como *“cualquier distinción, exclusión o preferencia basada en motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación”* (Organización Internacional del Trabajo, 1960). A pesar de los numerosos esfuerzos por establecer políticas que propicien la disminución o eliminación de la discriminación laboral, aún es un tema que se presenta en la sociedad y por tanto en las

organizaciones. Es por esto que la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, tiene como uno de sus principios la igualdad de género, que tiene como objetivo buscar la equidad entre hombres y mujeres en América Latina y el Caribe (CEPAL, 2018).

A nivel organizacional se puede contribuir a buscar la equidad y a favorecer la diversidad desde varios mecanismos, uno de ellos el proceso de selección, debido a que desde este espacio se puede garantizar que no se discrimine a las personas por características como el sexo, la raza o la religión al momento de acceder a un empleo. Sin embargo, al ser este proceso ejecutado en su mayoría por seres humanos, se ve afectado por la forma como estos procesan la información. Al momento de seleccionar y procesar la información las personas utilizan atajos cognitivos, es decir, formas de procesamiento simplificadoras que favorecen la eficiencia, pero que conducen también a ciertas desviaciones denominadas heurísticos o sesgos cognitivos (Kahneman & Tversky, 1979).

La selección de personal es un proceso mediante el cual las organizaciones deciden y eligen cual es el candidato más idóneo para desempeñar un determinado cargo, a través de una serie de herramientas que permiten medir la adecuación de la persona al puesto de trabajo (Salgado & Moscoso, 2008). Para cumplir este objetivo es importante conocer las características requeridas para el cargo y buscar comprobar si los candidatos poseen “las capacidades cognitivas, conocimientos, aptitudes, destrezas, habilidades, dimensiones de personalidad, experiencia o cualquier otro tipo de características necesarias para un buen desempeño del puesto de trabajo” (Salgado & Moscoso, 2008, pág. 16), los autores denominan a la agrupación de esta serie de características como competencias. Desde una mirada menos instrumental de dicho

proceso, se entiende que tanto el candidato como el evaluador hacen parte activa del proceso y se puede concebir este como la alternativa de buscar el mejor puesto del trabajo para el candidato, dependiendo de sus capacidades o su potencial (Peiró, 1991).

Para cumplir con el objetivo de seleccionar el candidato que mejor se ajuste al cargo, se utilizan una serie de herramientas que permiten a los profesionales valorar diferentes aspectos del candidato. La mayoría de ellas tiene como premisa que la conducta pasada es el mejor predictor de la conducta futura (Peiró, 1991). En las investigaciones se encuentra que la entrevista es la herramienta más utilizada en los procesos de selección (Salgado & Moscoso, 2008). Esta consiste en conocer al candidato, corroborar a través de la conversación los aspectos relacionados en su hoja de vida, además de los aspectos personales, familiares, sociales y comportamentales (García Solarte, Murillo Vagas, & González Campo, 2010).

Sin embargo, no hay un único tipo de entrevista, entre ellas se pueden encontrar la entrevista convencional sin estructura, en la cual se va ajustando el contenido en función a cada candidato, por lo que hace referencia a una conversación informal; la entrevista convencional estructurada, en la cual se cuenta con una guía de preguntas estructuradas previamente, garantizando que a los entrevistados se les pregunte sobre aspectos similares y la entrevista conductual estructurada, la cual hace referencia a la predicción de conductas futuras mediante la evaluación de conductas pasadas (Alonso, Moscoso, & Cuadrado, 2015).

El proceso de selección es entonces un espacio de evaluación, donde el profesional encargado elige que candidato contratar, mediante la evaluación de las cualidades requeridas

para el puesto de trabajo (Gómez - Mejía, Balkin, & Cardy, 1997). Cada vez que los seres humanos evaluamos a alguien o algo empleamos criterios, es decir, unos parámetros usados como punto de referencia para emitir juicios. En la mayoría de ocasiones estos criterios no son conscientes pero aun así influyen en la decisión (Muchinsky, 1994).

En el proceso de evaluación de un candidato pueden surgir desacuerdos entre evaluadores debido a los criterios utilizados, puesto que en ocasiones dos personas pueden definir el mismo concepto de manera diferente, lo que los lleva a emitir distintos juicios; o pueden tener una misma definición de un concepto, pero percibir o interpretar el comportamiento de otra persona de manera diferente (Muchinsky, 1994). Ambos tipos de desacuerdos ocurren constantemente en los procesos de selección, por ejemplo en los momentos en que los encargados del proceso de selección difieren con los encargados de la vacante sobre el resultado del proceso de un candidato, causando malas impresiones en los clientes internos de la organización, debido a que relacionan esto con una falta de transparencia u objetividad en la selección de personal.

Desde la mirada económica y administrativa existió una tendencia a considerar el ser humano como un ser completamente racional. Se sostenía que una persona al momento de tomar decisiones o elegir una alternativa lo hacía mediante la combinación de la evaluación de la probabilidad y la utilidad de cada resultado posible (Barón & Zapata Rotundo, 2018) y se argumentaba que ningún factor influía en estas decisiones, solamente aspectos racionales. Sin embargo, empiezan a surgir teorías psicológicas que debaten esta postura. Kahneman y Tversky (1979) proponen una perspectiva de racionalidad limitada, introduciendo un enfoque sobre los

heurísticos y sesgos cognitivos, concluyendo que los aspectos que determinan la toma de decisiones en los seres humanos son inciertos (Barón & Zapata Rotundo, 2018).

También la Psicología Cognitiva a través de la explicación de los procesos mentales superiores, especialmente el de la percepción, explica esta diferencia en los juicios emitidos por los seres humanos, debido a que plantea que lo que el individuo percibe puede distar de lo que es la realidad misma, pues los estímulos recibidos están influenciados por las características personales de quién recibe la información, como su personalidad, sus intereses, sus motivaciones, así como por experiencias del pasado y expectativas (Robbins & Judge, 2009).

Así mismo, la teoría de la atribución es una manera de entender estos desacuerdos, debido a que esta surgió como explicación acerca de la forma como los seres humanos comprendemos el comportamiento de los demás, en función a las causas atribuidas a las acciones de los otros (Baron & Byrne, 2005). Sugiere entonces la teoría, que al observar un comportamiento en otra persona, los seres humanos tendemos a atribuir alguna causa, ya sea interna o externa. Una causa interna hace referencia a factores que se cree están dentro del control de la persona, mientras que la causa externa a un factor externo que obligó a la persona a actuar de determinada manera. Además, determinar la causa del comportamiento, también depende de tres factores: el primero lo distintivo, lo cual hace referencia a si un individuo se comporta de manera diferente ante situaciones distintas, con el fin de evaluar si es un comportamiento inusual en la persona. El segundo factor es el consenso, hace referencia a evaluar si todas las personas que enfrentan dicha situación se comportan de forma similar. Por último, la consistencia buscando evaluar si la persona responde de modo similar a lo largo del tiempo (Kimble, y otros, 2002). Esta teoría

sostiene que existen errores que distorsionan las atribuciones, es decir, que al momento de emitir juicios hacia los demás utilizamos algunas simplificaciones que nos permiten dar respuestas ágiles sobre algún comportamiento, pero las cuales pueden llevar a errores. Entre ellas se encuentran las siguientes (Robbins & Judge, 2009, págs. 150 - 151).

Error de atribución fundamental: “Tendencia a subestimar la influencia de los factores externos y sobrestimar la influencia de los internos, cuando se hacen juicios sobre el comportamiento de otros”.

Sesgo de autoservicio: “Tendencia de los individuos para atribuir sus éxitos a factores internos, en tanto que culpan de sus fallas a factores externos”

Percepción selectiva: “Interpretación selectiva de lo que se ve, basada en los intereses, antecedentes, experiencia y actitudes propios”.

Efecto de halo: “Formación de una impresión general acerca de un individuo basada en una sola característica”.

Efectos de contraste: “Evaluación de las características de una persona que se ven afectadas por las comparaciones con otras personas a quienes se encontró recientemente y que obtienen calificaciones más altas o bajas en esas mismas características”.

Además de estos factores que inciden en la toma de decisiones y en la emisión de juicios, autores como Harris (1989), Arvey & Campion (1982), Schmitt (1976) y Posthuma, Morgeson & Campion (2002) han realizado metaanálisis para identificar los principales que pueden influir en la valoración de candidatos en las entrevistas de selección, encuentran los siguientes:

La naturaleza negativa- positiva de la información: Los estudios demuestran que la información positiva y negativa es procesada de manera diferente. Concluyendo que la información negativa tiene mayor peso en los evaluadores (Schmitt, 1976). Este sesgo también hace referencia a que el entrevistador está en búsqueda de una razón para no contratar al candidato y una vez la encuentra rechaza al postulante (Muchinsky, 1994).

Localización temporal de la información: Hace referencia a que el momento en el que se dicen las cosas en la entrevista puede tener influencia sobre el resultado de la misma, debido a un efecto denominado efecto de primacía, el cual hace referencia a las situaciones donde el entrevistador se ve influido por la información que el candidato aporta al comienzo de la entrevista. Dado esto, se refiere en las investigaciones que el aportar información negativa al inicio de la entrevista incrementa la probabilidad de ser rechazado en el proceso (Muchinsky, 1994).

Estereotipos del entrevistador: Los entrevistadores tienden a tener una idea de un candidato ideal y con base en esto hacen la evaluación de los postulados, sin embargo, no todos los entrevistadores tienen el mismo candidato ideal. Esto también es denominado el efecto halo (Muchinsky, 1994; Neal Schmitt, 1976). También se presenta cuando se hacen generalizaciones

basados en la percepción que se tiene de acuerdo al grupo al que pertenece una persona (Robbins & Judge, 2009).

Diferencias individuales en el proceso de decisión: Investigaciones refieren que hay diferencias individuales entre los entrevistadores en la utilización y ponderación de la información que reciben en la entrevista (Schmitt, 1976).

Señales visuales: Varios estudios indican que la información no verbal suele tener más relevancia que las señales verbales y la combinación de ambas tienden a ser la razón que explica las diferencias obtenidas en la evaluación de los candidatos por los entrevistadores (Schmitt, 1976).

Similitud actitudinal, sexual y racial: Varios estudios sugieren que la similitud actitudinal, racial y sexual afectan las evaluaciones de los candidatos y han encontrado que los entrevistadores tienden a dar menores calificaciones a las mujeres, además de encontrar un efecto de tender a elegir mujeres para trabajos tradicionalmente femeninos y hombres para trabajos tradicionalmente masculinos (Arvey & Campion, 1982). La similitud entre candidato y entrevistador puede ocurrir tanto en relación con aspectos demográficos como actitudinales (Posthuma, Morgeson, & Campion, 2002).

Efectos de contraste: Los estudios refieren que la calificación o evaluación de un candidato puede depender de la evaluación de los candidatos anteriores o que evalúan al mismo tiempo (Muchinsky, 1994).

Como se aprecia son muchos los sesgos y sus causas. Sin embargo, para los fines de esta investigación se trabajará específicamente con el sesgo que se produce por Similitud actitudinal y sexual, en tanto, puede ser el que, al ser corregido o controlado, contribuya con la solución de la problemática de la discriminación en el acceso al trabajo (Posthuma, Morgeson & Campion, 2002; Harris, 1989; Neal Schmit, 1976). Ahora, pese a lo relevante de este tema, en una búsqueda en EBSCO, utilizando las palabras claves ' Applicant Similarity ' y restringiendo la búsqueda del año 2002 al 2019, se encontraron solo 15 estudios referentes al factor a estudiar, lo que nos lleva a concluir que aunque se trabaja en el tema, es necesario estudiar mucho más al respecto. Por eso este estudio tiene como objetivo identificar la presencia del sesgo de similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos dentro de un proceso de selección, en una muestra de profesionales encargados de la selección de personal en la ciudad de Medellín.

MÉTODO

Diseño y participantes

Participaron 15 profesionales encargados de procesos de selección de personal. El rango de edad es de 22 a 39 años (Media= 30,13; DT= 5,66). Pertenecen a 9 empresas de la ciudad de Medellín. De los sectores financiero, educativo, servicios, retail, industrial y salud. La muestra fue seleccionada mediante un muestreo no probabilístico de conveniencia. El 66.6% de la muestra fueron mujeres y el 33.3% hombres. El 100% de los participantes tienen formación como psicólogos y 9 de ellos cuentan con un posgrado en Gestión Humana. En cuanto a la experiencia en la actividad de selección el 53.33% de los participantes tiene cinco años o más, el 26.66% cuatro años, el 13.33% un año y el 6.66% de los participantes tiene menos de un año de experiencia en este campo.

Instrumentos

Para evaluar el estilo de personalidad de los participantes se les administró el Inventario de Personalidad NEO Revisado (NEO PI-R) (Costa & McCrae, 1992). Este instrumento está compuesto por 240 ítems e incluye cinco factores (Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad) y treinta facetas. Las opciones de respuesta consiste en una escala de 5 puntos (A=En total desacuerdo; B=En desacuerdo; C=Neutral; D=De acuerdo; E=Totalmente de acuerdo).

La estructura factorial del instrumento es adecuada, las cargas factoriales de los ítems en sus respectivas dimensiones son siempre superiores a .40. En relación con la fiabilidad el Alfa de Cronbach es superior a.86 en todas las dimensiones en la forma A (Neuroticismo: $\alpha= 0.92$; Extraversión: Coeficiente Alfa=0.89; Apertura: Coeficiente Alfa=0.87; Amabilidad: Coeficiente Alfa=0.86 y Responsabilidad: Coeficiente Alfa=0.90).

Cuestionario en línea: Fue creado a través de la aplicación Survey Monkey. Inicialmente en la encuesta aparecía un consentimiento informado, donde se comunicaba sobre la participación voluntaria en la investigación, los riesgos, las responsabilidades como participante, la confidencialidad y el objetivo de la investigación y luego se indagó mediante una pregunta si después de leer el consentimiento informado estaba de acuerdo en participar, en caso de ser una respuesta negativa, los participantes no tenían acceso a la encuesta.

Posteriormente se indagaba por una información general de los participantes, como nombre completo, fecha de nacimiento, estado civil, experiencia realizando procesos de selección y profesión.

Finalmente se solicitó a los participantes seleccionar el candidato que mejor se ajustara a la descripción del cargo realizada para cada uno de los siguientes roles: Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte, Docente y Analista de Selección.

Procedimiento

Para reclutar a los participantes se acudió tanto a personas conocidas por la investigadora como a través de un voz a voz para conseguir la totalidad de participantes. La participación fue totalmente voluntaria y anónima.

Se administró el cuestionario en línea a través del correo electrónico a cada uno de los participantes. El cual permitió administrar el consentimiento informado, recolectar los datos generales de los participantes y las respuestas propias de la investigación.

Para la realización del cuestionario se comenzó con la construcción de cuatro perfiles de cargos (Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte, Docente y Analista de Selección) que nos permitían evaluar los sesgos planteados en la investigación. Se les dio a los participantes la siguiente instrucción: *“A continuación encontrará la descripción de cuatro cargos con sus respectivas responsabilidades. Para cada uno de ellos se presentarán los perfiles de los candidatos que están preseleccionados para ocuparlo. Usted debe seleccionar solo con base en la información que se proporciona, el candidato que considere más apto para desempeñar el cargo”*. Solo se incluyó una descripción textual de los participantes preseleccionados para cada uno de los cargos (Analista de selección, Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte y

Docente) buscando evitar aspectos que pudieran interferir en la decisión del evaluador como fotos, dado el sesgo por atractivo físico (Solano Gómez & Smith Castro, 2017).

Los nombres seleccionados para cada uno de los candidatos fueron escogidos luego de una revisión en la registraduría colombiana a través de artículos publicados en revistas sobre los nombres más comunes en Colombia durante los últimos 15 años, teniendo como referencia la edad de los candidatos, así mismo, todos son en castellano y sin anglicismos (Revista Semana, 2016).

Antes de la aplicación del cuestionario, se indagó con cuatro expertos sobre la equivalencia de los perfiles de los candidatos, debido a que se requería que el único factor diferencial en las descripciones fuera el sexo de los candidatos preseleccionados para los cargos de Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte y Docente, y para el cargo de Analista de Selección se requería que solo cambiara la descripción de la personalidad. El 100% de los encuestados estuvo de acuerdo en que esto se cumplió.

Finalmente se aplicó a cada uno de los participantes el Inventario de Personalidad NEO Revisado (Costa & McCrae, 1992).

Análisis de datos

Para evaluar si había diferencias en la selección de acuerdo al sexo del reclutador o el candidato, se utilizó el cuestionario descrito en los instrumentos, el cual contiene la descripción de tres cargos, uno ocupado tradicionalmente por mujeres (Auxiliar de Recepción), otro ocupado tradicionalmente por hombres (Auxiliar de Transporte) y un cargo neutro (Docente), para cada uno de ellos se diseñó la misión del cargo, la cual daba cuenta del principal objetivo a cumplir

por quién lo ocupe. Luego para cada uno de los cargos se diseñaron los perfiles de dos candidatos, un hombre y una mujer, donde lo único que variaba era el sexo; el estado civil, la formación académica, la experiencia laboral y la descripción del perfil eran similares.

Con el objetivo de evaluar si había relación entre la selección de un candidato por su similitud con la personalidad del reclutador, se diseñaron 5 perfiles de candidatos basados en la descripción de cada uno de los 5 factores que evalúa el NEO PI-R (Neuroticismo, Extraversión, Apertura, Amabilidad y Responsabilidad) y posteriormente se midió la personalidad de los participantes mediante la aplicación del Inventario de Personalidad NEO Revisado (Costa & McCrae, 1992).

Seguidamente se recopilaron las respuestas de los 15 candidatos y se llevó a cabo un análisis de tablas de contingencia a partir de la prueba chi cuadrado valorando el grado de dependencia de las distintas variables estudiadas, como el sexo de los candidatos, el cargo y el sexo del reclutador.

Para evaluar la relación entre el cargo y el sexo del candidato seleccionado, se registraron el número de candidatos hombres o mujeres seleccionados para cada uno de los cargos (Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte y Docente). Con el fin de evaluar si las reclutadoras mujeres tendían a seleccionar candidatas mujeres y los hombres a candidatos del mismo sexo, se construyó otra tabla de contingencia con las variables del sexo del reclutador y el sexo del candidato.

Para cada uno de los cargos (Auxiliar de Recepción, Auxiliar de Transporte y Docente) también se construyó una tabla de contingencia con las variables del sexo del reclutador y el sexo

del candidato seleccionado. Y finalmente para evaluar si el estilo de personalidad del reclutador influye en la selección del candidato se construyó una tabla de contingencia con el tipo de personalidad del reclutador y el tipo de personalidad del candidato seleccionado.

Resultados

Hipótesis 1. Sesgo por similitud de sexo

En la selección de personal se tiende a dar un efecto de elegir mujeres para cargos tradicionalmente femeninos y hombres para cargos tradicionalmente masculinos (Arvey & Campion, 1982). Al respecto se encontró que el 86.66% de los participantes seleccionó una candidata mujer para ocupar el cargo de Auxiliar de Recepción, mientras que el 13.33% escogió un candidato hombre para ocupar dicho cargo; eso a pesar de la equivalencia del perfil entre el candidato hombre y la candidata mujer. El 53.33% de los participantes seleccionó un candidato hombre para ocupar el cargo de Auxiliar de Transporte y el 46.66% una mujer para ocupar este cargo. Para el cargo neutro de Docente se encontraron los mismos resultados que para el cargo de Auxiliar de Transporte, el 53.33% de los participantes seleccionó un candidato hombre para ocupar este cargo y el 46.66% una mujer ($\chi^2 = 6.66; P < 0.05; gl = 2$) (ver Tabla 1).

Independiente del cargo, se encontró que el 53.33% de los candidatos escogidos por reclutadores hombres fueron mujeres y 46.66% fueron mujeres. Y las reclutadoras mujeres escogieron el 36.66% de candidatos hombres y el 63.33% de candidatas mujeres ($\chi^2 = .416; P > 0.5; gl = 1$) (ver Tabla 2).

Para el cargo de Auxiliar de Recepción se encontró que el 40% de los reclutadores hombres seleccionaron a candidatos hombres; mientras que el 100% de las reclutadoras mujeres seleccionó a una mujer para ocupar este cargo ($\chi^2= 4.615$; $P< 0.05$; $gl=1$) (ver Tabla 3). En el cargo de Auxiliar de Transporte se encontró que el 40% de reclutadores hombres y el 60% de reclutadoras mujeres seleccionaron a candidatos hombres ($\chi^2= .53$; $P<0.5$; $gl=1$) (ver Tabla 4). Para el cargo neutro de docente encontramos que el 60% de reclutadores hombres y el 50% las reclutadoras seleccionaron a hombres ($\chi^2= .13$; $P>0.5$; $gl=1$) (ver Tabla 5).

Tabla 1

Sexo del Candidato por Cargo

<u>Variables</u>	<u>Muestra</u> <u>total</u>	<u>Auxiliar de</u> <u>Recepción</u>	<u>Auxiliar de</u> <u>Transporte</u>	<u>Doce</u> <u>nte</u>
Candidato masculino	18	2	8	8
Candidato femenino	27	13	7	7
Total	15	15	15	15

Tabla 2

Sexo del Reclutador y Sexo del Candidato Seleccionado

<u>Variables</u>	<u>Candidato Masculino</u>	<u>Candidato</u>		<u>Total</u>
			<u>Femenino</u>	
Reclutador Masculino	7		8	15
Reclutador Femenino	11		19	30

Total	18	27	45
-------	----	----	----

Tabla 3

Cargo Auxiliar de Recepción

<u>Variables</u>	<u>Candidato Masculino</u>	<u>Candidato</u>		<u>Total</u>
			<u>Femenino</u>	
Reclutador Masculino	2		3	5
Reclutador Femenino	0		10	10
Total	2		13	15

Tabla 4

Cargo Auxiliar de Transporte

<u>Variables</u>	<u>Candidato Masculino</u>	<u>Candidato</u>		<u>Total</u>
			<u>Femenino</u>	
Reclutador Masculino	2		3	5
Reclutador Femenino	6		4	10
Total	8		7	15

Tabla 5

Cargo Docente

<u>Variables</u>	<u>Candidato</u>	<u>Candidato</u>	<u>Total</u>
	<u>Masculino</u>	<u>Femenino</u>	
Reclutador Masculino	3	2	5
Reclutador Femenino	5	5	10
Total	8	7	15

Hipótesis 2. Sesgo por similitud actitudinal.

En la selección de personal se tiende a dar un sesgo por la similitud actitudinal entre el candidato y el entrevistador; respecto a esto se encontró que de la totalidad de los participantes en la investigación el 33.33% (cinco personas) tienen personalidad tipo 1: neurotismo, el 13.33% (dos personas) tienen personalidad tipo 2: extraversión, el 13.33% (dos personas) tienen personalidad tipo 3: apertura, el 33.33% (cinco personas) tienen personalidad tipo 4: amabilidad y el 6.66% (una persona) tiene personalidad tipo 5 (responsabilidad).

De los cinco reclutadores con personalidad tipo 1: neurotismo, un reclutador escogió un candidato con su mismo tipo de personalidad y 4 eligieron candidatos con personalidad tipo 5: responsabilidad. Ninguno seleccionó candidatos con personalidad 2 (extraversión), 3 (apertura) ni 4 (amabilidad). Los dos reclutadores con personalidad 2: extraversión, seleccionaron a candidatos con personalidad 5 (responsabilidad). Ninguno seleccionó candidatos con personalidad 1 (neurotismo), 2 (extraversión), 3 (apertura) ni 4 (amabilidad). Los dos reclutadores con personalidad 3: apertura, seleccionaron candidatos con personalidad 1 (neurotismo). Ninguno seleccionó candidatos con personalidad 2 (extraversión), 3 (apertura), 4 (amabilidad) ni 5 (responsabilidad). De los cinco reclutadores con personalidad tipo 4:

amabilidad, un reclutador escogió un candidato con personalidad tipo 1 (neurotisismo) y 4 reclutadores escogieron candidatos con personalidad tipo 5: responsabilidad. Ninguno seleccionó candidatos con personalidad 2 (extraversión), 3 (apertura) ni 4 (amabilidad). El reclutador con personalidad tipo 5: responsabilidad escogió un candidato con personalidad tipo 1 (neurotisismo).

Se encontró que solo un participante dentro de la investigación seleccionó un candidato con su mismo tipo de personalidad. Lo que sugiere que no se selecciona por el mismo tipo de personalidad. Llama la atención, no obstante, que las personalidades tipo 5 (responsabilidad) y Tipo 1 (neurotisismo), fueron las más atractivas.

Tipo de Personalidad Reclutador y Tipo de Personalidad Candidato

Variables	Personalid	Personalida	Personalida	Personalida	Personalida	Tota
	ad Candidato	d Candidato 2	d Candidato 3	d Candidato 4	d Candidato 5	
	1					
Personalidad Reclutador 1	1	0	0	0	4	5
Personalidad Reclutador 2	0	0	0	0	2	2
Personalidad Reclutador 3	2	0	0	0	0	2
Personalidad Reclutador 4	1	0	0	0	4	5
Personalidad Reclutador 5	1	0	0	0	0	1
Total	5	0	0	0	10	15

Discusión

Desde las organizaciones se puede propender por buscar la equidad y favorecer la diversidad, y uno de los mecanismos principales es desde el proceso de selección, buscando no discriminar a las personas por aspectos como el género, la raza, la forma de ser o las creencias. Sin embargo, al ser ejecutado por seres humanos está propenso a la forma como procesamos la información y los sesgos cognitivos que pueden darse allí (Kahneman & Tversky, 1979).

Es por esto que el objetivo de la investigación fue identificar la presencia del sesgo de similitud actitudinal y sexual en la valoración de candidatos dentro de un proceso de selección, en una muestra de profesionales encargados de la selección de personal en la ciudad de Medellín.

En relación con el sesgo de similitud de sexo, se logró confirmar que para un cargo tradicionalmente femenino, los reclutadores tienden a escoger una mujer, lo que concuerda con la literatura y los estudios anteriores (Ibañez, 2014). Las diferencias entre lo femenino y lo masculino se han tendido a explicar desde las características biológicas, lo que ha llevado a otorgar una posición de superioridad al hombre en ámbitos de poder, trabajo y aspectos personales (Eagly, Eaton, Rose, Riger, & McHugh, 2012). Esto ha perpetuado a nivel social el papel de subordinación de la mujer y el de dominancia y poder del hombre, llevando a que las mujeres se desempeñen en labores de menor prestigio y menos productivas, teniendo menores beneficios y menos oportunidad en la toma de decisiones (Rico, 1993). También desde la teoría se entiende este hallazgo, dado que en la selección de personal se tiende a dar el sesgo por similitud sexual, el cual indica que los reclutadores se inclinan a elegir mujeres para trabajos tradicionalmente femeninos y hombres para trabajos tradicionalmente masculinos (Arvey & Campion, 1982). Así mismo, Eagley y Steffen (1984) plantean desde la Teoría de Congruencia de Rol que se tienden a asignar atributos a los cargos o roles de acuerdo a la observación que se hace de la realidad, de esta manera explican por qué las mujeres han estado más ligadas a tareas del hogar, o cargos que implican

menos status o prestigio. Finalmente, se encuentra que aún en sociedades y culturas que han buscado una igualdad en la distribución de roles entre hombres y mujeres persisten los estereotipos de género (Rudman & Phelan, 2008), lo que representa un gran reto a los profesionales encargados de las áreas de selección.

Referente al sesgo de similitud de sexual no se logró confirmar la tendencia a escoger hombres para un cargo tradicionalmente masculino. Este resultado puede estar sustentado en la manera como se nombró el cargo en la investigación, este debía hacer alusión al cargo de conductor, sin embargo, se denominó Auxiliar de Transporte para evitar que hiciera referencia directa al sexo masculino. Teniendo en cuenta los resultados, y buscando comprender porque no se presentó el sesgo en el cargo tradicionalmente masculino, se indagó a 15 personas sobre lo que se imaginaban que hacía una persona en un cargo de “Auxiliar de Transporte”, solo dos personas coincidieron en funciones de conducción, los demás consideraban que hacía alusión a un cargo de azafata, de tareas administrativas en el medio del transporte o era un ayudante del conductor. Así mismo, el término "auxiliar" pudo estar relacionado con un cargo típicamente femenino y no al cargo de "conductor" como quiso ser evaluado. Esta hipótesis cobra relevancia al ver que funcionó de la misma forma que el cargo neutro de Docente, donde no hubo prevalencia a escoger hombres o mujeres para dicho cargo, pues no es un rol típicamente femenino o masculino.

Arvey & Campion (1982) también refieren que en la selección de personal se da el sesgo por similitud actitudinal, sin embargo, esto no fue corroborado en la investigación. Se encontró que los participantes tendieron a seleccionar candidatos con dos tipos de personalidad de las cinco que podían elegir, lo que nos permite intuir que la selección se dio porque tienden a valorar algunas características de personalidad más que otras para el cargo de Analista de Selección. Para confirmar esto se consultaron 10 publicaciones de vacantes para el cargo de Analista de Selección

en el portal de empleo.com (26 de octubre de 2019), donde se buscó indagar las principales funciones que cumple un analista de selección y las competencias que normalmente requieren las empresas. Basado en esto se encontró que las principales funciones son además de la realización de entrevistas, la elaboración de informes, el seguimiento y control de indicadores e interpretación y análisis de las pruebas psicotécnicas. Así mismo, en las publicaciones se encontraba la solicitud de competencias como trabajo bajo presión, proactividad, sentido de urgencia, habilidad para el análisis de información oportuna en tiempos de respuesta, orientación al logro y buenas habilidades comunicativas.

Luego de hacer el análisis de las funciones y las competencias requeridas versus los perfiles de personalidad propuestos en la investigación se encuentra que la personalidad tipo 1 (neuroticismo) y la personalidad tipo 5 (responsabilidad), pueden llegar a ser más deseables o afines para desempeñar este tipo de cargo. Dado que los candidatos con tipo de personalidad 1 (neuroticismo) los describimos como personas fuertes emocionalmente, tolerantes, optimistas ante los problemas y claras con sus ideas; lo que podría favorecer el trabajo bajo presión y el sentido de la urgencia descrito en las vacantes. Y los candidatos con personalidad 5 (responsabilidad) como personas organizadas, cuidadosas, metódicas, con gusto por la planeación y las actividades rutinarias, así mismo, como personas persistentes y cautas al momento de tomar decisiones, aspectos que se relacionan con las competencias requeridas en cuanto a la habilidad para el análisis de información oportuna en tiempos de respuesta y orientación al logro.

Sin embargo, será necesario explorar en futuras investigaciones si esta tendencia puede estar presentándose solo para el rol de Analista de Selección o para cualquier otro cargo, en cuyo caso las personas con personalidad tipo 1 (neuroticismo) y tipo 5 (responsabilidad) estarían teniendo una ventaja sobre otro tipo de candidatos. Eso podría ser problemático, pues la personalidad no

es un buen predictor del desempeño (Toro, 1992), o lo es solo en casos específicos y previamente estudiados (Barrick & Mount, 1991; Lado & Alonso, 2017).

Salgado y Moscoso (2009) definen el proceso de selección como un proceso de toma decisiones, en el cuál se elige el candidato que mejor se ajuste o sea más apto para desempeñar un puesto de trabajo. Teniendo en cuenta esta definición es posible que los participantes hayan tomado la decisión de selección más basado en las competencias que le permitan al candidato ajustarse al cargo, y no tanto por su similitud en rasgos de personalidad.

Sin embargo, se recomienda replicar el ejercicio con el diseño de cargos diferentes, ya que por ser un cargo que conocen bien pudo haber influido en que se guiaran menos por la similitud actitudinal y más por lo típicamente requerido. Así se podría validar si se mantiene la tendencia a elegir en función de las competencias o si podría estar asociado a una similitud en los rasgos de personalidad. Si las futuras investigaciones encuentran que en la selección de personal si se presenta el sesgo por similitud actitudinal para cargos que se conocen poco, estaríamos ante una estrategia de reducción del sesgo, a saber el conocimiento profundo del cargo, de lo que hace y para que lo hace la persona y con qué problemas se encuentra habitualmente. Ahora bien, la reflexión que queda es que tanto esto es posible hacerlo en contextos de trabajo de selección masiva

Limitaciones

El presente estudio no está exento de limitaciones, una de ellas fue la manera como se nombró el rol tradicionalmente masculino, este debía hacer alusión al cargo de conductor, sin embargo, se denominó Auxiliar de Transporte para evitar que hiciera referencia directa al sexo masculino. Pero no se contempló que el término “Auxiliar” pudo generar confusión entre los participantes y que no se comprendiera como se esperaba.

Así mismo, el sesgo de similitud actitudinal fue evaluado con el cargo de Auxiliar de Selección, el mismo rol que ocupan todos los participantes de la investigación, lo que pudo haber influido en que se guiaran menos por la similitud actitudinal y más por lo típicamente requerido. Pese a esto el hallazgo en relación con la preferencia por ciertos tipos de personalidad abre otros interrogantes que motivan la continuidad en investigaciones de este tipo.

Conclusiones

De acuerdo con los resultados de la investigación se logra confirmar la presencia del sesgo de similitud de sexo para un cargo tradicionalmente femenino, dado que los reclutadores tendieron a escoger una mujer para dichos cargos.

No se obtiene evidencia del mismo sesgo en el caso de la evaluación para un cargo tradicionalmente masculino, lo que se explicó por la posible confusión por el nombre dado al cargo.

Si bien no se confirma la presencia del sesgo por similitud actitudinal, se encuentra que el tipo de personalidad del evaluado si podría influir en la decisión del evaluador, al menos en el caso de evaluación para reclutadores. Lo que podría llegar a ser problemático dado que la personalidad por sí sola no es un buen predictor del desempeño, solo en casos específicos.

Se busca con este estudio concientizar los profesionales encargados de la selección de personal sobre la importancia de reducir la discriminación y contribuir a promover la equidad y favorecer la diversidad desde el proceso de ingreso de una persona a la organización, donde se pueda evaluar al candidato por sus competencias y que factores que determinen su desempeño, más no por factores como el sexo o la similitud con el entrevistador.

Bibliografía

- Alonso, P., Moscoso, S., & Cuadrado, D. (2015). Procedimientos de selección de personal en pequeñas y medianas empresas españolas. *Journal of Work and Organizational Psychology, 31*, 79–89.
- Arvey, R., & Campion, J. (1982). The employment interview: A summary and review of recent research. *Personnel Psychology*.
- Barón, L., & Zapata Rotundo, G. J. (2018). Los sesgos cognitivos: de la psicología cognitiva a la perspectiva cognitiva de la organización y su relación con los procesos de toma de decisiones gerenciales. *Ciencia y Sociedad, 43*(1).
- Baron, R. A., & Byrne, D. (2005). *Psicología Social*. Madrid: Prentice Hall.
- Barrick, M. R., & Mount, M. K. (1991). The big five personality dimensions and job performance: a meta-analysis. *Personnel Psychology, 44*, 1-26.
- CEPAL. (16 de Septiembre de 2018). *Igualdad de género y desarrollo sostenible: desafíos de la Agenda 2030*. Recuperado el 22 de Agosto de 2019, de <https://www.cepal.org/es/proyectos/igualdad-genero-desarrollo-sostenible-desafios-la-agenda-2030>
- Costa, P. T., & McCrae, R. R. (1992). Revised NEO Personality Inventory. Psychological Assessment Resources.
- Eagly, A. H., & Steffen, V. J. (1984). Gender stereotypes stem from the distribution of women and men into social roles. *Journal of Personality and Social Psychology, 46*(4), 735-754.
- Eagly, A. H., Eaton, A., Rose, S. M., Riger, S., & McHugh, M. C. (2012). Feminism and Psychology: Analysis of a Half-Century of Research on Women and Gender. *American Psychologist, 211*-230.

Elempleo.com. (s.f.). *elempleo*. Recuperado el 26 de Octubre de 2019, de

<https://www.eempleo.com/co/ofertas->

[empleo/?&trabajo=Analista%20de%20selecci%C3%B3n](https://www.eempleo.com/co/ofertas-)

García Solarte, M., Murillo Vagas, G., & González Campo, C. (2010). *Los macro - procesos: Un nuevo enfoque al estudio de la Gestión Humana*. Santiago de Cali: Programa editorial Universidad del Valle.

Gómez - Mejía, L. R., Balkin, D. B., & Cardy, R. L. (1997). *Gestión de Recursos Humanos*. España: Prentice Hall.

Harris, M. M. (1989). Reconsidering the employment interview: a review of recent literature and suggestions for future research. *Personnel Psychology*, 42, 691-726.

Ibañez, A. (2014). La desvalorización de lo femenino en una tarea ficticia de selección de personal. *Revista Interamericana de Psicología*, 48(2), 290-302.

Kahneman, D., & Tversky, A. (1979). Prospect Theory: An Analysis of Decision under Risk. *Econometrica*, 47(2), 263-292.

Kimble, C., Hirt, E., Díaz-Loving, R., Hosch, H., Lucker, W., & Zárate, M. (2002). *Psicología Social de las Américas*. México: Pearson Educación.

Lado, M., & Alonso, P. (2017). The Five-Factor model and job performance in low complexity jobs: A quantitative synthesis. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 33, 175–182.

Muchinsky, P. M. (1994). *Psicología aplicada al trabajo: Una introducción a la psicología industrial y organizacional*. Bilbao: Desclée de Brouwer.

Organización Internacional del Trabajo. (15 de Junio de 1960). *Convenio relativo a la discriminación en materia de empleo y ocupación*. Recuperado el 20 de Agosto de 2019,

de

https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C111

Peiró, J. M. (1991). *Psicología de la Organización*. Madrid: Universidad Nacional de Educación a Distancia.

Posthuma, R. A., Morgeson, F. P., & Campion, M. A. (2002). Beyond employment interview validity: a comprehensive narrative review of recent research and trends over time . *Personnel Psychology*, 55.

Revista Semana. (25 de Abril de 2016). *Este es el ranking de los nombres más populares en Colombia*. Recuperado el 3 de Julio de 2019, de <https://www.semana.com/nacion/articulo/los-nombres-mas-usados-en-colombia/471047>

Rico, M. N. (1993). Desarrollo y equidad de género: Una tarea pendiente. *Asuntos de Género*(13).

Robbins, S., & Judge, T. A. (2009). *Comportamiento Organizacional*. México: Pearson Educación.

Rudman, L. A., & Phelan, J. E. (2008). Backlash effects for disconfirming gender stereotypes in organizations. *Research in organizational behavior*, 4, 61-79.

Salgado, J. F., & Moscoso, S. (2008). Selección de personal en la empresa y las AAPP: de la visión tradicional a la visión estratégica. *Redalyc*, 16-24.

Schmitt, N. (1976). Social and situational determinants of the interview decisions: Implications for the employment interview. *Personnel Psychology*, 79-101.

Solano Gómez, Á., & Smith Castro, V. (2017). Efectos del atractivo físico y el sexo en la selección de personal: Un estudio experimental. *Universitas Psychologica*, 16(1).

Toro, F. (1992). *Desempeño y productividad: contribuciones de la psicología ocupacional*.

Medellín: Cincel.