



Evitar el sesgo inconsciente en
entrevistas
**PEQUEÑAS ACCIONES,
GRAN IMPACTO.**



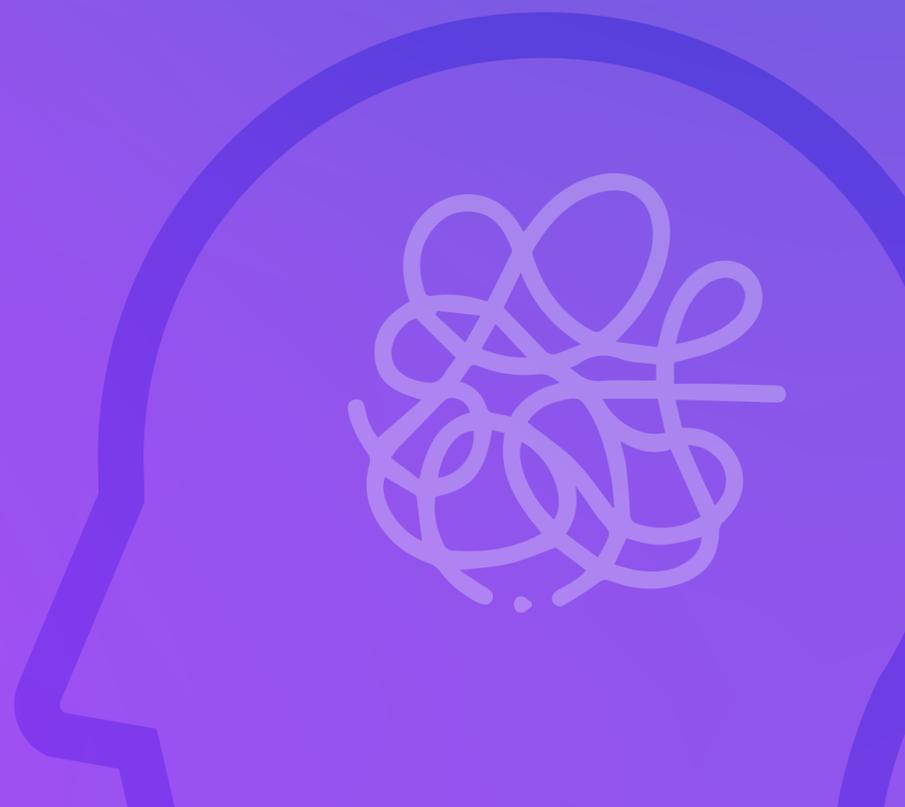


Búsquedas
L A T A M

Tomamos decisiones que impactan en personas y equipos.

Pero muchas veces, esas decisiones están influenciadas por sesgos inconscientes que ni siquiera notamos.

“Incluso cuando creemos ser 100% objetivos, los sesgos pueden actuar sin que lo sepamos.”





Búsquedas
L A T A M

¿Qué es un sesgo inconsciente?

Son atajos mentales que usamos para decidir rápido. Pero en selección, pueden hacernos elegir por “sensación” en lugar de por habilidades.

Ejemplos sutiles:

Universidad

Apariencia

Forma de hablar

Si nos cayó bien





Búsquedas
L A T A M



¿Qué podés hacer?

Evitar el sesgo no requiere grandes cambios.

Con pequeñas acciones, podés hacer entrevistas más justas, objetivas y efectivas:

→ **Estandarizá las preguntas**

Hacé las mismas a todas las personas.

Así comparás habilidades, no impresiones.

→ **Tomá notas durante la entrevista**

Anotar respuestas y ejemplos ayuda a decidir con evidencia.

→ **Sumá otra mirada**

Incluir a otra persona en la entrevista enriquece la evaluación.

Diversas miradas = menos sesgos individuales.

→ **Revisá CVs sin datos irrelevantes**

Evitá incluir edad, género, foto o dirección.

Así te enfocás en lo que importa: habilidades y experiencia.



Reducir el sesgo = contratar mejor y con más equidad.

¿Aplicás alguna de estas prácticas?
¿Te gustaría sumar otras?

Comentá y sigamos construyendo procesos más justos y humanos.

busquedaslataam.com



Búsquedas
L A T A M

