DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Sesgos inconscientes: señalarlos en el equipo sin acusar

Módulo adaptativo | ~20 min

Cerca de dos tercios de los empleados dicen haber sufrido o presenciado un sesgo en el trabajo en el último año, casi siempre sutil, y quienes lo producen lo ven mucho menos que quienes lo sufren: esa diferencia de percepción es justo donde vive el sesgo. Este módulo da herramientas para el momento en que se produce el sesgo: una palabra acordada para señalarlo en una reunión, dos respuestas posibles cuando a uno se lo señalan y la prueba de inversión de Kristen Pressner antes de actuar. Recuerda que señalar no corresponde solo a las personas afectadas.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir el estereotipo, una idea preconcebida, del sesgo, esa tendencia automática a dejar que tiña los propios actos.

02 Comprender el coste real del sesgo, desde los efectos Pigmalión y Golem hasta el impuesto invisible que describe Kim Scott.

03 Poner en marcha los tres interruptores de sesgos: una palabra acordada, una norma de respuesta y un compromiso de equipo.

04 Aplicar la prueba de inversión antes de actuar y señalar un sesgo, ya sea como testigo o como afectado.

PÚBLICO DESTINATARIO

Cualquier persona que quiera que la inclusión avance en su equipo, y mánagers que quieran convertirla en una práctica compartida.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

Alois, técnico de mantenimiento de referencia, reparte cada mañana las reparaciones entre dos aprendices que llegaron a la vez, Gwendal y Noëlle. Este mes, Gwendal se ha llevado todas las averías complejas, y Noëlle, las revisiones sencillas. Esta mañana llega una nueva avería compleja. ¿Qué debe hacer Alois?

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Rosenthal & Jacobson — efecto Pigmalión (1968) y su reverso, el efecto Golem.
- Kim Scott & Trier Bryant, Just Work (2021) — el impuesto invisible y los tres «disruptores de sesgos» («bandera morada»).
- Kristen Pressner — prueba de inversión «Flip it to test it» (TEDxBasel, 2016).

FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte — «State of Inclusion Survey» (2019, 3.000 empleados estadounidenses): el 64 % ha sufrido o presenciado un sesgo en el último año, y en el 83 % de los casos se trataba de sesgos sutiles; el 63 % de los empleados afroamericanos ha presenciado sesgos por origen, frente al 34 % de los empleados blancos
- Kim Scott & Trier Bryant — «Just Work» (2021): marco de los tres «disruptores de sesgos» y concepto del «impuesto invisible»
- Rosenthal & Jacobson — «Pygmalion in the Classroom» (1968): efecto Pigmalión
- Kristen Pressner — prueba «flip it to test it» (invertir para comprobar), charla TEDx de amplia difusión

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 29 de octubre de 2026