

TEMA	FORMAS DE INTOLERANCIA
TÍTULO DE LA SESIÓN	EL PULSO A LOS SEGOS

Ponente: Eva M^a Picado

1

1. Conceptualización de los sesgos

Los sesgos están relacionados con las intuiciones subjetivas, los sentimientos y las ideas preconcebidas.

Por sesgos se entiende aquellas reglas cognitivas que, inconscientemente, todo ser humano aplica al procesar la información que recibe del exterior, y que permiten “reducir las tareas complejas de asignar probabilidad y predecir valores a operaciones de juicio más simples” (Muñoz, 2011, p. 3).

“Existen dos grandes grupos de factores que afectan la toma de decisiones de jueces y tribunales; los legales, compuestos por la ley, la jurisprudencia y el procedimiento y, en segundo término, los extralegales” (Muñoz et al., 2008, p. 63). Estos factores pueden ser extrapolados al resto de profesionales entendiendo la norma, la propia que influye en cada organización. Esta categoría normativa, desde la perspectiva legal, está relacionada con aquellas que limita y explicita los comportamientos prohibidos o sancionados por los códigos del derecho. Sin embargo, existe otra influencia que es la interpretación personal y profesional que definirá el trabajo resultante, debiéndose tener en cuenta otros elementos extrajudiciales (Soria y Sáiz, 2006) como, por ejemplo, la presión social hacia el grupo o colectivo referido y/o las políticas públicas predominantes.

2. Identificación de los diferentes sesgos

Entre los diferentes sesgos podemos distinguir:

a) Sesgo retrospectivo.

Es la tendencia a sobreestimar después del hecho la previsibilidad del mismo. Una vez que los acontecimientos han acontecido podrían haber sido previstos. De alguna manera, se modifica el recuerdo de los detalles de la percepción tenida en ese momento y se infiere en la certeza de la previsión.

Ejemplo: “era previsible lo que ha ocurrido”

b) Sesgo de la representatividad.

Este sesgo se relaciona con la forma de categorizar a las personas o acontecimientos. Focalizamos nuestra atención en algún elemento sobresaliente frente a otros que nos hace obtener conclusiones relacionadas con dicha categorización sin reparar en cualquier otra evidencia.

Un ejemplo sería que ante la descripción de una persona como amable, sensible y afectuosa concluimos que su profesión y trabajo esté relacionado con el “cuidado”, que a otra que se dedique a la informática, ya que, entendemos como habilidades más predisuestas a estas profesiones que no a estar frente de un ordenador.

- c) **Sesgo de confirmación.** Es la búsqueda de información para la confirmación de hipótesis previas, minimizando la información que contradiga el pensamiento inicial.

Ejemplo: Ante dos personas detenidas es más fácil atribuir la culpa a una persona que se encuentra en situación de sinhogarismo, frente a otra persona con buena estética confirmando nuestra hipótesis por cubrir las necesidades básicas.

- d) **Sesgo de grupo también denominado sesgo endogrupal o favoritismo endogrupal.**

Es la tendencia a favorecer o valorar de manera más favorable a los miembros del propio grupo frente a otros que no pertenecen al mismo grupo (Turner et al., 1979)

Ejemplo: Atribuir mayor culpabilidad o responsabilidad a un inmigrante frente a un nacional.

- e) **Sesgo de disponibilidad**

Es la tendencia a pensar en función de las experiencias similares o aparentemente similares frente a un evento. En este sesgo no influye tanto la memoria que tengamos de una situación, sino el recuerdo subjetivo o imaginado sobre el evento teniendo en cuenta las asociaciones o relaciones que hacemos.

Ejemplo: una persona me ha robado con unas características determinadas y recuerdo esas características resaltando en una detención.

- f) **Sesgo de anclaje y ajuste**

Este sesgo se configura tras una primera impresión. La primera información recibida se toma como referencia para adoptar decisiones.

Ejemplo: La primera acusación a una persona es aceptada como válida sin abrir la investigación a otras personas.

3. Identificación de los sesgos relacionados con la diversidad

El procedimiento de investigación, tanto en el ámbito policial y judicial, como en el de los servicios sociales, supone un procedimiento formal que conlleva la recapitulación de pruebas, hechos, testimonios y situaciones que influyen en la toma de decisiones de los profesionales. Para ello, es necesario un procedimiento cognitivo condicionado a nuestras percepciones, el análisis que hacemos del mismo y las actuaciones manifiestas.

Para Mixán (1991): “La valoración de la prueba, como una condición del debido proceso, requiere que ese acto cognoscitivo sea integral, metódico, libre, razonado e imparcial, que refleje independencia de criterio al servicio de la solución justa del caso” (p. 134).

El funcionario policial, como el resto de los profesionales, está expuesto a una infinita cantidad de estímulos diferenciados al conocimiento profesional y empírico, pero que a su vez influyen en nuestra toma de decisiones.

Según Soria y Sáiz (2006) y aplicado a esta formación, los factores extralegales serían el contexto policial, la personalidad del funcionario y sus características.

Los profesionales que trabajan con personas deben aprender a identificar y reconocer los sesgos que pueden desencadenar en actitudes o comportamientos negativos hacia estos grupos minoritarios que influyan en la interacción, e incluso en la atención a sus demandas y necesidades.

4. Estrategias para la ruptura con dichos sesgos

Para Ovejero (2009) el abordaje de la ruptura es necesario:

Para entender bien los mecanismos implícitos en la formación de juicios, así como para que puedan adoptar estrategias de afrontamiento de estos riesgos y, por tanto, para que no caigan como víctimas ingenuas en los sesgos y errores que les esperan como auténticas trampas escondidas en su mismo interior. (p. 218)

Una fórmula para su abordaje es la capacitación de los profesionales en la competencia cultural profesional (Hayes,1991) lo que requiere:

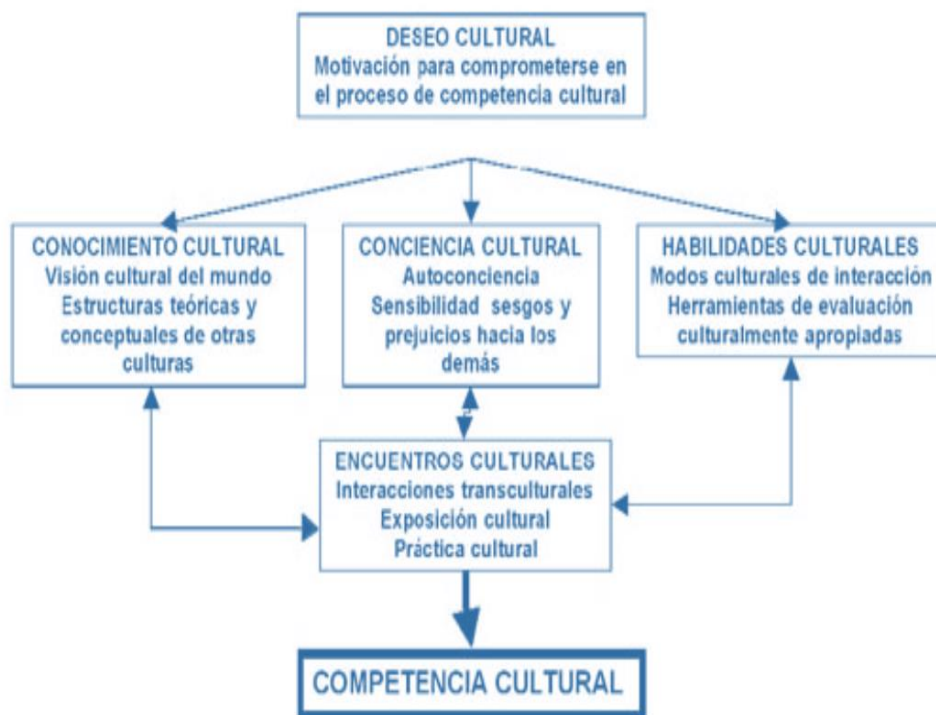
- La autoconciencia de las actitudes y creencia personales.
- Conocimiento de las diferencias culturales de los diversos grupos manifestados entre la diversidad humana.
- Habilidades para el trabajo con estos grupos diversos.
- La interacción efectiva con los miembros de otros grupos.

Como muestra la figura 1, además de estas propuestas, Campinha-Bacote (1998, 2003) considera necesaria la motivación de los profesionales para la toma de conciencia, conocimientos y habilidades para el abordaje de la diversidad.

Figura 1



Dimensiones de la competencia cultural



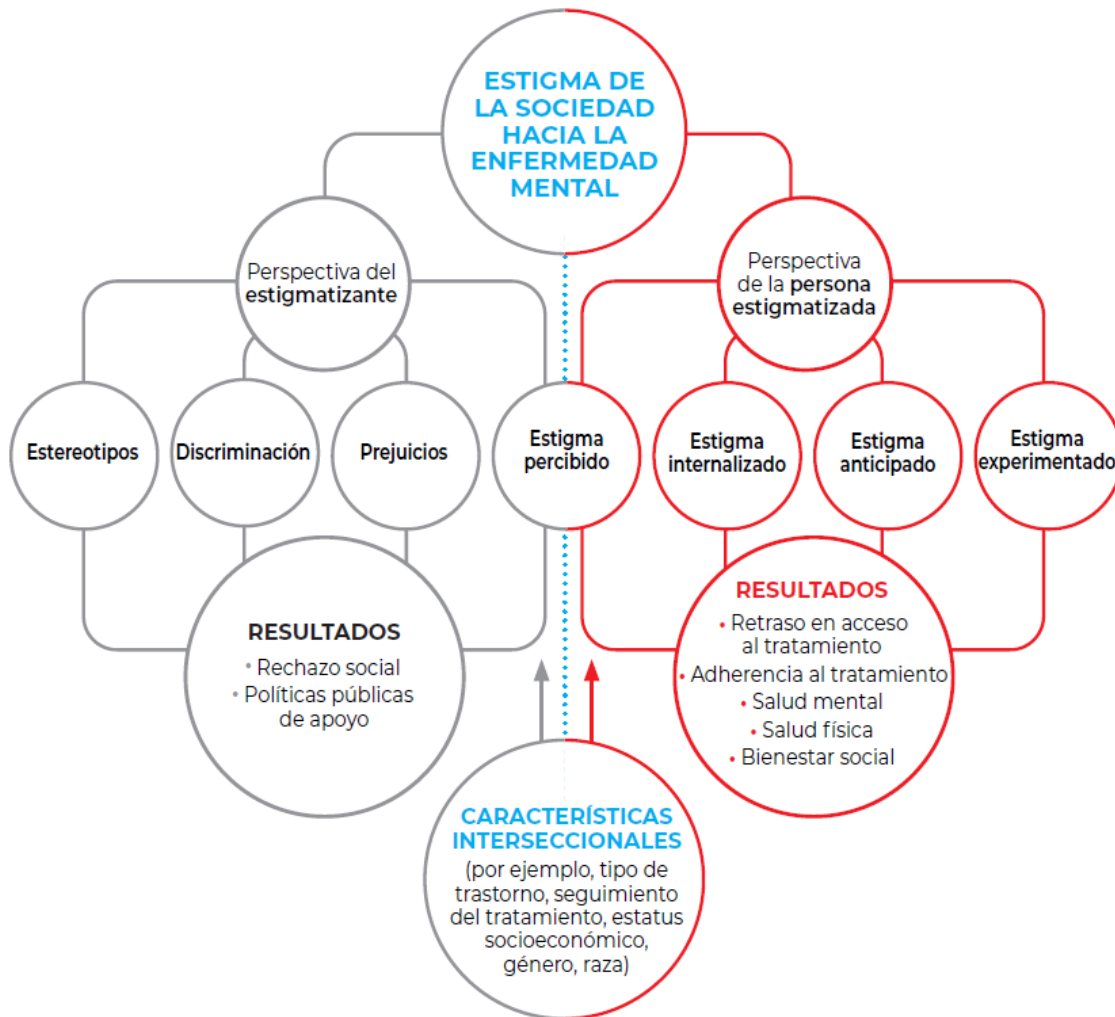
Nota. Elaboración de Campinha-Bacote (1998)

Otra fórmula es la intervención contra el estigma, Goffman (1963) lo define como “una situación del individuo inhabilitado para la plena aceptación social” lo que significa que el diferente tiene connotaciones negativas favoreciendo un descredito y desventajas hacia el estigmatizado (López et al., 2020).

En la figura 2 se observa el marco del estigma de la enfermedad mental de Fox et al. (2018) recogido en la Guía de Buenas Prácticas contra el Estigma desarrollado por López et al. (2020). Este modelo incluye la visión de la persona estigmatizante y la estigmatizada y puede ser extrapolable a otros colectivos vulnerables, como pueden ser minorías étnicas, personas sin hogar, género y discapacidad.

Figura 2

Marco del estigma de la enfermedad mental a partir de Fox et al., 2018



Nota. Elaborado por López et al. (2020).

Entre las estrategias que la Guía de Buenas Prácticas contra el Estigma considera como eficaces destacan:

- Las intervenciones basadas en el contacto: cuya herramienta es la interacción, posicionándose en el mismo estatus y compartiendo el mismo objetivo. La interacción es una oportunidad para el conocimiento de ambos grupos y romper estereotipos negativos.
- Estrategias educativas orientadas a romper los estereotipos y reemplazar por información real.
- Campañas de sensibilización y activismo social visibilizando las injusticias generadas en estas personas.

5. Referencias bibliográficas

- Campinha-Bacote J. (2003). Many faces: addressing diversity in health care. *Online journal of issues in nursing*, 8(1), 3.
- Campinha-Bacote, J. (1998). The process of cultural competence in the delivery of Healthcare Services. Associate Press.
- Fox, A. B., Earnshaw, V. A., Taverna, E. C., y Vogt, D. (2018). Conceptualizing and measuring mental illness stigma: The mental illness stigma framework and critical review of measures. *Stigma and Health*, 3(4), 348-376.
- Goffman, E. (1963). Embarrassment and Social Organization. En N. J. Smelser y W. T. Smelser (Eds.), *Personality and social systems* (pp. 541–548). John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1037/11302-050>
- Hayes, M. (1991). *Report of State Health Officer Washinton*. Washinton.
- López, A., González, S. y Ugidos, C. (2020). *Guía de buenas prácticas contra el estigma estudio de indicadores y propuesta de una escala*. Cátedra UCM-Grupo 5 Contra el Estigma.
- Mixán, F. (1991). *La prueba en el procedimiento penal*. Ediciones Jurídicas.
- Muñoz, A. (2011). La influencia de los sesgos cognitivos en las decisiones jurisdiccionales: el factor humano. Una aproximación. *Revista para el análisis del derecho*, (2), 1-39. https://indret.com/wp-content/themes/indret/pdf/820_es.pdf
- Muñoz, L.; Bayés, R. y Munné, F. (2008). *Introducción a la Psicología Jurídica*. Trillas.
- Soria, M. y Sáiz, D. (2006). *Psicología criminal*. Pearson.
- Turner, J. C., Brown, R. J., y Tajfel, H. (1979). Social comparison and group interest in ingroup favouritism. *European Journal of Social Psychology*, 9(2), 187–204. <https://doi.org/10.1002/ejsp.2420090207>