

La intuición, una herramienta fantástica de reclutamiento... para equivocarse

Frédéric Le Pennec · 9 de octubre de 2024



Confiar en tu instinto para reclutar Business Managers te expone a sesgos cognitivos costosos. Los métodos estructurados y los criterios objetivos permiten hacer más fiables las decisiones y mejorar la calidad de las contrataciones.

Reclutar Business Managers es un ejercicio delicado, un verdadero pilar del éxito de cualquier empresa de consultoría. Sin embargo, a menudo es tentador confiar en nuestro instinto, pensando que la experiencia y una "buena sensación" son suficientes para identificar al candidato ideal. Sin embargo, esta confianza excesiva en la intuición puede resultar peligrosa. De hecho, abre la puerta a sesgos cognitivos que pueden distorsionar el juicio y conducir a errores de contratación costosos.

Por qué la intuición no es un método confiable

La intuición no es una herramienta neutral. A menudo está influenciada por nuestros prejuicios inconscientes, nuestras experiencias pasadas y nuestros propios sesgos. Por ejemplo, es natural sentirse más cómodo con candidatos que se nos parecen, que comparten nuestros intereses o que tienen un recorrido similar. ¿Pero es eso realmente garantía de éxito para el puesto? No necesariamente. Estos sesgos pueden hacernos pasar por alto talentos que, aunque un poco diferentes de lo que imaginamos, podrían haber aportado un verdadero valor añadido al equipo.

Seso de confirmación: un peligro invisible

El sesgo de confirmación es un clásico: una vez que se forma una primera impresión, tendemos a buscar información que confirme esa intuición mientras ignoramos la que la contradice. Por ejemplo, si un candidato te agrada desde el principio de la entrevista, podrías sobrevalorar sus respuestas positivas y minimizar aquellas que revelan deficiencias. Es una pendiente resbaladiza que conduce a decisiones poco objetivas.

Seso de similitud: la ilusión de la compatibilidad

Todos tendemos a favorecer a las personas que se nos parecen. Es humano, pero también es una trampa. El sesgo de similitud impulsa a reclutar perfiles que compartan nuestro propio recorrido, nuestros centros de interés o nuestra forma de pensar. Esto puede limitar la diversidad de perspectivas dentro del equipo, justamente cuando un enfoque nuevo o complementario a menudo sería beneficioso para el rendimiento global.

Seso de halo: cuidado con el resplandor engañoso

Otro sesgo frecuentemente observado durante los reclutamientos es el sesgo de halo. Si un candidato se destaca por una cualidad particular (excelente comunicación, experiencia en una gran empresa, etc.), es fácil dejar que esa cualidad brille hasta el punto de ocultar posibles debilidades. Sin embargo, un buen comunicador no es necesariamente un buen gestor, y haber trabajado en una gran empresa no garantiza la capacidad para desenvolverse en un entorno de consultoría dinámico.

¿La solución? Apostar por la objetividad

Frente a estos sesgos, es imperativo apoyarse en criterios objetivos y métodos de evaluación rigurosos. Antes de comenzar el proceso, asegúrate de haber definido claramente las competencias técnicas necesarias para el puesto, las cualidades interpersonales buscadas, así como los objetivos a alcanzar.

Herramientas como las entrevistas estructuradas, los estudios de caso y las pruebas de competencias permiten comparar a los candidatos sobre bases concretas, limitando así la influencia de las impresiones subjetivas. Paralelamente, analizar el rendimiento de los Business Managers ya en el puesto puede proporcionar datos valiosos para ajustar tus criterios y mejorar la calidad de tus contrataciones en el futuro.

La importancia de la colaboración en el proceso de reclutamiento

El reclutamiento nunca debería recaer en una sola persona. Involucrar a varios miembros de tu equipo permite confrontar diferentes puntos de vista y reducir el impacto de los sesgos individuales. Además, fomentar el intercambio abierto y el feedback a lo largo del proceso ayuda a garantizar una evaluación más equilibrada y justa.

Aprender de los errores: una etapa clave

Por último, no descuides la importancia de un retorno de experiencia sobre los errores de contratación pasados. Identificar las señales que pudiste haber pasado por alto o los sesgos que influyeron en tu juicio te permitirá ajustar tus prácticas y evitar repetir los mismos errores.

Reclutar Business Managers confiando únicamente en la intuición es una estrategia arriesgada. Para maximizar tus posibilidades de éxito, es esencial apoyarse en métodos estructurados, criterios claros y un análisis de datos. Actuando así, no solo reduces el impacto de los sesgos cognitivos, sino que también mejoras la calidad general de tus contrataciones.