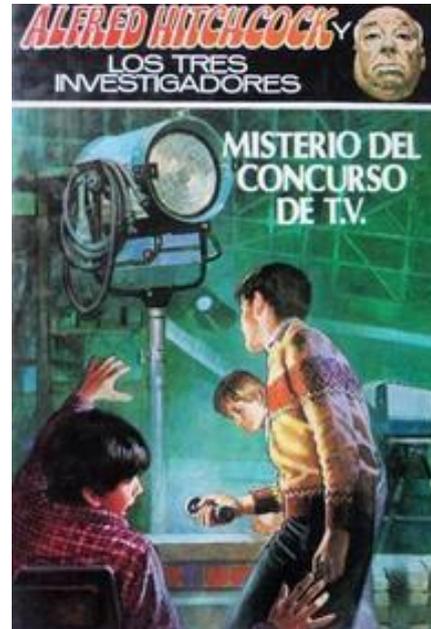


## Cómo aprender conceptos de Recursos Humanos a través del Concurso Televisivo

*Enrique Vázquez Gómez*

Con el auge de este formato de entretenimiento familiar durante muchas décadas, la televisión ha presentado muchísimas variantes del concurso, desde el tipo de reto, si es en solitario, grupal o mixto, o el sistema de valoración o evaluación, desde una puntuación a la eliminación en cadena de participantes. Y es que esta es la primera semejanza, el pasar una serie de filtros para conseguir tu objetivo (En el caso del participante conseguir el premio final, si nos referimos al entrevistado su objetivo es su puesto de trabajo o un ascenso, y por último, los evaluadores, jurado o departamento de RR. HH., valorarán el mejor concursante o personal en el puesto).



En todo caso, podemos observar en los concursos que la valoración, a pesar de buscar la imparcialidad durante el juicio de valor, no siempre se logra, y en algunos casos, los concursos televisivos pueden dar muchas pistas de casos en los que, a pesar de las aptitudes, los evaluadores cometen un sesgo provocando que aquel que debería ser el mejor, no obtiene la victoria. Estos efectos, que aunque son pocos, son muy notorios, pueden en ocasiones verse muy bien reflejados en los concursos televisivos como Master Chef o Tu Cara Me Suena.

Los tres efectos que presento son muy sencillos de comprender, y posiblemente de recordar: Son los denominados **Efecto Halo**, **Efecto Horn** y **Efecto de Media**.

El Efecto Halo y el Efecto Horn son contrapuestos entre sí, recordándonos a dos figuras bíblicas, los ángeles y los demonios. Mientras que el Halo, es esa figura circular o de aro que presentan los ángeles sobre la cabeza, todos tenemos presente en nuestra imaginación los típicos cuernos de los demonios, y no sólo en las religiones cristiana, musulmana y hebrea, sino de forma casi global.

Dando esta pista, seguro que ya sabéis a qué me refiero con estos dos efectos, pero con los ejemplos todo quedará claro.

El **Efecto Halo** se da en casos en los que el entrevistado o concursante es valorado positivamente por motivos ajenos a la entrevista o prueba, tales como ser joven, guapo o tener una voz agradable. Si requieres a una persona fuerte para labores de carga, el hecho de tener una voz dulce o suave no te vale como requisito, y si aquella persona o grupo eligiese una persona débil o con poca destreza para esta labor agradable se estaría cumpliendo este caso.

Si nos fijamos en los concursos con detalle, sobre todo ahora que se ha puesto de moda jurados rudos y en ocasiones, algo groseros, vemos que en algunos casos, puntúa por encima de la nota requerida algún concursante que al jurado le cae en gracia, e incluso de forma reiterada, desvirtuando la nota que debería ser el reflejo de la ejecución del reto planteado.

Su contrapartida sería el **Efecto Horn**, en el cual se menosprecia a un buen candidato o concursante, por el caso contrario, recordarnos algo desagradable, pero que tampoco debería ser valorado para el desempeño.

Si anteriormente una persona con voz dulce, pero débil y algo patosa ha conseguido el supuesto puesto, haciendo que los costes por el lento ritmo, sea más elevado para la empresa que lo contrató, imaginemos a aquella persona más fuerte y con mayor destreza en la tarea no ha sido elegida porque tiene un grano muy feo en la nariz. Este sería un caso algo absurdo, pero efectivo de explicar estos dos casos antagonistas.

De igual modo, dentro del grupo de concursantes, si existe el anterior sesgo evaluativo, habrá otros concursantes que requiriendo una mayor nota, se les baja la nota a pesar de obtener mejores resultados, pudiendo afectar los resultados de forma global dentro del concurso.

Pero ¿Qué pasa cuando alguien destacado, para bien o para mal obtiene una nota media o cercana a la media? Este es el tercer sesgo que quería mencionar, el **Efecto de Media**.

Este sesgo, puede darse en las valoraciones de concursos o entrevistas, debido en muchos casos a que el número de participantes es muy elevado, haciendo que el evaluador o grupo de evaluadores pongan de forma generalizada un nota cercana a la

media por motivos de olvido de algunos detalles de importancia que para bien o para mal no se han tenido en cuenta por despiste. Esto puede dar una nota mayor o menor a la debida, pero en menor grado que los efectos anteriormente comentados.

En los concursos televisivos, generalmente suelen ser de grupos de aforo mucho más reducidos por motivos de coste y presupuesto, pensemos que no suele superar las 20 personas concursando, por no decir que generalmente ronda entre los 3 a los 12 concursantes, con ejemplos como Saber y Ganar, ¡Ahora Caigo! o ¡BOOM!

Teniendo este dato en mente, volvamos al ejemplo de último sesgo. En el caso de la labor de transporte, habrá muchos candidatos más o menos fuertes y diestros que se habrán quedado por el camino a la candidatura al puesto, pero que siendo notables no habrán sido elegidos o que estén como posibles candidatos por baja de algunos otros candidatos debido a que estarán cerca de una puntuación media cuando podría destacar favorablemente, a tal punto de que otro candidato también cercano a la media haya sido elegido sin destacar tan favorablemente en sus funciones del puesto.

De igual modo, el concurso de retos impuestos, la puntuación del jurado puede hacer que grandes actuaciones y actuaciones que debiesen tener una mala nota sin llegar a ser desastrosa, tengan en ocasiones la misma puntuación o una muy similar debido a este sesgo.

Como se puede observar, en algunos aspectos, el hecho de ser juez jurado y verdugo, tanto en un concurso como en el mundo laboral, puede traer muchas similitudes y malas consecuencias debidas a sesgos que provocan desajustes con la conocida y útil Campana de Gauss.