



FACULTAD DE EDUCACIÓN Y TRABAJO SOCIAL

UNIVERSIDAD DE VALLADOLID

TRABAJO DE FIN DE MÁSTER

EN PSICOPEDAGOGÍA

Sesgos Cognitivos y Empleabilidad:

Un estudio realizado con el alumnado de Educación Social

Autora: Ysabel Gregoria Sinchitullo Rosales

Tutor: Prof. Dr. José María Cela Ranilla

UVa

Valladolid, Julio de 2022

Trabajo de Fin de Máster en Psicopedagogía

AGRADECIMIENTOS

Agradezco la oportunidad de haber compartido experiencias gratificantes y significativas a cada persona que me acompañó en este proceso de elaboración del trabajo de fin de máster, mi familia, amigos, profesores y tutor.

RESUMEN

En la actualidad, la expresión de juicios a priori en cualquier acción humana favorece la existencia de sesgos cognitivos en la toma de decisiones, en diferentes contextos.

El presente Trabajo de Fin de Máster corresponde a un estudio sobre los sesgos cognitivos basados en la relación con la toma de decisiones como competencia relacionada al perfil profesional del Educador Social el cual busca conocer los niveles de sesgos cognitivos y cómo estos pueden afectar en su empleabilidad al momento de incorporarse al mercado laboral.

Para este estudio se ha utilizado el Cuestionario de Tareas Cognitivas el cual permite medir los niveles de sesgos cognitivos de: Representatividad y Confirmación. Una vez obtenidos los resultados por el programa SPSS se procede al análisis de los datos para realizar sugerencias de mejora y seguir reforzando las competencias que son necesarias para la vida profesional de los Estudiantes de Educación Social.

Palabras Clave: *Sesgos cognitivos de Representatividad, Sesgos cognitivos de Confirmación, Toma de decisiones, Empleabilidad, Educación Social.*

ABSTRACT

Nowadays, the expression of a priori judgments in any human action favors the existence of cognitive biases in decision-making in different contexts.

This Master's Thesis corresponds to a study on cognitive biases based on the relationship with decision-making as a competence related to the professional profile of the Social Educator, which aims to know the levels of cognitive biases and how these may affect their employability at the time of accessing the labor market.

For this study, the Cognitive Tasks Questionnaire has been used, which allows measuring the levels of cognitive biases of: Representativeness and Confirmation. Once the results were obtained using the SPSS program, the data were analyzed in order to make suggestions for improvement and to continue strengthening the competencies necessary for the professional life of Social Education students.

Key words: Cognitive Biases of Representativeness, Cognitive Biases of Confirmation, Decision Making, Employability, Social Education.

INDICE

INTRODUCCIÓN	8
1.1. Tema, problema de investigación	8
1.2.1. Objetivo general:	10
1.2.2. Objetivos específicos	10
1.3 Estructura del trabajo	11
1.4. Vinculación con las competencias del Título	12
2. MARCO TEÓRICO	14
2.1. Heurística y Sesgos Cognitivos	15
2.1.1. Sistemas o modelos de pensamiento	16
2.1.2 Sesgo de Representatividad y Confirmación	19
2.2 El Perfil del Educador Social	22
2.2.1 Perfil formativo y ámbito profesional del educador Social	22
2.2.2 Características competenciales del educador social	24
2.3 Toma de decisiones	28
2.3.1 Sesgos cognitivos en la toma de decisiones	31
2.4 Empleabilidad	33
2.5 Mercado laboral	37
3. DESARROLLO PRÁCTICO	42
3.1 Metodología	42
3.2 Contexto empírico	43
3.2.1 Participantes y criterios de inclusión	43
3.2.2 Procedimiento	43
3.2.3 Instrumento	45
3.31 Plan de Análisis	47
4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS	49
5. Conclusiones	62
6. Bibliografía	66
Anexos	70

Anexo 1: Consentimiento Informado	70
Anexo 2: Cuestionario de Tareas Cognitivas	71

INDICE DE TABLAS

Tabla 1 Competencia de los egresados de Ciencias sociales	24
Tabla 2 Consideraciones del cuestionario digital.....	44

INDICE DE FIGURAS

Figura 1: Procesos en los dos sistemas cognitivos	19
Figura 2 Explicación general de la planificación del plan de estudios	23
Figura 3. Valoración de los titulados sobre las competencias transversales	26
Figura 4 Competencias Generales del Grado de Educación Social	28
Figura 5 Modelo comprensivo para toma de decisiones integrales	31
Figura 6 Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Ciencias Sociales y del comportamiento Años 2014,2015,2016.....	36
Figura 7 Contratos realizados según ocupaciones más contratados entre 2014y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales	38
Figura 8 Titulados Universitarios del curso 2009 -2010 según tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hata que encontraron su primer empleo 2014. Sexo Masculino.....	39
Figura 9 Titulados Universitarios del curso 2009-2010 según transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo 2014. Sexo Femenino ..	40
Figura 10 Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnow.....	48
Figura 11 Porcentaje de Participación de estudiantes por curso.....	50

Figura 12 Porcentaje de respuestas por edad de los estudiantes.....	51
Figura 13 Predominancia de Sesgos Cognitivos por curso.....	51
Figura 14 Predominancia de Sesgos Cognitivos según edad.....	52
Figura 15 Niveles de Sesgos Cognitivos po rango de Edad	53
Figura 16 Predominancia de Sesgos Cognitivos según edad.....	54
Figura 17 Sesgo de Representatividad por Curso.....	55
Figura 18 Sesgo de Represntatividad.....	56
Figura 19 Sesgo de Confirmación por Curso.....	56
Figura 20 Apartado de Tarea de Contraste de Contrate de Hipótesis del cuestionario aplicado en el estudio	57
Figura 21 Predominancia de Sesgo de Confirmación por Curso.....	58
Figura 22 Prueba de T de Student de I y II curso	59
Figura 23 Prueba de T de Student de III y IV curso	59
Figura 24 Analisis de varianza de ANOVA de un solo factor.....	60
Figura 25 Analisis de Varianza.....	60

INTRODUCCIÓN

1.1. Tema, problema de investigación

En todo momento se están tomando decisiones, desde las más simples hasta las más complejas o trascendentales, y de forma paralela e inconsciente utilizamos atajos que nos permitan dar solución a una situación o problema que puede acontecer en nuestros días. En este proceso intervienen dos sistemas de pensamientos que ocurren a diario en nuestro cerebro, el Sistema 1 o intuitivo y el Sistema 2 o planificado.

Nuestro comportamiento social tiene limitaciones (Kahneman, 2012) por lo que nuestra capacidad de atención es limitada, existiendo atajos heurísticos donde las emociones están presente en las elecciones y juicios intuitivos.

Entre ambos sistemas existe una interacción continua que ocurre durante la vigilia, por lo que nuestras decisiones se encuentran condicionadas por ambos. Este proceso cognitivo es de mucho interés científico, ya que dirige la forma en que pensamos. En su desarrollo se pueden crear sesgos o distorsiones cognitivas que son perjudiciales, tanto para la salud, como a nivel socioemocional, pudiendo intervenir en el itinerario de inserción sociolaboral.

Lo anterior, puede ser estudiado desde dos perspectivas, ya sea como usuario que busca insertarse en el mercado laboral y/o como persona que tendrá la labor de realizar un itinerario sociolaboral para insertar aquellas otras que están en búsqueda de empleo.

Al respecto, el presente Trabajo de Fin de Máster surgió del interés de la investigadora en conocer y analizar los sesgos cognitivos en la toma de decisiones y cómo estos pueden influir en la empleabilidad.

La investigación se enfocará específicamente en los estudiantes de la carrera de Educación Social de la Universidad de Valladolid, ya que tienen mayor posibilidad de ingresar al mercado laboral como parte del equipo que realiza el reclutamiento para la inserción social y laboral.

Los atajos heurísticos y sesgos cognitivos en la toma de decisiones son de interés sociológico y objeto de estudio, ya que nos permitirán establecer la relación existente entre los dos sistemas de pensamiento que tiene la población señalada y su empleabilidad.

Cabe mencionar que hay pocos estudios que aborden este tema con similares poblaciones de estudio, por lo que la investigación aporta conocimiento al respecto dando la oportunidad a futuros profesionales de seguir analizando esta variable.

La justificación del estudio se basa en el interés personal de la investigadora en analizar los sesgos cognitivos en la toma de decisiones (Kahneman, 2012): representatividad de la información y confirmación, prevalecientes en los estudiantes de primer, segundo, tercer y cuarto año del Grado de Educación Social, máxime si estos estudiantes optan por seguir formándose y aprendiendo cursos y/o materias que le permitan trabajar en el ámbito de la inserción socio laboral.

En el caso de los egresados de la carrera de Educación Social que optan por cursar el Máster de Psicopedagogía, cobra relevancia este estudio para analizar el perfil de los educadores sociales en esta área.

En esta línea, también se espera analizar si estos sesgos cognitivos actúan como predictores de la percepción que tienen los futuros educadores sociales y cómo pueden afectar en los trabajos de inserción laboral de los usuarios, explorando cómo los juicios del comportamiento no racional influyen en la toma de decisiones de inserción laboral, que de acuerdo con Kahneman (2012), estas impresiones del pensamiento se basan en el Sistema 1 correspondiente a la parte intuitiva o automática, y en el Sistema 2 correspondiente a la parte reflexiva.

La innovación de la investigación radica en abordar, desde el enfoque metodológico cuantitativo los sesgos cognitivos de estudiantes que están cursando el Grado de Educación Social. Ya que las competencias y características del profesional tienen directa relación con la

actividad que realizan en el mercado: inserción laboral de usuarios que solicitan asesoría en esta área.

La empleabilidad es hoy el paradigma fundamental de nuestra vida laboral. Tener que desarrollarla y aplicarla es una tarea constante, por ello hay que ser capaz de entenderla, conocer sus oportunidades y limitantes para mejorarla.

Para dar respuesta a la pregunta de investigación: ¿Qué nivel de sesgos cognitivos presentan los estudiantes de educación social y cómo estas afectan en su empleabilidad? Se realizó un cuestionario que fue aplicado a 50 estudiantes de los cursos de dicha carrera.

1.2. Objetivos

1.2.1. Objetivo general:

Identificar el nivel de sesgos cognitivos y su relación con la empleabilidad que presentan los estudiantes de Educación Social de la Universidad de Valladolid.

1.2.2. Objetivos específicos

- Analizar sí el nivel de sesgos cognitivos en los estudiantes de educación social actúan como predictores en la toma de decisiones de inclusión/exclusión laboral.
- Establecer niveles de sesgos de representatividad en los estudiantes de Educación Social y que relación pueden tener en su empleabilidad
- Establecer los niveles de sesgos de confirmación en los estudiantes Educación Social y que relación puede tener en su empleabilidad
- Identificar los niveles de sesgos cognitivos por curso en los estudiantes de la carrera de Educación social.

1.3 Estructura del trabajo

En este apartado se describen los capítulos de este informe, correspondientes a: introducción, fundamentación teórica, metodología, análisis de datos, conclusiones y bibliografía.

El primer capítulo corresponde a la introducción, en el que se especifica el tema a desarrollar, mencionando autores relevantes y brindando la justificación y el propósito del trabajo con la finalidad de plantear los objetivos que orientan el estudio.

En el segundo capítulo se describe el marco teórico, el cual se enfocará por una parte en la definición de los conceptos claves de la investigación: heurística y sesgos cognitivos, desde el punto de vista Daniel Kahneman en colaboración de Amos Tversky, quienes fueron pioneros en integrar conocimientos del área de la psicología con el de ciencia económica, relacionando los juicios con la toma de decisiones.

Por otra parte, se describe el perfil del estudiante de Ciencias Sociales, y se mencionará a la Agencia Nacional de Evaluación de Calidad y Acreditación (2005) de aquí en adelante ANECA como agente de cambio y dinamizador de grupos sociales, por su implicancia en la utilización de estrategias educativas que ayudan a las personas a comprender su entorno social, político, económico y cultural.

Además, contiene la definición de toma de decisiones como una competencia necesaria para potenciar la empleabilidad, así como su importancia para las organizaciones en el contexto laboral.

En el tercer capítulo: metodología, se describe el método cuantitativo utilizado para investigar, la población en estudio, correspondiente a los estudiantes de la carrera de Educación Social de la Universidad de Valladolid, y también se señala la técnica e instrumentos utilizados para la recolección y análisis de los datos, incluyendo los procedimientos que se llevaron a cabo para dar respuesta a cada objetivo junto a las dificultades que surgieron durante el estudio.

En el cuarto capítulo: análisis de datos, se presentan los gráficos que contienen los datos recolectados, y se señalan los resultados y datos obtenidos que lograron recoger a lo largo del desarrollo del presente trabajo.

En el quinto capítulo correspondiente a las conclusiones, se da respuesta a la pregunta inicial de investigación, y se presenta una síntesis de los hallazgos y conocimientos más relevantes obtenidos, y su alcance en prospectiva para investigaciones futuras.

En el último capítulo se detalla la bibliografía utilizada para el desarrollo del trabajo considerando diversas fuentes como libros, artículos científicos e investigaciones.

1.4. Vinculación con las competencias del Título

A lo largo de este trabajo se han desarrollado diversas competencias, generales y específicas, pertenecientes al Máster Universitario en Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid, las que a continuación se especifican:

Competencias generales:

G1. Resolver problemas en entornos nuevos o poco conocidos de forma autónoma y creativa y en contextos más amplios o multidisciplinares.

En la búsqueda de identificar y describir los sesgos cognitivos que condicionan el pensamiento del estudiante de Educación Social, y cómo estas pueden afectar la empleabilidad de los participantes de la universidad de Valladolid lo cual hace que este estudio sea innovador y único, que sirva de referencia para otras investigaciones.

G2. Tomar decisiones a partir del análisis reflexivo de los problemas, aplicando los conocimientos y avances de la psicopedagogía con actitud crítica y hacer frente a la complejidad a partir de una información incompleta.

En base al análisis de los datos, se orientan los resultados desde una reflexión crítica desde el saber y proceder de la psicopedagogía que repercute en resultados que dan respuesta al estudio de una investigación cuya variable particular no ha sido investigado anteriormente, de ahí nace su complejidad y aporte socioeducativo.

G3. Comunicar las decisiones profesionales y las conclusiones, así como los conocimientos y razones últimas que las sustentan a públicos especializados y no especializados, de manera clara y sin ambigüedades.

Este trabajo se socializará a través de la comunicación de las conclusiones basadas en la investigación cualitativa y una reflexión crítica de la literatura científica dirigida.

G4. Tomar conciencia de las creencias y estereotipos sobre la propia cultura y las otras culturas o grupos y de las implicaciones sobre su actuación profesional y potenciar el respeto de las diferencias individuales y sociales.

El objetivo principal de la investigación se centra en identificar los niveles de sesgos cognitivos específicamente los sesgos de Confirmación y Representatividad en la toma de decisiones, en los estudiantes de Educación Social y cómo estas pueden influir en su empleabilidad.

G5. Responder y actuar de manera adecuada y profesional, teniendo en cuenta el código ético y deontológico de la profesión, en todos y cada uno de los procesos de intervención.

Durante el desarrollo de este estudio, se han considerado e implementado los protocolos de actuación éticos y deontológicos para cumplir con los criterios de fiabilidad, autenticidad, rigurosidad y validez que supone una investigación científica.

G6. Actualizarse de manera permanente en las TIC para utilizarlas como instrumentos para el diseño y desarrollo de la práctica profesional.

Para el análisis de resultados del estudio, se ha seleccionado el programa informático SPSS (Statistical Package for Social Sciences).

G7. Implicarse en la propia formación permanente, reconocer los aspectos críticos que ha de mejorar en el ejercicio de la profesión, adquiriendo independencia y autonomía como discente y responsabilizándose del desarrollo de sus habilidades para mantener e incrementar la competencia profesional.

A través del estudio, se ha reflexionado de forma crítica y continua, las competencias del Máster de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid a partir de las cuales se han trabajado, investigado y potenciado como investigadores diversas habilidades que incrementan los conocimientos y desarrollo en nuestro del quehacer profesional.

Competencias específicas:

E.7. Analizar, interpretar y proponer actuaciones, teniendo en cuenta las políticas educativas derivadas de un contexto social dinámico y en continua evolución.

Entendiendo que el tema en investigación no se encuentra muy desarrollado en el colectivo en estudio, puedo decir que he desarrollado esta competencia se ha logrado entender aún más los sesgos cognitivos y cómo este puede afectar en la empleabilidad de un profesional. Afianzando esta competencia con la interpretación de los datos obtenidos. Teniendo en cuenta que abre la posibilidad de seguir estudiando esta variable.

E8. Formular nuevas propuestas de mejora de la intervención psicopedagógica, fundamentadas en los resultados de la investigación psicopedagógica

El trabajo no presenta una propuesta de mejora de la intervención, pero sí elementos necesarios para poder gestionarlos e ir reforzando aquellas competencias que son parte del perfil profesional ya que el estudiante de Educación Social tiene la oportunidad de trabajar con las personas en un contexto socio laboral.

2. MARCO TEÓRICO

2.1. Heurística y Sesgos Cognitivos

La palabra heurística es definida como la estrategia utilizada por las personas para reflejar sus juicios, estimar o tomar decisiones en entornos en los que puede existir incertidumbre cuando no se conoce toda la información. A este tipo de decisiones se les denomina *atajos heurísticos* de acuerdo a la Teoría de las Perspectivas creada por Daniel Kahneman y Amos Tversky (Kahneman, 2012).

Kahneman (2012) explica que dichos sesgos pueden tener un origen evolutivo, en tanto que surgen de la necesidad vital humana de decidir sobre ciertos estímulos, de manera rápida y discriminante. En este sentido, la capacidad de analizar la información mediante sesgos, sin recurrir a la interpretación de toda la información nos puede llevar a cometer errores, lo que se conoce como la tendencia a sacar una conclusión incorrecta en una circunstancia determinada en base a factores cognitivos.

En tanto Matute (2018) señala que los sesgos cognitivos son ilusiones que se logran visualizar, o errores que a veces no podemos evitar cometer, lo cual depende de cómo se ha configurado la mente durante millones de años de evolución de las especies, considerándolas la otra cara de los heurísticos: “atajos” del pensamiento, lo que en psicología se denomina como “sesgos cognitivos”, los que afectan todas las esferas de la vida, tal como la educación, la economía, la salud, las relaciones, el deporte, etc.

Por su parte, esta autora señala que los profesionales en psicología suelen llamarlos “heurísticos” cuando son adaptativos y “sesgos” cuando es perjudicial, aunque a veces se mezclan los nombres porque aún no se llega a un acuerdo en cómo denominarlos por lo que muchos autores los llaman: sesgos o heurísticos. Al respecto, hace hincapié en la relevancia de comprender cuando nos puede ayudar y cuando resultaría un problema. Los sesgos existen para ayudarnos a realizar atajos cognitivos que usualmente lo experimentamos en el día a día, puesto tomamos muchas decisiones y esto nos resultan o resultaron muy útiles, el inconveniente surge cuando cambian las circunstancias, entonces esos atajos que nos ayudaba a realizar las cosas rápidas y manera eficiente, sin dedicar mucho tiempo de analizar se transforma en algo muy peligroso. (Matute, 2018).

Al mismo tiempo, Carballo (2018) manifiesta que los sesgos cognitivos son evaluaciones o juicios que se dan de forma errónea, desviándose de lo racional o la norma, generando una realidad subjetiva. Los sesgos cognitivos se dan en los casos en los que la cognición humana proyecta representaciones que se encuentran sistemáticamente distorsionadas en comparación con la realidad objetiva. (Haselton et al., 2005, como se citó en Carballo, 2018).

Por otro lado, en el contexto laboral los sesgos cognitivos permiten desarrollar modelos y significados de la realidad que rodea a diferentes profesionales y en muchas ocasiones a puestos de trabajo que requieren mayor responsabilidad en sus funciones, tal como el de directivos. Siendo un proceso que puede llegar a facilitar la toma de decisiones complejas, desarrollando así propuestas de solución de problemas en la empresa. (Barón & Zapata, 2018).

Por otro lado, Valencia, et al. (2021), indica que se puede entender que los sesgos cognitivos aparecen de forma inconsciente a manera que vamos integrándonos al grupo social. Cada persona toma o no una acción en base a sensaciones, creencias, pensamiento y percepciones de lo que no son del todo conscientes y que se debe referir a lo predecible. se podría decir que es una de las cosas que nos hacen humanos y es completamente normal tenerlos, son estos que desarrollamos desde el momento en que nacemos hasta el momento que dejamos de existir, se van nutriendo en nuestras experiencias y opiniones a lo largo de la vida de cada persona, creando así una visión subjetiva de la realidad en la que vivimos. El problema se suscita cuando nos dejamos influenciar por estos sesgos al momento de tomar decisiones, cuando nos desarrollamos en distintas disciplinas tanto en ámbito académico, empresarial, personal y social.

Para seguir entendiendo cómo funcionan estos procesos mentales y ser más conscientes al momento de procesar una información que nos permita tomar decisiones adecuadas, a continuación, revisaremos los sistemas de pensamiento.

2.1.1. Sistemas o modelos de pensamiento

Kahneman (2012) estima que las personas en ocasiones solemos actuar de manera irracional, porque nuestra racionalidad se ve afectada por las emociones y con el diseño de nuestro cerebro, él lo explica mediante el pensamiento intuitivo llamado Sistema 1 (S1), y el pensamiento deliberado llamado Sistema 2 (S2). “*Keith Stanovich y su colaborador Richard West introdujeron originalmente los términos Sistema 1 y Sistema 2*” (Kahneman, 2012, p. 70).

Cabe decir que el Sistema 1 trabaja de manera rápida y automática, con poco o ningún esfuerzo y sin sensación de control voluntario, este se ve reflejado en el *WYSIATI* (*what you see is all there is*, que se traduce por “*lo que ves es lo que hay*”), centrándose mayormente en la evidencia existente e ignorando la evidencia ausente.

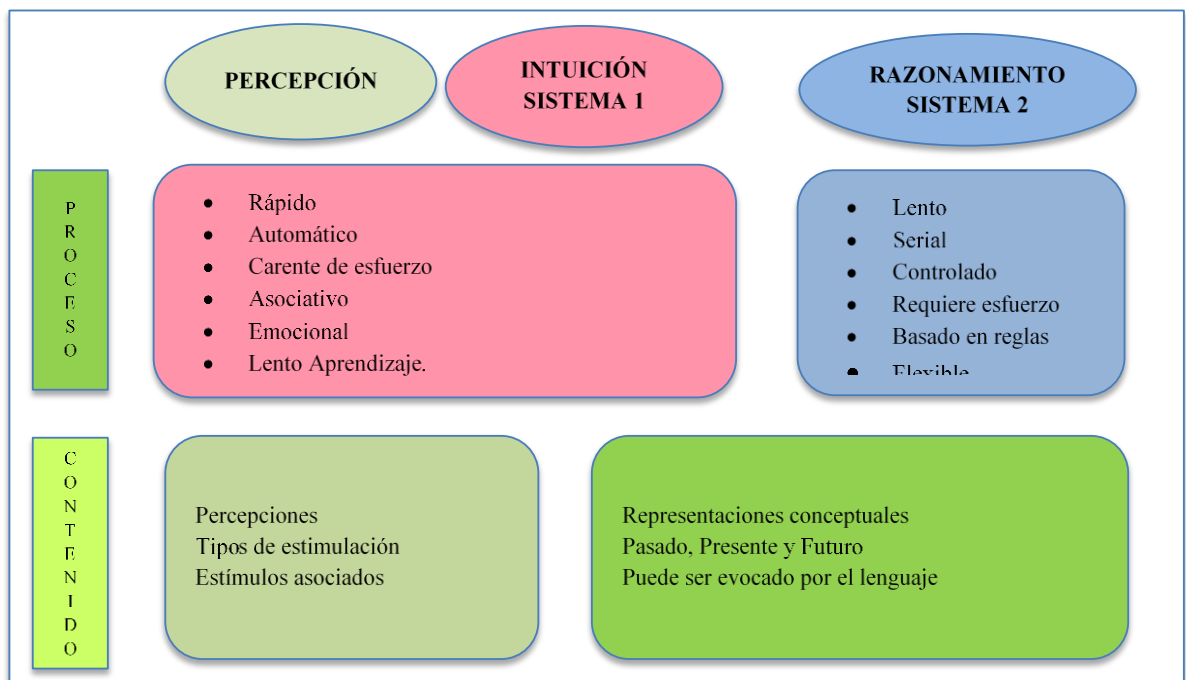
En cuanto el Sistema 2 centra la atención en las actividades mentales esforzadas que lo demandan, incluidos los cálculos complejos. Ambos sistemas, están siempre activos cuando estamos despiertos, pero mientras el Sistema 1 actúa automáticamente, el Sistema 2 está en espera de las órdenes del Sistema 1, donde mayormente son reflejadas: impresiones, intuiciones, intenciones y sensaciones. Cuando las órdenes se producen, si cuentan con la aprobación del Sistema 2, se convierten en creencias y acciones voluntarias. Si el Sistema 1 encuentra alguna dificultad llama rápidamente al Sistema 2 que trata de buscar en la memoria alguna referencia para actuar. Kahneman (2012) explica que normalmente el Sistema 1 trabaja bien, pero tiene sesgos, errores sistemáticos y en ocasiones responde a cuestiones más fáciles que las que se le están planteando.

De la misma forma Sloman (2002 citado Silva y Silva 2004) manifiesta que existe una norma que nos permite identificar el inicio de una deducción, que se relaciona con el nivel de conciencia. Cuando una respuesta es originada sólo por el Sistema 1, las personas sólo están conscientes del efecto y / o resultado más no del proceso que ocurre. A diferencia de las personas que realizan una sistematización mediante el Sistema 2, estas son conscientes del proceso y la respuesta. Para su mayor entendimiento se podrá observar en la (figura 1). En la que se muestra el proceso del Sistema 1 y Sistema 2.

En base a estos sistemas Matute (2018) refiere que el Sistema 1 ayuda a producir respuestas rápidas y espontáneas que inspiran cierta certeza para adaptarnos lo mejor posible a todo lo que demanda el ambiente, sin necesidad de desperdiciar un tiempo ni costosos recursos cognitivos. Esto permite ir con el piloto automático por la vida sin tener que resolver conscientemente muchas de las cosas que percibimos, hacemos o decimos, para poder así, realizar otras cosas. Podemos decir que muchas veces el Sistema 1 nos salva la vida, porque aporta, sobre todo, rapidez y eficiencia, sin gran esfuerzo cognitivo.

Y en cuanto al Sistema 2, la autora manifiesta que es racional, crítico, catastróficamente lento y costoso. Este sistema tiene que establecerse adecuadamente, ya que demanda muchas horas de pensar despacio; así mismo se debe activar de manera consciente, a diferencia del Sistema 1 no se activa de manera automática, tiende a consumir mucha energía, de ahí que no podamos tenerlo operativo a todas horas. (Matute, 2018)

Como lo manifiesta Kahneman, (cit. en Matute 2018) el Sistema 1 es el responsable de los heurísticos el cual sirven para la adaptación de manera rápida y flexible, y por consiguiente es el responsable de que a frecuentemente caigamos en sesgos y errores cognitivos cuando el ambiente y las condiciones cambian y se continúa con el piloto automático puesto, sin tomar en cuenta de que en esta situación deberíamos pasar a control manual, es decir emplear el Sistema 2 el pensamiento consciente.

Figura 1***Procesos en los dos sistemas cognitivos***

Nota: elaboración propia basado de Stanovich & West 2000, como se citó en Silva y Silva, 2004.

Logrando entender un poco más cómo funciona nuestra mente y como a veces nos dejamos influenciar por nuestras emociones, creencias y experiencias negativas llegamos en ocasiones a tomar decisiones equivocadas. En el siguiente punto explicaremos los dos tipos de sesgos, el cual se enfoca el presente estudio las cuales serán enfocados por algunos autores que estudiaron los sesgos.

2.1.2 Sesgo de Representatividad y Confirmación

Respecto al primer sesgo de representatividad de la información, Kahneman (2012) explica que su denominación se debe a que las personas tienden a emitir juicios de

probabilidad basándose en el parecido de una información o una similitud de algunas características, que llevan a convertirse en estereotipos. En algunos casos, puede existir un cierto grado de veracidad en los estereotipos, y estos pueden servir de guías de los juicios de representatividad, pero, en otras situaciones, estos estereotipos pueden ser falsos. Por ende, esta heurística nos puede llevar a incurrir en un error, especialmente si las personas no cuentan con datos objetivos o, en otras palabras, información estadística relevante para emitir un juicio.

Tversky (1974, cit. en Kahneman 2012) recoge en sus estudios, la heurística de representatividad, entendiéndose como el grado de correspondencia entre una muestra y una población. Asimismo, señala que el modelo puede referirse a: una persona; una moneda; o una economía mundial, cuyos resultados respectivos podrían ser el estado civil; una secuencia de caras y cruces; o el precio del oro.

En base a este sesgo de representatividad, se puede mencionar el sesgo del efecto halo, el cual Kahneman (2012) entiende como la capacidad que posee un individuo para transformar la percepción o evaluación que los demás tienen de otras personas. Esto sucede cuando tomamos un atributo positivo de alguien y lo generalizamos a todo lo demás acerca de esa persona o cosa. El efecto halo, es un sesgo cognitivo, que permite que podamos atribuir a nuestro cerebro, la realización de juicios sobre características personales o competencias de los demás, por ejemplo, si la persona resulta bella e interesante para nosotros, consideramos que tiene una profesión y /o trabajo exitoso.

Según la definición de Sloman (2002 cit. Silva y Silva), las características de la representatividad sitúan el origen de ella en el Sistema 1. La representatividad constituye entonces un juicio inconsciente y/o automático consiguiendo ser definida como un juicio entre la correspondencia entre un modelo y un resultado. Si estos son descritos en los mismos términos, la representatividad puede ser reducida a la similitud. Por ejemplo, una persona puede ser que tenga características de cierto grupo social, si su personalidad es semejante al estereotipo de ese grupo.

Así mismo Páez y Cols. (1987) refieren que el sesgo de representatividad es entendido como la clasificación de manera intuitiva, basándose en las características o informaciones que una persona pueda tener de una categoría y no de datos reales o hechos

básicos. La representatividad es uno de los sesgos más relevantes en la cognición social y es un semejante al vincularse con estímulo a atribuir. Citando un ejemplo. Se podría deducir que si una persona manifiesta ser Educador Social, vendría a la mente que esta persona suele tener habilidades comunicativas muy desarrolladas, la cuál es una característica estereotípica.

En cuanto al sesgo de confirmación, es un tipo de pensamiento selectivo, donde el individuo busca confirmar sus creencias sobre determinado hecho, ignorando o subvalorando aquello que va en contra de sus hipótesis, lo cual favorece la toma de decisiones basado en los prejuicios.

Según Reyes (2021) menciona que:

El sesgo de confirmación es la predisposición mental para buscar, interpretar y recordar la información de manera que se confirmen las propias ideas, desconociendo otras posibles alternativas, de forma desproporcionada. Este sesgo se presenta repetidamente en publicaciones con contenido emocional y en creencias firmemente arraigadas, en las finanzas puede llevar a los inversionistas a presentar un exceso de confianza hasta ignorar pruebas de que sus estrategias les harán perder dinero. (p.16).

De igual forma el sesgo de representatividad es entendido como la probabilidad de que un evento ocurra respecto de cuánto representa o se asemeja a la información obtenida de nuestras creencias previas, ignorando otra información útil respecto a la situación o a la problemática (Ossa et al, 2019).

Por su parte Matute. (2018) refiere que el sesgo de confirmación, consiste en la tendencia que normalmente se tiene cuando hay poca referencia de un tema y se tiende a buscar información que confirme aquellas hipótesis que pueda surgir en nuestra mente en ese momento, en lugar de buscar información que ayude a confirmar o rechazar aquellos supuestos o creencias que se pueda presentar en un determinado momento.

Como menciona (Pompian, 2011 citado por San Martín y De los Ríos, 2018), el sesgo de confirmación es también identificado como una de las posibles causas de los desastres de la organización; el autor lo simplifica mencionando la siguiente metáfora: los directivos han

prestado más atención a sus “mejores cartas” que poseen y han descuidado en las “cartas de los otros jugadores.”

El psicólogo Peter C. Watson fue la primera persona en poner en evidencia este sesgo de confirmación, quien en su experimento explica qué por lo general las personas esperan por terceros la confirmación de alguna hipótesis para ahí recién corroborar, entonces decimos que este sesgo está más orientada a nuestras creencias, que muchas veces nos juegan en contra, ya que por cerrarse con esa idea planteada no vamos más allá a buscar alguna veracidad, sino por lo contrario se queda tan centrado en dicha idea que no se usa el juicio crítico. (Martín, 2020).

2.2 El Perfil del Educador Social

En este apartado hablaremos del perfil del Educador Social, tanto a nivel formativo como a nivel competencial, puesto que el conocerlos no brinda información de cómo estos profesionales brindan orientación y seguimiento para que el sujeto pueda integrar a nivel social como a nivel laboral.

2.2.1 Perfil formativo y ámbito profesional del educador Social

Cuando se habla del educador social ANECA (2005) refiere que este profesional es un agente de cambio social, ya que es dinámico y trabaja con grupos sociales a su vez que planea estrategias que ayuden a los sujetos a comprender su entorno social político, cultural y económico a integrarse de manera adecuada, de tal definición se consideran los siguientes objetivos que se proyectan alcanzar en la actualidad son los siguientes:

- Prevenir y compensar dificultades de estructuración de la personalidad e inadaptaciones sociales.
- Favorecer la autonomía de las personas.
- Desarrollar actividades con finalidad educativa, cultural, lúdica
- Potenciar la búsqueda de información y comprensión en el entorno social.

- Desarrollar el espíritu crítico y la capacidad de comprensión y análisis de la realidad sociopolítica.
 - Favorecer la participación de los grupos e individuos.
 - Favorecer la mejora de las competencias y aptitudes de los individuos.
 - Favorecer el cambio y transformación social.
 - Favorecer el desarrollo sociocultural, sociolaboral, institucional y comunitario.
 - Contribuir a la creación y consolidación del tejido social y asociativo.
- (pp 127-128)

En este apartado es conveniente mencionar que la Universidad de Valladolid trabaja en la formación profesional de los estudiantes brindando materias que se ajusten al perfil del Educador Social que señala ANECA (2005).

Tal es así que la Universidad de Valladolid busca formar a los estudiantes proporcionándoles en cada curso materias de información básica y materias de información específica que fortalezcan su desarrollo profesional. Así mismo realizan prácticas profesionales y efectúan investigaciones puesto que son necesarios para el aprendizaje. Para contribuir con su formación los estudiantes realizan prácticas que se imparten en el tercer y cuarto curso de la carrera profesional, cuya finalidad se dirige a un espacio pedagógico donde se fortalece el conocimiento y se desarrollan habilidades necesarias por parte del estudiante con el objetivo de poder actuar e intervenir en los diferentes contextos que puedan desempeñar a nivel profesional. En la figura 2 se muestran los cuatro cursos en los que se muestra los cursos básicos y específicos, así como las prácticas que se imparten en el tercer y cuarto curso.

Figura 2

Explicación general de la planificación del plan de estudios

1º	2º	3º	4º
Formación Básica (60 créditos) 18 créditos comunes con E.Infantil y E.Primaria	Formación específica (60 créditos)	Formación específica (48 créditos) Practicum Extensivo (12 créditos)	Practicum Intensivo (18 créditos) Optativas (36 créditos) Trabajo fin de grado (6 créditos)

Información extraída del Grado Adaptación Bolonia. Graduado/a en Educación Social. Real Decreto 1393/2007. Versión 5 p. 42

De lo anteriormente mencionado se logra entender que el campo del profesional del Educador Social es muy amplio ya que dirige su campo de acción a colectivos de muy diversos que exigen el desarrollo de numerosas, funciones que se necesitan aplicar competencias muy variadas. En el siguiente apartado se dará a conocer aquellas competencias que requiere tener el profesional de Educación Social.

2.2.2 Características competenciales del educador social

Como se mencionó anteriormente señalado por ANECA (2005) el educador social cuenta con un perfil profesional en donde se espera que busque dirigir, organizar, dinamizar y sobre todo adaptar los diferentes procesos y recursos para poder aplicarlo teniendo en cuenta las diferencias y características de los destinatarios y / o usuarios.

También podemos aportar que el educador social inspira su actuación en el principio de la educación a lo largo de la vida para proporcionar a los adultos y las personas mayores de una formación básica, y la posibilidad de aportar a mejorar su cualificación profesional o para el afronte del cambio de actividad laboral, así como para desarrollar y ampliar su capacidad de participación en la comunidad y lograr mejorar su calidad de vida.

Para su mejor visualización presentamos en la siguiente tabla las competencias más relevantes para los egresados de Ciencias sociales.

Tabla 1

Competencias de los egresados de ciencias sociales.

CIENCIAS SOCIALES
Mayor adecuación entre las competencias necesarias y las competencias adquiridas
Capacidad para presentar en público productos, ideas e informes
Pensamiento analítico
Predisposición para cuestionar ideas propias o ajenas
Capacidad para trabajar en equipo

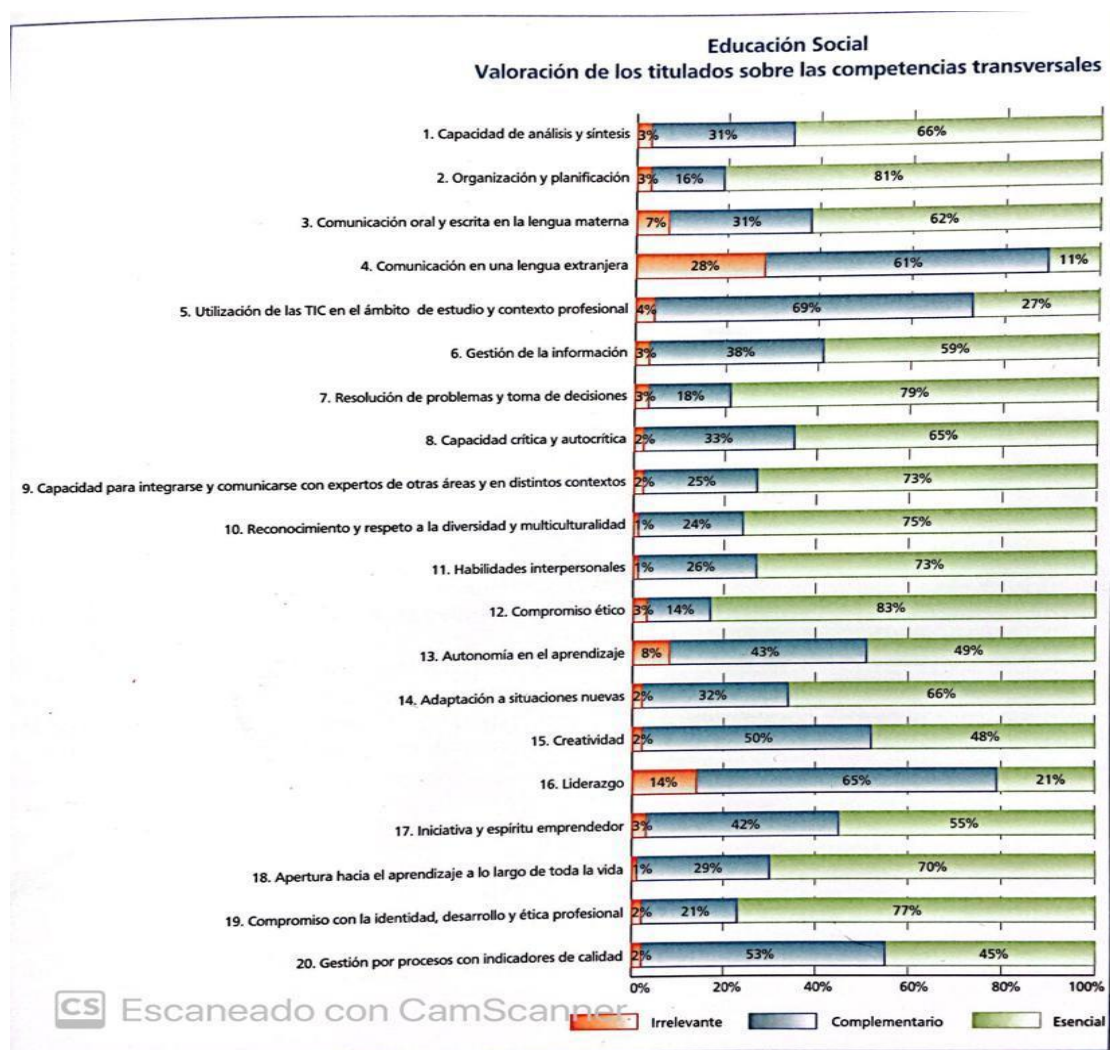
Fuente: Extraída de Carro. et al (2018) p. 41

Así mismo se considera prudente visualizar las competencias transversales del Educador social teniendo la categoría de Educador de Instituciones de Atención e Inserción Social, ya que es el profesional especializado en analizar las necesidades a nivel personal y educativo, en la que gestiona programas formativos, elaborando y llevando a cabo ocasiones tiene la oportunidad de realizar trabajos de inserción laboral apoyando a diferentes personas poder insertarse en el mercado laboral.

Por el análisis realizado por ANECA (2005) considera que entre las competencias transversales más valoradas por los titulados de Educación Social se encuentra el compromiso ético y organización y planificación considerándose como importantes por más de un 80 % de los titulados, sin embargo, no podemos dejar de lado aquellas competencias que son esenciales y que suman al profesional, para su mayor visualización y detalle se presenta en la (figura 3).

Figura 3

Valoración de los titulados sobre las competencias transversales



Información extraída de ANECA (2005) p.119 Volumen 2

Como se puede apreciar las competencias esenciales y de mayor valoración en los titulados obtenidos en más del 60% son la de análisis y síntesis, organización y planificación, comunicación oral y escrita en la lengua materna, gestión de información, resolución de problemas y toma de decisiones, capacidad de crítica y autocrítica, capacidad de integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y distintos contextos, reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad, habilidades interpersonales, adaptación a situaciones nuevas, iniciativa y espíritu emprendedor, apertura hacia el aprendizaje a lo largo de la vida, compromiso a la identidad, desarrollo y ética profesional. y como se mencionó anteriormente el compromiso ético, la organización y planificación son consideradas en un alto porcentaje.

Para esta investigación resaltaremos la competencia de resolución de problemas y toma de decisiones que se encuentra en una valoración de 79 % siendo un porcentaje significativo, puesto que permite entender la idea de heurística como estrategia utilizada por las personas para reflejar sus juicios, estimar o tomar decisiones.

Ya habiendo indicado las competencias que ANECA menciona en el perfil del Educador Social. Corresponde mostrar las competencias que considera la Universidad de Valladolid refiriendo que las competencias generales pretenden dotar a los estudiantes de Educación Social conocimientos, habilidades y actitudes necesarios para desenvolverse en el ámbito profesional de la educación. Se trata de un conjunto de capacidades que los estudiantes desarrollarán a lo largo de su formación universitaria y que serán de utilidad para familiarizarse con el ámbito profesional. Aquí se mencionan las competencias generales del grado de Educación Social.

Las competencias generales es una formación que se puede ver reflejada a lo largo de todas materias y asignaturas del Grado, vinculando a las materias de formación básica. Es decir, que en este módulo sólo se impartirán materias que desarrollen las competencias generales, en tanto en el módulo de formación específica se irán trabajando las competencias generales como las específicas. (Ver la figura 4)

En cuanto a las competencias específicas incluyen las habilidades, actitudes y conocimientos propios de la profesión de la Educación Social y se verán reflejadas en los estudiantes a lo largo de todas las materias de formación específica del Grado, pretendiendo cimentar y promover los recursos y las herramientas necesarias para su inserción y desempeño laboral en los distintos contextos.

Para la presente investigación nos centraremos en ver con más detalle la competencia General siete (G 7) que es Resolución de problemas y toma de decisiones.

Figura 4

Competencias Generales del Grado de Educación Social

<p>3.1 -Competencias generales:</p> <p>1. INSTRUMENTALES</p> <p>G1. Capacidad de análisis y síntesis</p> <p>G2. Organización y planificación</p> <p>G3. Comunicación oral y escrita en la/s lengua/s materna/s</p> <p>G4. Comunicación en una lengua extranjera</p> <p>G5. Utilización de las TIC en el ámbito de estudio y contexto profesional</p> <p>G6. Gestión de la información</p> <p>G7. <u>Resolución de problemas y toma de decisiones</u></p> <p>2. INTERPERSONALES</p> <p>G8. Capacidad crítica y autocrítica</p> <p>G9. Capacidad para integrarse y comunicarse con expertos de otras áreas y en distintos contextos</p> <p>G10. Reconocimiento y respeto a la diversidad y multiculturalidad</p> <p>G11. Habilidades interpersonales</p> <p>G12. Compromiso ético</p> <p>3. SISTÉMICAS</p> <p>G13. Autonomía en el aprendizaje</p> <p>G14. Adaptación a situaciones nuevas</p> <p>G15. Creatividad</p> <p>G16. Liderazgo</p> <p>G17. Iniciativa y espíritu emprendedor</p> <p>G18. Apertura hacia el aprendizaje a lo largo de toda la vida</p> <p>G19. Compromiso con la identidad, desarrollo y ética profesional</p> <p>G20. Gestión por procesos con indicadores de calidad</p>

Información extraída del Grado Adaptación Bolonia. Graduado/a en Educación Social. Real Decreto 1393/2007. Versión 5 p. 23

Seguidamente profundizaremos sobre la importancia de la competencia de toma de decisiones el cual se encuentra relacionado con los sesgos cognitivos.

2.3 Toma de decisiones

Simon (1991 cit. en Bonome, 2009) argumenta que una de las cuestiones centrales de la actividad humana es la toma de decisiones. El autor explica tres modelos de pensamiento humano que tienen incidencia para la toma de decisiones: a) “el modelo administrativo” que inicialmente presenta una vinculación con la ciencia política; b) “el modelo universal de toma de decisiones” que está enraizado en el *homo economicus*; c) “el modelo de solucionador del

problema” que enlaza a la Psicología Cognitiva con la Inteligencia Artificial” (Bonome, 2009, p.37).

Respecto al modelo administrativo Simon (1942 cit. en Bonome, 2009) refiere que cuando una persona va a tomar decisiones busca alcanzar objetivos, para ello unirá medios o fines, y si dichos medios seleccionados conducen al logro de la meta, entonces habrá actuado racionalmente. Pero advierte que hay limitaciones entre los medios y fines, porque se pueden pasar por alto metas alternativas, y los medios utilizados pueden tener consecuencias no favorables.

Con respecto al modelo universal de toma de decisiones, se sabe que es el que actualmente más prevalece ya que enfatiza en la intuición la racionalidad limitada junto con sus nexos: la satisfacción, la búsqueda heurística y la conducta adaptativa, constituyendo una tendencia dominante en el área de Economía por el hecho de llevarse a cabo en un contexto administrativo. De tal manera que, el *homo economicus*, es el sujeto de decisiones racionales, en una sociedad donde las personas son responsables de construir su propio bienestar mediante elecciones previamente reflexivas y calculadas que vendría a aparecer incluido en una esfera administrativa, que sirve de soporte para el modelo universal de toma de decisiones (Simon, 1942 cit. en Bonome, 2009).

En un análisis con respecto al tema mencionado anteriormente, Simon (1944 cit. en Bonome, 2009) expone que la interacción entre el sujeto y las organizaciones a la hora de tomar decisiones, busca comprender la conducta de las personas, de tal modo que llegan a convertirse en parte del sistema. A partir de lo cual estudia la relación que hay entre la motivación personal de los individuos y los objetivos hacia los que dirige la actividad de la organización. Obteniendo como resultado, una dinámica propia del grupo, donde la organización opera con éxito en la mayoría del tiempo cuando los empleados tratan problemas y toman decisiones pensando en los objetivos de la organización.

Echevarría et al. (2008) señala que la toma de decisiones es un proceso en la cual nos permite resolver problemas, se puede procesar la información necesaria, que nos lleve a lograr una elección satisfactoria. Hay que entender que este es un proceso continuo que implica tener activo el nivel cognitivo, emocional y social. Dicha dinámica necesita de una constante

verificación ya que el sujeto va adquiriendo información a medida que las va experimentando, saber racionalizar el problema y querer (saber interiorizar el problema y querer confrontarlo).

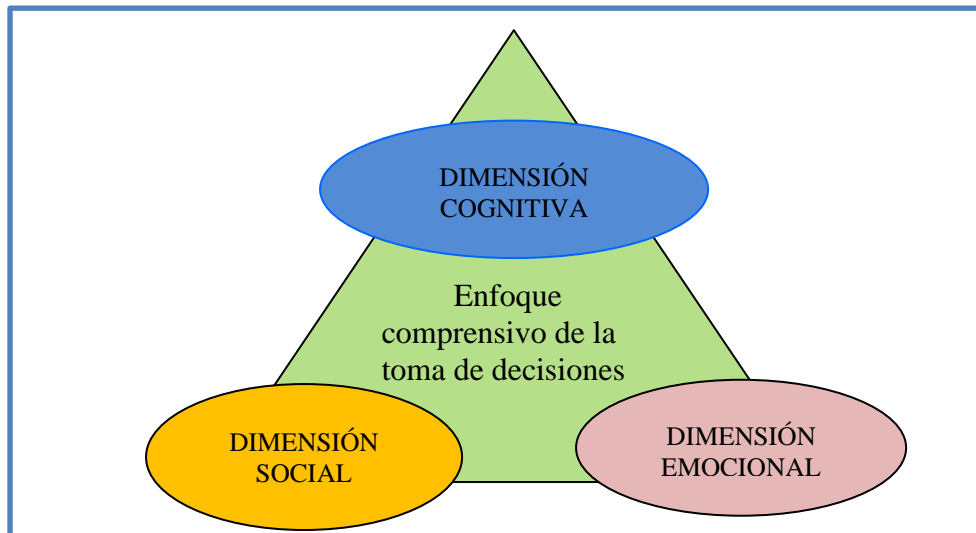
Este proceso de toma de decisiones es un punto importante de nuestras vidas, ya que constantemente tomamos muchas decisiones y no siempre lo hacemos de manera planeada. Cuando se llega a una edad adulta las personas tienen cierto temor a equivocarse en el momento de tomar decisiones. Citando por ejemplo cuando se trata de decidir la profesión y / u ocupación laboral que vamos a seleccionar ya que dicho proceso se encuentra cargado de inseguridad porque se sabe que tal elección va ser un punto importante en nuestra vida. Para tal situación si deseamos decidir correctamente hay que ser consciente de que este proceso requiere planificación y tiempo. Echevarría et al. (2008).

Moreno, M. L. (2006 cit. Echeverría, 2008), manifiesta que para una tomar una decisión se pone en actividad la dimensión cognitiva, la emocional y la social. A continuación, se tratará cada una de ellas.

Dimensión cognitiva: esta dimensión procura desarrollar competencias cognitivas, en la cual se involucran los siguientes factores: conocimiento de sí mismo y de los demás, capacidad de evaluar, organizar información y habilidad para resolver problemas y tomar decisiones, aquí a nivel cognitivo está en constante actividad para encontrar una posible respuesta. En cuanto a la Dimensión emocional: suele ser necesario para tomar una decisión de manera comprensiva, a lo que podríamos entender qué, así como pensamos sentimos, tal dimensión hace referencia a estos factores: autoestima, ser consciente de las propias emociones y de los demás, control de ansiedad y resolución de problemas. Por último, tenemos a la Dimensión social: que es esencialmente todo lo que interactúa y / o rodea a la persona, esta dimensión potencia el desarrollo de competencias de relacionarse con otras personas. Obteniendo un análisis de estas tres dimensiones podríamos entender que la persona en el momento de tomar decisiones parte del nivel cognitivo y que esta le produce una emoción que lo lleva elegir y esto se ve reflejado en la conducta, resultado que se puede ver cuando tomamos decisiones. Para su mejor entendimiento y visualización se muestra en el (figura 5).

Figura 5

Modelo comprensivo para una toma de decisiones integrales



Nota. Tomado de Alvarez Gonzáles, M y Rodriguez Moreno, M.L 2006, como se citó en Echevarría, 2008.

La toma de decisiones según Losada (2019) nos dice que: es el proceso de acciones tomadas e implementadas, en el cual cada situación o problema tiene un impacto directo, positivo o negativo en el desarrollo de actividades de la entidad. Debido a que existen diversos procesos y funciones que deben realizar dentro de una organización se debe de tener en cuenta que no son sólo responsabilidad de aquellos que toman la decisión, sino de todo el equipo que trabaja en ellas y las termina ejecutando, y son decisiones que producen una amplia gama de resultados, como lo demuestra el hecho de que la organización se mantenga activa y competitiva en el mercado.

2.3.1 Sesgos cognitivos en la toma de decisiones

(Kahneman y Tversky, 2014, como se citó en Rampello, 2019) refieren que las personas al tener una serie de sesgos cognitivos se les dificulta poder tomar una decisión de manera objetiva. Ya que dentro del proceso tendrían que realizar un análisis, evaluación de manera racional y realista, evitando dejarse llevar por los sesgos cognitivos que puedan tener.

Rampello (2019) refiere que: Cuando el ser humano se prepara para tomar decisiones necesita tener un gran bagaje de información y en el caso de no contar con ella, es necesario que se “alimente de conocimientos”. Para ello es importante que clasifique la información según la relevancia ya que esta permitirá resolver un conflicto o problema de la mejor manera. Otro factor a tener en cuenta es el exceso de información que existe frente a la capacidad que el ser humano tiene para procesarlo en un corto tiempo. Debido a ello es que la persona se ve en la necesidad de utilizar su propio criterio para fragmentar dicha información y así poder diferenciar lo que considera relevante de lo que no es.

Según Alzamora (2022) los sesgos pueden obstaculizar la toma de decisiones y afectar el liderazgo, además de generar un nivel inapropiado de colaboración, ausencia de un flujo dinámico de nuevas ideas, falta de coordinación y conflictos entre los involucrados. Todo ello hará más complejo el proceso de aceptación y adaptación al cambio o innovación. Ante lo expuesto por el autor, es importante que las personas encargadas de la toma de decisiones tengan la información necesaria y evalúen adecuadamente la situación, ya que el impacto que se puede generar puede repercutir de manera negativa o positiva en la organización. Se deben dejar de lado los intereses personales o de allegados, así como también evitar tener algún tipo de sesgo cognitivo. Por ejemplo: El gerente de una organización asciende de cargo a un amigo por el aprecio que le tiene o la percepción que tiene de esta persona.

Zapata y Canet (2009) hacen referencia sobre sesgos cognitivos, que se han venido analizando empíricamente en investigaciones dentro del campo de la organización. Los autores mencionan que la heurística y sesgos cognitivos, cumplen una determinada función, tanto en la conducta de las personas como a nivel organizacional. En la siguiente investigación se puede apreciar la influencia en la acción de los gerentes y directivos sometidos a condiciones de complicación e inseguridad.

Busenitz y Barney (1997) evaluaron las diferencias entre empresarios y gerentes de grandes organizaciones basándose: a) en los procesos de toma de decisiones en lugar de las diferencias individuales; y b) en los efectos de los sesgos cognitivos sobre esas decisiones. Los autores examinan dos sesgos: 1) el exceso de confianza, o sobre estimación de la probabilidad de tener la razón; y 2) la representatividad, relacionada con las tendencias a sobre generalizar un evento basado en pocas características u observaciones. El estudio lo

llevaron a cabo en organizaciones de más de 10.000 empleados, y consideraron las respuestas de 124 empresarios y 95 gerentes de nivel medio y alto con responsabilidades en las áreas gerenciales y operativas. Los investigadores plantean dos hipótesis: H1: “En grandes organizaciones, los empresarios manifestaron un mayor exceso de confianza que los gerentes de las empresas” H2: “En las grandes organizaciones, los empresarios manifestarán un mayor sesgo de representatividad en las decisiones que los gerentes de las empresas”. De los resultados de la investigación, se concluye que en las grandes organizaciones los empresarios son más susceptibles a los sesgos cognitivos que sus propios gerentes. Igualmente señalan que, bajo condiciones de entornos inciertos y complejos, los sesgos cognitivos pueden convertirse en una guía eficiente para la simplificación y la toma de decisiones estratégicas. Adicionalmente, destacan que las diferencias en las decisiones de los grupos de empresarios y gerentes van en función del grado de influencia de sus sesgos (Zapata y Canet, 2009, pp.12-13).

Otro estudio que se puede mencionar es de Baron y Zapata (2018) quienes en su trabajo de investigación tuvieron como objetivo estudiar y analizar los sesgos cognitivos bajo la perspectiva de la toma de decisiones gerenciales. El tema se realizó a partir de la revisión de diversos autores que han sido postulados a la psicología cognitiva, quienes se encuentran March y Simon, conocidos como los autores seminales de este enfoque teórico, y del mismo modo, enfatizando a los demás autores que han contribuido dentro de este marco de organización, formando la escuela cognitiva de la organización. En ese sentido, el presente trabajo enfatizó la relación de los sesgos cognitivos y el proceso de percepción gerencial, para luego evidenciar el conjunto de contribuciones a los aspectos relacionados con su medición, implicaciones y aplicaciones. Se concluye que el gran potencial que tienen los procesos y los sesgos cognitivos para entender y explicar el comportamiento de la gerencia y los líderes de la organización frente a situaciones de alta complejidad, que tienen efectos muy importantes en su desempeño.

2.4 Empleabilidad

Mason et al. (2009 cit. Carro, et al., 2018) refiere que desde el punto de vista del empleador la definición de empleabilidad hace referencia a estar preparado para el trabajo.

Entendiendo que la persona cuente con habilidades, conocimientos, actitud, comprensión que permita a las personas que egresan contribuir a las organizaciones al poco tiempo de empezar a laborar. Es así que suelen ocurrir discrepancias entre las expectativas que tienen los empleadores y las expectativas que tienen los egresados. Se puede decir que las competencias que demandan las empresas las deben ir trabajando el egresado para estar acorde a las exigencias del mercado laboral. Y cuando se habla de competencias se tiene que mencionar a las competencias “duras” en este caso son todos los conocimientos que la persona fue adquiriendo y seguirá adquiriendo en las que se pueda demostrar títulos universitarios, certificados que garanticen que cuentan con dicha información para acceder al mercado de trabajo. Por lo que se refiere a las habilidades “blandas y / o transversales” habrá que mencionar que en los últimos años ha cobrado mayor relevancia, fueron muchos los estudios críticos en los que se llegó a un acuerdo de la gran importancia de dos de ellas; el trabajo en equipo y la comunicación como competencias que hasta el día de hoy.

Temple (2015) manifiesta que la empleabilidad es la capacidad que tiene la persona de aportar su potencialidad y poner en actividad las competencias solicitadas para hallar o proteger aquel lugar de contribución profesional, ya sea este un empleo, atraer clientes para ofrecer algún tipo de servicios ofertados. La autora refiere que la persona tiene que cuestionarse en lo que debe hacer y saber hacer para mantenerse activos en el mercado laboral. El poder responder a estas preguntas y poder trabajarlas logrará que se eleve nuestra tasa de empleabilidad, entendiendo que vendría ser el ajuste de las competencias personales y profesionales a las demandas que exige el mercado laboral, en un determinado momento. Entonces cuanto más elevado se tenga el nivel de empleabilidad, se tendrá una mayor posibilidad de que los servicios que se pueda ofertar tengan mayor demanda ocasionando seguridad y muchas oportunidades.

Así mismo menciona Temple (2015) que la empleabilidad tiene dos momentos de realización, resaltando que una de ellas es al interior de la organización donde se labora y en la que se ha tenido oportunidad de escalar posiciones o hacer línea de carrera, siendo esta percibida por el jefe inmediato. Otro momento es en el exterior, cuando no se pudo mantener en un empleo por diferentes motivos y /o circunstancias, es aquí donde se pone a prueba la experiencia y conocimiento acumulado y habiendo trabajado para elevar el nivel de empleabilidad, se podría decir que se logrará conseguir un nuevo empleo.

Autores refieren que existe dos tipos de empleabilidad, interna como la externa así tenemos que la empleabilidad interna, es entendida como la capacidad de una persona en demostrar sus habilidades dentro de los requerimientos que exige la empresa, esto va a depender del perfil profesional que tenga y las competencias que debería reforzar para encajar en las necesidades del puesto. Todo ello no solo dependerá de las condiciones que brinde la empresa para el desenvolvimiento del empleado sino también del entusiasmo que le ponga en el trabajo, en el interés que le ponga en mejorar su habilidades y conocimientos para el cargo (Irigoyen, 2021).

En cuanto a la empleabilidad externa, trata del nivel de competitividad del profesional cumple la demanda del mercado laboral, debido al conocimiento y habilidades que posee de esa manera encontrar empleo ya las mejores perspectivas de desarrollarse adecuadamente dentro de una empresa será más sencilla y confiable, además de ello tendrá mayores beneficios y un nivel de motivación muy elevado, si en caso la organización quiebra el vínculo con el empleado, este favorablemente podrá conseguir un trabajo inmediatamente (Fernández, 2020).

En igual forma Gómez (2012) considera que la empleabilidad, es comprendida como aquella capacidad que tiene cada persona para cubrir aquellas expectativas que se requiere en un perfil profesional, el cual es propuesto por una organización con el objetivo de cubrir un puesto de trabajo específico. El autor afirma que es discutido la manera como se aborde el concepto de empleabilidad, ya que esta puede determinar las relaciones entre empleador y empleado, al igual la importancia de las competencias que debe poseer una persona que desee incorporarse en el mercado laboral, buscando ajustarse a las necesidades y peticiones que requiere las organizaciones.

En ese mismo sentido Gamboa et al. (2007 cit. Gómez, 2012) enfoca el tema desde una visión más sociológica y organizacional, en la cual aseveran que la empleabilidad se considera como una manera de proteger el mercado laboral, al proporcionar la oportunidad a personas que necesiten obtener un empleo. Añadiendo a este enunciado, Gómez (2012) refiere que el concepto de empleabilidad se da por la disposición de ciertas competencias determinadas y conocimientos solicitadas en el mercado laboral, el cual provee a un trabajador una nueva oportunidad de tener cierta seguridad laboral.

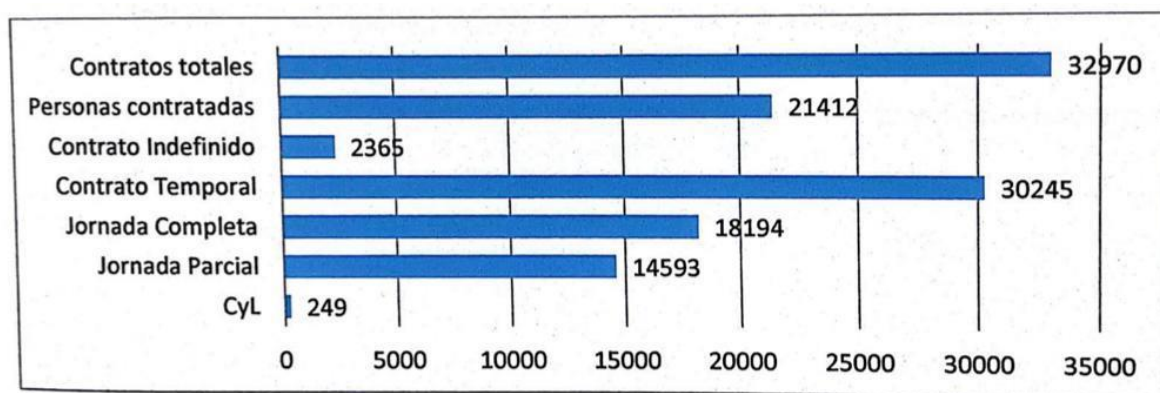
Entendiendo que la empleabilidad requiere de una formación continua, es importante ver la relación entre empleabilidad y la efectividad de la formación de estas competencias

transversales en este caso la toma de decisiones en estudiantes que egresan especialmente del campo de Ciencias Sociales, entendiendo que hay una brecha de tiempo entre la fecha de egreso y el primer empleo o la posibilidad de ser empleado en determinado momento ya sea aproximadamente seis meses o un año. Martini y Fabbris (2017 cit. en Carro, et al, 2018).

Así vemos que los profesionales que egresan de los estudios universitarios que cuentan con los títulos de maestros, educación social, pedagogía y psicopedagogía reflejan un mínimo porcentaje en la tasa de empleo, tal como se aprecia en la (figura 6) tasa de contratos en los períodos de 2014, 2015 y 2016 los contratos temporales superan a un contrato indefinido, así mismo se puede mencionar que hay mayor jornada completa que la jornada parcial. Se puede interpretar que pueden ocurrir dos situaciones, una de ellas pudiera ser la poca oferta laboral que se ofrece en el mercado laboral y /o que los profesionales no trabajan en sus competencias para lograr ser más empleables y lograr contratos indefinidos que genere una seguridad laboral en el profesional.

Figura 6

Tasa de empleo de los titulados en los estudios del área de Ciencias Sociales y del Comportamiento. Años 2014,2015,2016.



Fuente: Extraída de Carro. et al (2018) p. 87

2.5 Mercado laboral

En estos últimos años el mercado laboral ha ido evolucionado como consecuencia de la implementación de nuevas tecnologías que llegaron a nuestras sociedades ha generado y seguirá teniendo un fuerte impacto en diversas áreas de la vida, la forma en que interactuamos, los contenidos y formatos de la educación que va desde la formación, hasta el modo de producción y a las propias estructuras productivas. Este es un proceso complejo que influye en la inclusión social profesional de personas de muchas maneras, es necesario contar con políticas que permitan provocar oportunidades.

Por un lado, la automatización está ligada al riesgo de desempleo caracterizado por la pérdida de puestos de trabajo debido a la introducción de tecnologías que reemplazan a los trabajadores, generalmente en tareas (Novick, 2018, p.15).

Muñoz Izquierdo (2006 cit. en Cerrato, et al. 2016) manifiesta que, para lograr que un profesional con estudios superiores consiga desempeñarse en un puesto de trabajo requiere de los conocimientos y habilidades acorde a su formación universitaria, y de esta manera pueda cumplir con las exigencias del puesto que se desea desempeñar y de igual manera lograr que exista proporción entre el número de jóvenes egresados de educación superior y número de plazas que requiere el mercado laboral.

Hay que tener en cuenta que los niveles de empleabilidad de los profesionales se encuentran relacionados con las competencias transversales y específicas del perfil del profesional tal como lo refieren González y González (2008 cit. en Cerrato, et al, 2016), las competencias específicas corresponden específicamente porque son utilizadas para desenvolverse en una determinada profesión, lo que comprende al conocimiento de poder saber hacer aquellas tareas específicas de un puesto de trabajo. Sin embargo, aquellas competencias transversales se manifiestan tales como la habilidad de negociar de trabajar en equipo, toma de decisiones, son la que comprende al saber estar y saber ser en el puesto de trabajo, esto da como resultado ser más competitivos y tener un nivel de empleabilidad de los profesionales al momento de salir al campo laboral.

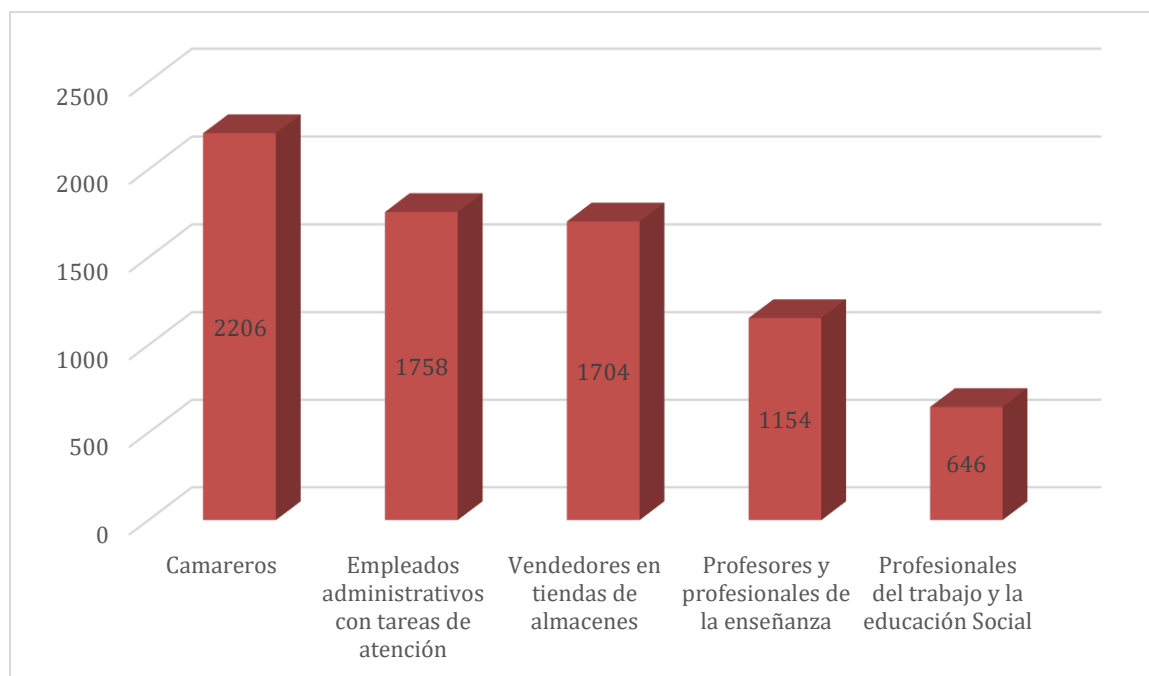
Algunas de las competencias profesionales demandadas en el mercado laboral y que son necesarias que el profesional evidencie tenerlas teniendo en cuenta su puesto de trabajo son: conciencia de sí mismo, análisis y síntesis, organización, planificación, perseverancia,

toma de decisiones, orientación a clientes, trabajo en equipo, cooperación, capacidad de aprendizaje, adaptación, flexibilidad y orientación al cambio, motivación por el logro, compromiso con la organización, capacidad para trabajar bajo presión, resolución de conflictos y técnicas de negociación, búsqueda de la excelencia, innovación, emprendimiento, liderazgo. Universidad de Salamanca (2013 cit. en Cerrato, et al, 2016).

En la siguiente figura se puede apreciar cómo se encontraba el mercado laboral en los períodos de 2014- 2016 en base a las ofertas laborales.

Figura 7

Contratos realizados según ocupaciones más contratados entre el 2014 y 2016 de los titulados en el área de Ciencias Sociales



Fuente: Extraída de Carro. et al (2018) p. 89

Por lo que se puede observar en la (figura 7) en los años del 2014 al 2016 la oferta laboral para el puesto de camarero era en un alto porcentaje y siendo en menos porcentaje la

oferta para profesionales, (administrativos con tareas de atención, vendedores en tiendas de almacenes, profesores y profesionales de la enseñanza, y los profesionales del trabajo y la educación social). Lo que nos quiere decir que en ese momento existía una alta demanda de profesionales que ofertas de trabajo para un perfil profesional.

Figura 8

Titulados Universitarios del curso 2009 -2010 según tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo 2014. Sexo Masculino

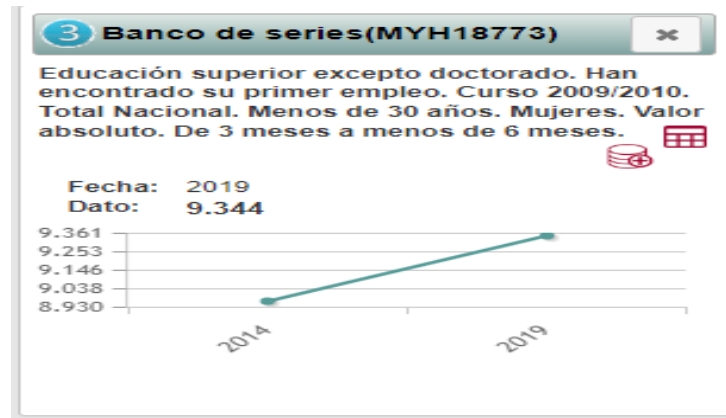


Nota: Instituto Nacional de Estadística *INE* (2019)

En la figura 8, se puede apreciar como la tasa de empleo de profesionales de educación superior, del sexo masculino cuyas edades es menor a treinta años, por la información estadística vemos que han encontrado su primer empleo en menos de seis meses, así mismo se observa un grado de crecimiento desde el 2014 al 2019.

Figura 9

Titulados Universitarios del curso 2009 -2010 según tiempo transcurrido desde que acabaron la carrera hasta que encontraron su primer empleo 2014. Sexo Femenino



Nota: Instituto Nacional de Estadística *INE* (2019)

La información que nos muestra en la figura 9, se puede apreciar como la tasa de empleo de profesionales de educación superior, del sexo femenino cuya edad es menor a treinta años, por la estadística vemos que han encontrado su primer empleo en menos de seis meses, así mismo se observa un grado de crecimiento desde el 2014 al 2019. También se puede destacar que, a diferencia de los hombres, lo que nos hace suponer que ellos obtuvieron mayor oportunidad o hay una desigualdad en la inserción laboral el 2019.

Los datos que nos proporciona INE son tasa de empleo de manera general, lo que nos hace reflexionar que los profesionales que egresan pueden insertarse en el mercado laboral en diferentes puestos de trabajo, entendiéndolo que la oferta de empleo no es suficiente para el porcentaje de profesionales titulados que se encuentran en búsqueda de desempeñarse en su profesión.

Hay que tener en cuenta que pueden presentarse factores externos, que puedan incidir en la empleabilidad de profesionales titulados y que pueden ser determinantes en el mercado laboral, tal es el caso de cambios en las políticas y contratación de empleo, características específicas de las ofertas vinculadas al nivel de cualificación que se pueda necesitar para el

capital social, también se puede mencionar factores macroeconómicos, así como el propio avance del mercado de trabajo.

3. DESARROLLO PRÁCTICO

3.1 Metodología

El presente trabajo se enmarca dentro del enfoque cuantitativo, puesto que se utiliza la recolección de datos, según Hernández, Fernández y Baptista (2014) permite basarse en la medición numérica y el análisis estadístico, cuya finalidad es crear pautas de comportamiento y probar teorías.

Este trabajo tiene por objetivo identificar el nivel de sesgos cognitivos y relación con la empleabilidad que presentan los estudiantes de Educación Social de la Universidad de Valladolid. El cuestionario aplicado en esta investigación se basa en la prueba de Tareas Cognitivas de la investigación de Castro et al. (2016) implementando en este caso a un cuestionario Google (anexo n°2), el cual permite abordar a través de los ítems los sesgos cognitivos en estudio de manera que los participantes respondan preguntas cerradas. El Diseño de esta investigación es no experimental.

El tipo de investigación es exploratorio con alcance descriptivo, ya que una de las variables en estudio presenta poca literatura en el contexto y población en que se efectuó esta investigación. (Hernández et al. 2014).

El presente trabajo carece de hipótesis, puesto que la investigación es exploratoria con alcance descriptivo, de esta manera brinda un tema donde no existen medidas de cotejo respecto al grupo al que se dirige este estudio.

3.2 Contexto empírico

3.2.1 Participantes y criterios de inclusión

La muestra de participantes estuvo formada por 50 estudiantes del grado de Educación Social, cuya participación fue de manera voluntaria. Estos fueron 41 del sexo femenino representando el 82 % de la muestra y 9 del sexo masculino lo que represento un 18 %, con una edad media de 21,02 años (disiente años como mínimo y veinte ocho como máximo). Así mismo se consideró los cuatro cursos del grado de la carrera de Educación Social, en el cual su participación fue de la siguiente manera:

- I curso: 32 %
- II curso: 20%
- III curso: 18 %
- IV curso: 30 %

3.2.2 Procedimiento

Para la realización de la presente investigación se procedió a una revisión bibliográfica de sesgos cognitivos, toma de decisiones y empleabilidad el cual nos permitió entender los sesgos cognitivos ligado a la toma de decisiones y cómo estos pueden repercutir en la empleabilidad de los estudiantes de grado de Educación Social. Cuando se habla de sesgos cognitivos es importante mencionar los estudios de Kahneman (2012), que viene hacer el referente de otros autores, algunos de ellos se tomaron en cuenta para el desarrollo del presente trabajo.

En esta ocasión para conocer el nivel de sesgos cognitivos, se trabajó dos tipos de sesgos cognitivos, que son el de Confirmación y Representatividad, basándonos en la investigación de (Castro et al, 2016). En este apartado se procederá a detallar la elaboración del cuestionario digital, cuyo propósito es conocer el nivel de sesgos cognitivos que presentan los estudiantes de Educación Social, para luego relacionarlo con las variables de toma de decisiones y empleabilidad.

Antes de empezar a detallar la elaboración del cuestionario digital, hay que mencionar que actualmente nos encontramos en un contexto en donde la tecnología cobra más valor a nivel económico y social. Amat y Rocafort (2017) refiere que las encuestas por medios digitales

logran optimizar la comunicación y las técnicas tradicionales, una de las ventajas de esta técnica es que permite ahorrar en los costes de aplicación y a su vez se logra obtener el resultado con mayor rapidez ya que se obtiene en un tiempo real.

La eficacia de estos cuestionarios es que son estructurados de manera breve y sencillos para que la tasa de respuestas sea favorable y no resulte todo lo contrario. Así mismo se puede mencionar que este tipo de cuestionario protege la identidad del participante. En la siguiente tabla se hace mención a los criterios que fueron considerados en el cuestionario digital para el desarrollo de este trabajo.

Tabla 2

Consideraciones en el cuestionario digital

Criterio	Medios digitales (página web)
Diversidad de preguntas	Alta
Control del encuestador	Muy alto
Tasa de respuesta	Muy baja
Anonimato percibido	Alto
Potencial sesgo del encuestador	Muy bajo
Rapidez	Muy Alto
Coste	Muy bajo

Nota: Elaboración propia a partir de los tipos de encuesta y cuestionario según: Amat y Rocafort (2017).

Como se puede apreciar en la Tabla 2. Se consideraron aquellos criterios relevantes para la construcción del cuestionario digital, en el cual se puede interpretar qué, la diversidad de preguntas es considerada alta porque el investigador puede distribuir y considerar las preguntas que son de relevancia para la realización de su investigación. Con respecto al criterio de control al encuestador podemos considerar que es muy alto, porque la persona que elabora el cuestionario puede considerar las preguntas, los criterios de inclusión que serán considerados en la muestra. Por otro lado, la tasa de respuesta se considera muy baja, puesto que no se puede manipular la reacción en cuanto a la realización y participación del cuestionario logrando ser alta o baja en algunas situaciones. Así mismo se puede decir que el anonimato es alto lo que estimula la participación respetando la política de la privacidad del participante.

De manera relevante se puede considerar que el criterio de potencial del sesgo es muy bajo, beneficiando la objetividad del cuestionario ya que no se verá afectado por la percepción del evaluador. Y como ya se mencionó anteriormente la rapidez y coste, del medio digital es ventajoso puesto que los resultados se tienen en tiempo real y no requiere de ningún coste.

Terminado la elaboración del cuestionario digital se procedió a distribuirlo por medio de un enlace, a los estudiantes de Educación Social, en la que se pudo obtener la participación previa el consentimiento de cada uno de los participantes de los cuatro cursos.

3.2.3 Instrumento

El presente instrumento ha pasado por un gran proceso de adaptación, el cual abordó Kahneman, para luego continuar con diversos autores. Por conveniencia nos basaremos para este estudio en Castro et al. (2016) quienes investigaron el nivel de sesgos cognitivos de representatividad y confirmación en estudiantes universitarios/as de la carrera de psicología en tres universidades de la región del Bío-Bío. En la que calcularon la confiabilidad, por medio del Alfa de Cronbach en base a los datos tipificados (estandarizados). El resultado es de 0,609, el cual es una fiabilidad media o regular, entre 0.50 y 0.70, para el sesgo de representatividad que fue evaluado en la Tarea 1 y Tarea 2. En cuanto al sesgo de confirmación, evaluado en la tarea 3, el puntaje obtenido es de 0,629.

Esta investigación permite adaptar el instrumento de Tareas Cognitivas basada en la investigación de Castro et al. (2016) adecuado específicamente para esta investigación en el

que se adaptó a un cuestionario Google, el cual permite ubicar los ítems de manera que los participantes puedan colocar sus respuestas sin ningún inconveniente. Aquí se detalla a continuación:

- En la parte inicial se encuentra el objetivo de esta investigación y la población específica en este caso está dirigido al alumnado del grado en Educación Social de la Facultad de la Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid, cuyo perfil se inserta mayoritariamente en el Máster de Psicopedagogía. Así mismo se informa el tiempo de diez minutos que demanda realizar el cuestionario.
- El siguiente punto es el consentimiento informado, en donde se informa a los participantes que resuelvan el cuestionario que todos los datos proporcionados será tratada con la más estricta confidencialidad, de manera anónima y sólo tendrá fines académicos.
- Otro punto importante que comprende el cuestionario son los datos biodemográficos en donde se considera la edad, el sexo, nivel de curso académico del estudiante.
- Las preguntas que se reflejan en el cuestionario que se encuentra dividida en tres apartados, que refieren a las tareas que tendrá que responder el participante, el primero y el segundo tiene por nombre Tarea 1 y Tarea 2.

Para el sesgo de Representatividad, se aplicó la tarea uno, que consistió en que colocar un valor (entre 0% y 100%) sobre la probabilidad de que una persona sea bibliotecario, arquitecto o piloto de avión respectivamente, adicionalmente se presentó una información que sirvió de distracción, relacionada a aspectos de personalidad.

Esteban es muy tímido y retraído, siempre servicial pero poco interesado por la gente o el mundo real. De carácter disciplinado y metódico, necesita ordenarlo y organizarlo todo y tiene obsesión por el detalle.

La indicación que se presentó en el cuestionario fue la siguiente: Coloca en porcentaje de 0 a 100% ¿Cuál es la probabilidad de que Esteban sea algunas de las siguientes profesiones: bibliotecario, arquitecto o piloto de avión?

Aquí se espera que el participante identifique el valor de probabilidad por cada profesión, en (1 %) y se deseche la información que crea un estereotipo de personalidad; el valor esperado de estimación en esta tarea es 0, valor obtenido de la aplicación de una fórmula matemática. Si se obtiene un valor menor a 0, se está subestimando, y si se obtiene un valor mayor, se sobreestima.

Para la tarea dos, se procede como la anterior, que consistió en determinar la probabilidad entre (0 % y 100%) que una persona sea ingeniero, presentando una información que sirvió como distracción, relacionada a aspectos de personalidad.

Ricardo es un hombre de 30 años. Está casado y no tiene hijos. Hombre con altas aptitudes, es muy motivado, y una persona muy prometedora en su campo. Sus colegas lo aprecian mucho.

Las indicaciones que se presentó fue la siguiente: Coloca el porcentaje de 0 a 100% qué probabilidad tiene Ricardo de que sea Ingeniero.

Igual que la tarea anterior, se espera que la persona coloque el valor de probabilidad del enunciado y descarte la información que genera estereotipo. El valor deseado de estimación en esta tarea es igualmente 0, obteniéndose de una fórmula matemática; si se obtiene un valor menor a 0, se está subestimando, y si se obtiene un valor mayor, se sobreestima.

Para evaluar el sesgo de Confirmación, se llega a realizar a través del tercer apartado llamado tarea de contraste de hipótesis. La cual se presenta a los estudiantes desde la siguiente consigna: Imagine que usted es responsable de seleccionar personas para diferentes puestos de trabajo. De la lista de 22 preguntas, marque 8 preguntas que usted considere que pueda utilizar para saber con certeza, de quien se supone que es REBELDE en realidad. (para un puesto creativo) y OBEDIENTE (para un puesto de trabajo rutinario en el que el orden es muy importante). Igualmente, se le pide que seleccione ocho preguntas para saber si es EXTROVERTIDO o INTROVERTIDO. La evaluación de esta tarea implica ponderar las situaciones que señalan contrastación del perfil (0 punto), y no las que dan confirmación del perfil (1 pto).

3.3 Plan de Acción

3.31 Plan de Análisis

Como previo al análisis elaborado se utilizó la prueba de normalidad con el fin de decidir si se empleará pruebas paramétricas o pruebas no paramétricas, en este caso se empleó la prueba de Kolmogorov- Smirnov, donde nos demuestra que la distribución de las muestras es normal. Figura 10. Con los resultados obtenidos se procedió a realizar los estadísticos descriptivos, comparación de medias simples a través de la T de Student y comparación de medias entre más de dos grupos a través del ANOVA para comparar los cuatro cursos de la carrera profesional de Educación Social.

Figura 10*Prueba de Normalidad Kolmogorov- Smirnov*

Pruebas de normalidad			
	Kolmogorov-Smirnov ^a		
	Estadístico	gl	Sig.
Variable Sesgos Cognitivos	,098	50	,200 [*]

*. Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

a. Corrección de significación de Lilliefors

Elaboración propia SPSS

4. PRESENTACIÓN DE RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados de los análisis realizados siendo distribuidos de la siguiente manera.

En primer lugar, se muestran relacionados con los estadísticos descriptivos.

En segundo lugar, la comparación de medias mediante a través de la T de Student

Y en tercer lugar una comparación entre más de dos grupos empleando ANOVA

Para lo cual se empleó el programa informático SPSS (Statistical Package for Social Sciences). Los Niveles por dimensiones se categorizó de la siguiente manera:

1. Estimación correcta, se encuentra entre los valores 0 al 5%
2. Sobreestimación baja, estarán los datos por sobre el 5 - 24%
3. Sobreestimación alta, se presentan los datos desde 25 al 75 %
4. Sobreestimación muy alta, se consideran los valores por sobre el 75 %

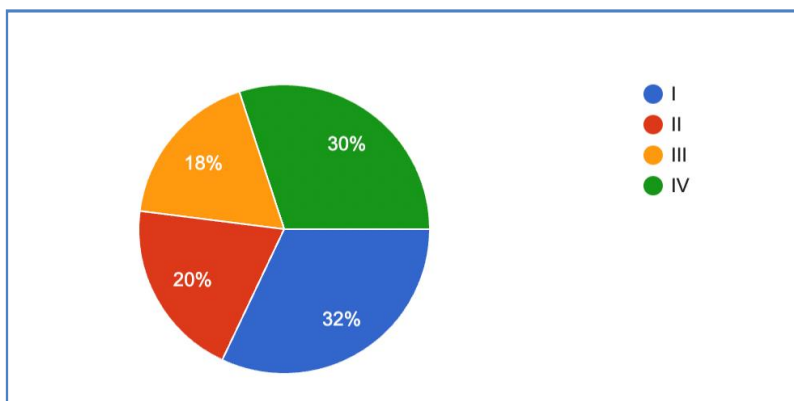
Cuando se habla de estimación, se entenderá como una valoración correcta al momento de emitir algún tipo de juicio. Y cuando se mencione sobreestimación baja, alta y muy alta será entendida como la sobrevaloración de una idea, situación o hechos, lo que dificulta a emitir juicios correctos.

Entonces cuando nos encontremos con porcentajes altos de sobreestimación se entenderá que la persona no es objetiva y llega a emitir juicios y /o tomar decisiones en base a sus creencias ignorando información que pudieran ser correctas.

La siguiente figura muestra el porcentaje de participación por cada curso de la carrera en estudio:

Figura 11

Porcentaje de Participación de estudiantes por curso



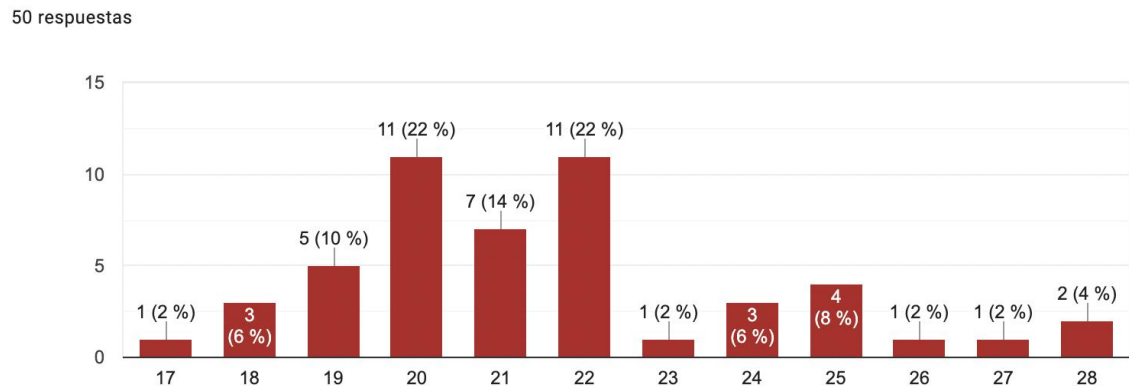
Elaboración propia.

En el caso de edad los estudiantes de Educación Social se dividieron en tres grupos, considerados de la siguiente manera, grupo 1 que corresponde a los y las estudiantes en el rango de (17 a 20) años, en tanto el grupo 2 lo conforman de (21 a 25) años y en el grupo 3 se encontraban los de (26 a +) años.

La siguiente figura da cuenta del porcentaje de estudiantes que respondió según el grupo de edad al que pertenecen.

Figura 12

Porcentaje de respuestas por edad de los estudiantes



Elaboración propia.

En los datos generales del análisis realizado en SPSS se observa una predominancia alta y la predominancia muy alta en los estudiantes del I al IV curso.

Figura 13

Predominancia de Sesgos Cognitivos por curso

Niveles Sesgos Cognitivos*Curso de I al IV						
		Curso de I al IV				Total
		I - Curso	II - Curso	III - Curso	IV -Curso	
Niveles Sesgos Cognitivos	Predominancia alta de tener sesgos cognitivos	7	6	5	7	25
	Predominancia muy alta de tener sesgos cognitivos	9	4	4	8	25
Total		16	10	9	15	50

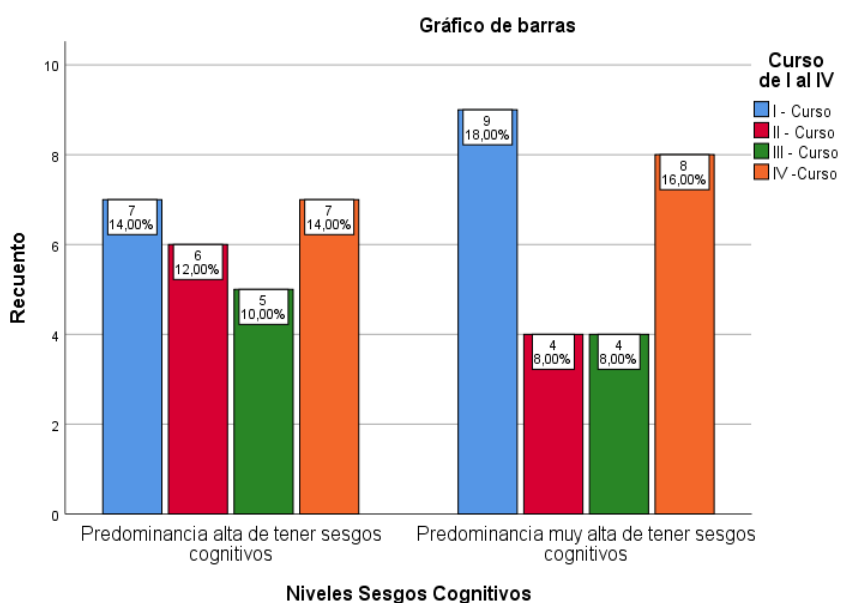
Elaboración SPSS

La predominancia alta de tener sesgos cognitivos lo presentan siete estudiantes que representa el 14 %, en tanto nueve estudiantes que representa el 18 % tienen predominancia muy alta de tener sesgos cognitivos del I curso.

En lo que se refiere al II curso seis de los estudiantes presentan predominancia alta lo que representa el 12 % y cuatro estudiantes predominancia muy alta, representando el 4%. Así mismo los estudiantes del III curso cinco presentan predominancia alta que es un 8 % de tener sesgos cognitivos y cuatro estudiantes presentan predominancia muy alta que equivale a 8 % de tener sesgos cognitivos. Por otro lado, los estudiantes del IV curso 7 estudiantes presentan predominancia alta que representa un 14 % de tener sesgos cognitivos y ocho estudiantes presentan una predominancia muy alta significando un 16 % de tener sesgos cognitivos. Tal como se muestra en la figura.14

Figura 14

Predominancia de Sesgos Cognitivos según edad



Elaboración propia SPSS

Figura 15*Niveles de Sesgos Cognitivos por rango de Edad*

Tabla cruzada Niveles Sesgos Cognitivos*Edad					
Recuento		Edad			Total
		Edades de 17 a 20 años	Edades de 21 a 25 años	Edades de 26 a más	
Niveles Sesgos Cognitivos	Predominancia alta de tener sesgos cognitivos	12	12	1	25
	Predominancia muy alta de tener sesgos cognitivos	8	14	3	25
Total		20	26	4	50

Elaboración propia SPSS

En el siguiente gráfico se puede observar la predominancia de sesgos cognitivos por edad agrupados de la siguiente manera de 17 a 20 años, de 21 a 25 años y de 26 a más.

Los datos nos muestran que en el primer grupo que comprende de 17 a 20 años, doce participantes tienen predominancia alta de tener sesgos cognitivos y ocho participantes presentan predominancia muy alta de tener sesgos.

Por lo que se refiere al segundo grupo que comprende de 21 a 25 años, igual que el primer grupo doce participantes tienen predominancia alta de tener sesgos cognitivos, y catorce presentan predominancia muy alta a tener sesgos.

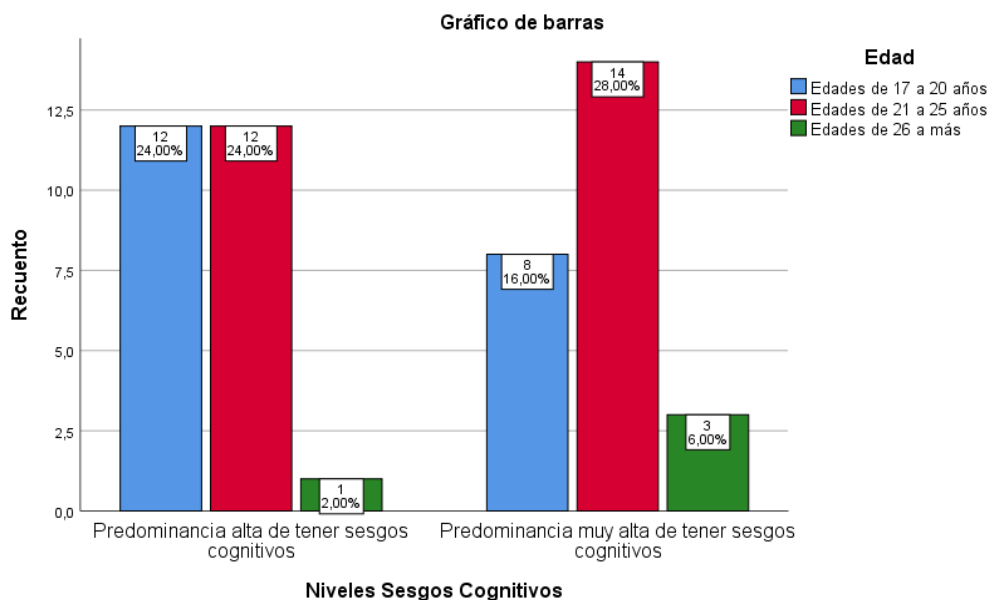
En el tercer grupo conformados por estudiantes que tienen edades de 26 años a más, un sólo participante tiene predominancia alta de tener sesgos cognitivos y tres mostraron tener predominancia muy alta de tener sesgos. Ver la figura 15

Como se puede apreciar de acuerdo a los datos obtenidos por el programa estadístico SPSS vemos que de los cincuenta estudiantes que participaron del grupo de edades de 26 años a más sólo una persona tiene predominancia alta de tener sesgos cognitivos y tan sólo 3 estudiantes presentan predominancia muy alta, lo que nos permite decir que cuanto mayor edad tiene el estudiante de Educación Social son más conscientes al momento de emitir juicios y tomar decisiones, llegando a verse reflejado en sus competencias lo que incrementa y beneficia su empleabilidad.

Así mismo considerar que las edades es una variable independiente al año de estudios que cursan, ya que en los datos obtenidos vemos que los estudiantes del I curso cuentan con un porcentaje de 14% que comprende a (7 estudiantes) y los de II curso cuentan 12% que corresponde a (6 estudiantes) los cuales tienden a tener una alta predominancia de tener sesgos cognitivos. En tanto los estudiantes de III curso presentan un porcentaje de 10 % que comprende a (5 estudiantes) y los de IV curso presentan un 14 % que corresponde a (7 estudiantes) que tienden a una alta predominancia a tener sesgos cognitivos.

Figura 16

Predominancia de Sesgos Cognitivos según edad



Elaboración propia SPSS

En las siguientes figuras 18 y 20 se presentan los datos en cuanto al nivel de sesgos cognitivos, así como el rango de edad, curso y los tipos de sesgos de representatividad y confirmación que presentan los estudiantes de Educación Social del I al IV curso.

Figura 17

Sesgo de Representatividad por Curso

Tabla cruzada Curso de I al IV* Sesgo de Representatividad.						
Recuento		Sesgo de Representatividad.				Total
		Estimación correcta	Sobrestimación baja	Sobrestimación alta	Sobrestimación muy alta	
Curso de I al IV	I - Curso	1	0	9	6	16
	II - Curso	2	1	5	2	10
	III - Curso	3	1	5	0	9
	IV - Curso	3	2	6	4	15
Total		9	4	25	12	50

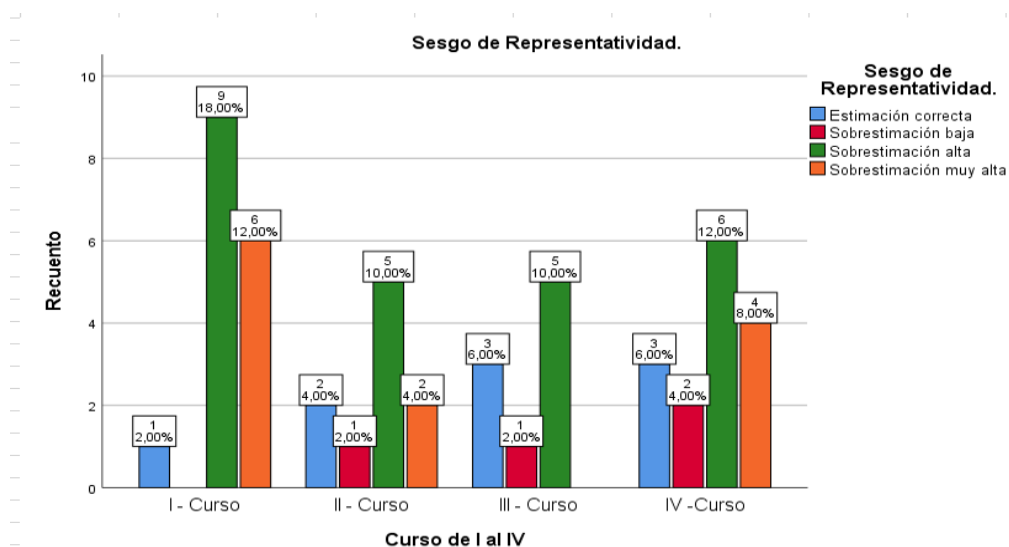
Elaboración propia SPSS

La figura anterior da cuenta de que, respecto al cruce del sesgo de representatividad entre los cursos, los procesos de estimación entendida según Tversky y Kanehman (Cortana, 2008) como la intuición heurística o pauta de juicios sesgados, fue correcta y similar en el tercer y cuarto curso de la carrera de Educación Social en un 6% del total de participantes. La sobreestimación muy alta ocurrió en el primer curso de la carrera con un porcentaje de 18% del total de la población en estudio. Cabe destacar que, en el tercer curso, no existieron respuestas de sobreestimación alta para este estudio.

En cuanto a la sobreestimación alta y muy alta se puede apreciar en los resultados obtenidos que el sesgo de representatividad incide en mayor predominancia en los estudiantes del I curso con un 30 % del total de la población en estudio.

En cuanto al II y III curso los porcentajes son similares en sus respuestas intuitivas bajas, con un 2%, y altas, con un 10%. Pero en el IV curso vuelve a incidir en aquellas respuestas de manera intuitiva alta y muy alta. Lo que significa que en la tarea 1 y 2 se han dejado influenciar por las características personales que se colocó como un distractor, y no tomaron en cuenta las profesiones en sí.

En base a este sesgo de representatividad, Kahneman (2012) hace mención y pone como ejemplo al efecto halo, el cual distorsiona la capacidad de percepción que tiene una persona a otra, esto sucede cuando elegimos o tomamos un atributo positivo de alguien y lo generalizamos a todo lo demás de esa persona o cosa.

Figura 18*Sesgo de Representatividad*

Elaboración propia SPSS

A continuación, se describe el nivel del sesgo de confirmación en los cursos de la carrera en estudio

Figura 19*Sesgo de Confirmación por Curso*

Curso de I al IV	Sesgo de Confirmación.			Total
	Estimación correcta	Sobrestimación baja	Sobrestimación alta	
I - Curso	4	5	7	16
II - Curso	1	6	3	10
III - Curso	1	4	4	9
IV -Curso	1	6	8	15
Total	7	21	22	50

Elaboración propia SPSS

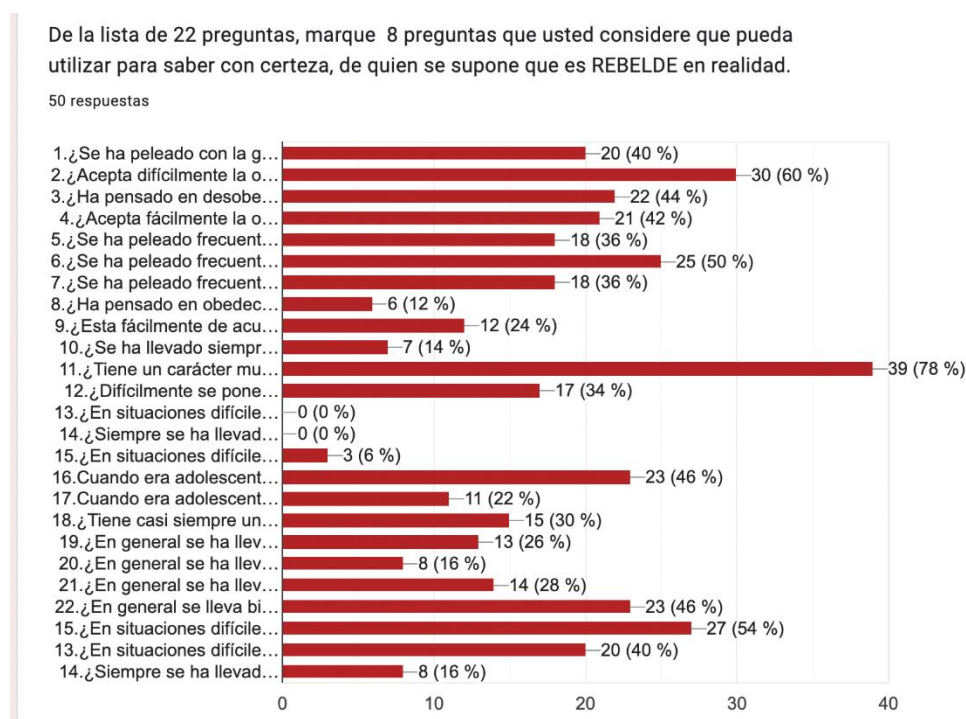
Lo que se puede apreciar en los datos de Sesgo de Confirmación es que prevalece en el I y II curso el pensamiento práctico e intuitivo de manera alta, con un 14% y 16% del total

respectivamente, y baja con un 8% y 2% del total respectivamente, lo que permite relacionar que en el I curso se realizó la tarea de contraste de hipótesis eligiendo las preguntas para un proceso de selección en base a las situaciones que atravesó y/o atraviesa el candidato y no enfocándose en preguntas que confirmen el perfil para el puesto de trabajo, así se muestra en los resultados en porcentajes de las preguntas del apartado de Tarea de Contrastación de hipótesis.

Hay que tener en cuenta cuando nos referimos al sesgo de confirmación Según Reyes (2021) refiere que la persona tiene esa predisposición de buscar información en su mente que le permita interpretar y recordar aquella información que pueda confirmar sus propias ideas, rechazando otras posibles alternativas. Ocasionando muchas veces emitir juicios incorrectos.

Figura 20

Apartado de Tarea de Contraste de Hipótesis del cuestionario aplicado en el estudio



Elaboración propia. Cuestionario de Tareas Cognitivas.

Por otro lado, en el III curso, la tarea de contraste obtuvo los mismos valores en sobreestimación baja y alta con un 8%, significando que los estudiantes al tener que tomar la

decisión de elegir ocho preguntas para un proceso de selección consideran alguna de las preguntas que van de acuerdo al perfil del puesto de trabajo, citando un ejemplo de las veintidós preguntas - ¿En situaciones difíciles elije la vía que esta más de acuerdo con sus ideales? Con esta interrogante buscan saber si la persona tiene la capacidad de resolver problemas,

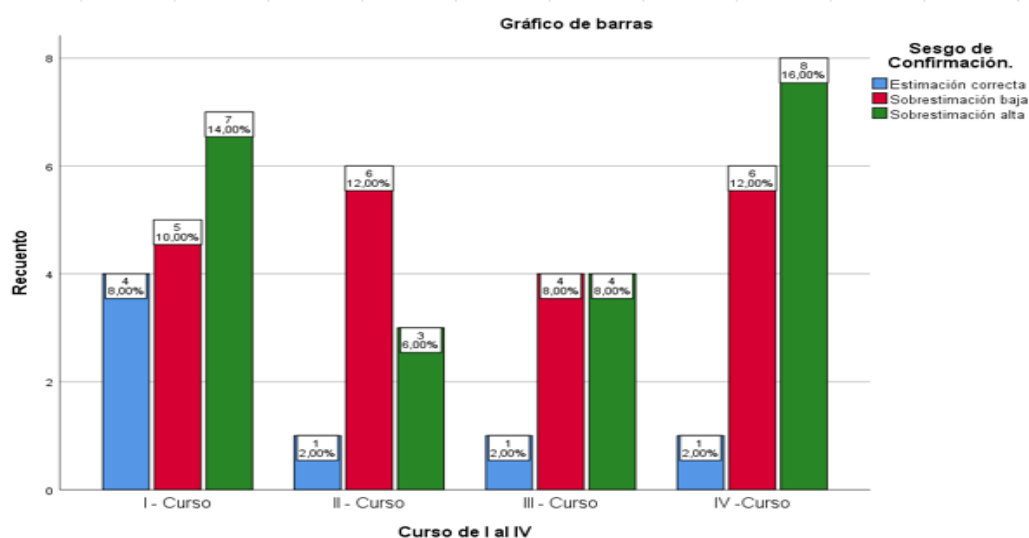
Pero en IV curso predomina la sobreestimación alta dando a entender que ponderaron más las preguntas que se referían a las situaciones en que se desenvuelve el candidato, dejando de lado las que realmente confirman para el perfil del puesto.

En los datos generales del análisis realizado en SPSS se observa una predominancia alta y la predominancia muy alta en los estudiantes del I al IV curso.

En esta Tarea el participante puede caer eligiendo preguntas como: ¿Esta fácilmente de acuerdo con su familia? ¿Tienes carácter fuerte? Que en realidad tales preguntas no estarían enfocadas al momento de seleccionar un perfil para un puesto determinado.

Figura 21

Predominancia de Sesgo de Confirmación por Curso



Elaboración propia SPSS

Aquí mencionamos los resultados comparados entre grupos, en la que como ya se mencionó anteriormente se realizó la comprobación de normalidad para saber si es paramétrica o no paramétrica y al saber que es paramétrica se realizó un T de Student para determinar si hay una diferencia significativa entre las medias de los grupos de I y II curso y los grupos de III y IV curso. La cual se observa en las figuras 22 y 23.

Figura 22

Prueba de T de Student de I y II curso

	<i>I curso</i>	<i>II curso</i>
Media	19,9375	21,8
Varianza	1,929166667	10,62222222
Observaciones	16	10
Varianza agrupada	5,1890625	
Diferencia hipotética de	0	
Grados de libertad	24	
Estadístico t	-2,028267109	
P(T<=t) una cola	0,026885459	
Valor crítico de t (una co	1,71088208	
P(T<=t) dos colas	0,053770918	
Valor crítico de t (dos col	2,063898562	

Elaboración propia SPSS

Por los datos obtenidos no se acepta que haya diferencia significativa entre las medias de los estudiantes de los cursos de I y II del grado de Educación Social.

Figura 23

Prueba de T de Student de III y IV curso

	<i>III Curso</i>	<i>IV curso</i>
Media	21,33333333	23,33333333
Varianza	8,5	2,80952381
Observaciones	9	15
Varianza agrupada	4,878787879	
Diferencia hipotética de las	0	
Grados de libertad	22	
Estadístico t	-2,147510475	
P(T<=t) una cola	0,021513685	
Valor crítico de t (una cola)	1,717144374	
P(T<=t) dos colas	0,04302737	
Valor crítico de t (dos colas)	2,073873068	

Elaboración propia SPSS

Por los datos obtenidos no se acepta que haya diferencia significativa entre las medias de los estudiantes de los cursos de III y IV del grado de Educación Social

Para conocer si la varianza entre las medias en los promedios de cada grupo en estudio es estadísticamente significativa y descartar un error de muestreo, hemos utilizado el Análisis de Varianza (ANOVA). De acuerdo a los datos, la varianza entre las medias obtenida en SPSS, de los cursos que participaron, el curso cuarto es el que tiene una muestra etaria de mayor confiabilidad en el estudio.

A continuación, se presenta la tabla con sus resultados. Figura 24.

Figura 24

Análisis de varianza de ANOVA de un solo factor

RESUMEN				
<i>Grupos</i>	<i>Cuenta</i>	<i>Suma</i>	<i>Promedio</i>	<i>Varianza</i>
Curso I	16	319	19,9375	1,929166667
Curso II	10	218	21,8	10,62222222
Curso III	9	192	21,33333333	8,5
Curso IV	15	350	23,33333333	2,80952381

Elaboración SPSS

Figura 25

Análisis de Varianza

ANÁLISIS DE VARIANZA						
<i>Origen de las variaciones</i>	<i>Suma de cuadrados</i>	<i>Grados de libertad</i>	<i>Promedio de los cuadrados</i>	<i>F</i>	<i>Probabilidad</i>	<i>Valor crítico para F</i>
Entre grupos	90,30916667	3	30,10305556	5,972034238	0,001585416	2,806844929
Dentro de los grupos	231,8708333	46	5,04067029			
Total	322,18	49				

Elaboración SPSS

De acuerdo al promedio del análisis de varianza ANOVA de un solo factor de la tabla anterior, existe una P (Probabilidad) baja, $P= 0,001585416$, lo que proporciona una evidencia alta de confiabilidad indicando que las diferencias entre las medias son estadísticamente significativas, y existe un valor F (Fisher-Snedecor, Cociente de dos variables) que muestra la diferencia entre la varianza dentro del grupo y la varianza entre grupos. Por los datos obtenidos uno de los cuatro cursos, muestra edades distas en un 95 % de confiabilidad. Y en este caso son los estudiantes del IV curso que cuentan con edades distintas.

Se observa que el nivel de significancia es menor a 0.05 por lo que la relación de significancia es mayor ya que la cifra $F = 5,972034238$ indica que hay una diferencia significativa entre los promedios de los grupos, son estadísticamente diferentes por lo tanto se concluye que la hipótesis nula (cuando no existe diferencia entre los grupos o medias, ya que la hipótesis nula indica que las medias de población son todas iguales) es rechazada, lo cual permite concluir que los datos obtenidos otorgan suficiente evidencia en la investigación llevada a cabo por lo que son confiables.

Por los resultados obtenidos podemos deducir que no hay diferencia significativa, entre los cursos del grado de Educación Social. Pero se observa que la media entre grupos uno es más alta que otro, por lo cual se observa una cierta tendencia sin que exista diferencias significativas. Concluyendo que hay sesgos cognitivos en los estudiantes de los cuatro cursos del grado en Educación Social de la Facultad de la Educación y Trabajo Social de la Universidad de Valladolid.

5. Conclusiones

Los sesgos cognitivos tienen un papel importante dentro de la toma de decisiones, ya que tienen implicancia dentro de las gestiones que realizamos en nuestro día a día. Al respecto, la pregunta inicial que movilizó nuestra investigación corresponde a conocer y analizar los sesgos cognitivos en la toma de decisiones y cómo estos pueden influir en la empleabilidad.

Al respecto, los objetivos específicos que buscamos responder son:

- Analizar sí el nivel de sesgos cognitivos en los estudiantes de educación social actúan como predictores en la toma de decisiones de inclusión/exclusión laboral.
- Establecer niveles de sesgos de representatividad en los estudiantes de Educación Social y que relación pueden tener en su empleabilidad
- Establecer los niveles de sesgos de confirmación en los estudiantes Educación Social y que relación puede tener en su empleabilidad
- Identificar los niveles de sesgos cognitivos por curso en los estudiantes de la carrera de Educación social.

En esta misma línea, se ha concluido que en la toma de decisiones de los estudiantes de los cursos de la carrera de Educación Social de la Universidad De Valladolid efectivamente existen sesgos cognitivos de representatividad y de confirmación.

Lo anterior se desprende de los principales resultados obtenidos en este estudio:

- ❖ Existe una alta incidencia de tener sesgos cognitivos en los estudiantes de la carrera por una relación directa entre la toma de decisiones y la edad.
- ❖ El sesgo de representatividad incide en mayor predominancia en los estudiantes del I curso con un 30 % cuyo rango de edad es 17 a 20 años, expresándose en ideas preconcebidas y /o dejándose influenciar por las características personales, tal es el caso que se observó en la tarea uno y dos en la que se colocó como un distractor características personales, y no tomaron en cuenta las profesiones en sí.
- ❖ El sesgo de confirmación prevalece en el primer y cuarto curso con una sobrestimación alta de 14% y 16% respectivamente. El rango de edad es de 17

a 20 años, y 26 o más respectivamente. Por lo que, se concluye que en el I curso se realizó la tarea de contraste de hipótesis eligiendo preguntas para un proceso de selección en base a situaciones que atravesó y/o atraviesa el candidato y no enfocándose en preguntas que confirmen el perfil para el puesto de trabajo.

- ❖ Se ha logrado ver en los resultados que cuanto mayor edad tiene el estudiante de Educación Social es más conscientes a emitir juicios y tomar decisiones racionales lo que beneficia su empleabilidad, ya que ejemplifica su nivel de competencias.

En cuanto a los aportes de esta investigación, destacamos:

- ❖ Informar sobre los problemas que pueden existir durante el proceso de empleabilidad cuando los atajos heurísticos implican gestionar de forma irracional las competencias transversales.
- ❖ Hay que tener en cuenta que los estudiantes de Educación Social tienen una responsabilidad profesional en el mercado laboral ya que gran parte de los futuros profesionales tendrá oportunidad de insertar a otras personas, es cierto que nadie está libre de cometer sesgos, pero ser conscientes de nuestra manera de razonar para tomar buenas decisiones y emitir buenos juicios en nuestro entorno personal, profesional y laboral.
- ❖ Sensibilizar e informar al estudiantado de Educación Social respecto a la influencia de los sesgos cognitivos, y como puede afectar a las decisiones objetivas. Ya que el perfil profesional refiere que es un agente de cambio social, que ayuda a personas a comprender su entorno social político, cultural y económico y de esa forma pueda integrarse de manera adecuada.
- ❖ Entregar datos cuantitativos respecto a los sesgos cognitivos de representatividad y confirmación de los estudiantes de la carrera de Educación Social para futuros estudios.
- ❖ Los sesgos de representatividad ayudan a las personas a tomar una decisión rápidamente, pudiendo “etiquetar” o estereotipar a las personas durante un proceso de selección de personal, restando importancia a otras informaciones relevantes y objetivas.
- ❖ Así mismo hay que tener en cuenta que el mercado laboral considera que las competencias son un eje fundamental en el proceso de empleabilidad, por lo

tanto, los estudiantes de Educación Social tienen la responsabilidad de reconocer la importancia del desarrollo de estas; permitiéndoles estar más calificados para los puestos de trabajo e identificar su nivel de empleabilidad o las competencias que presenta para su desenvolvimiento profesional y laboral.

- ❖ Todo proceso de toma de decisiones necesita de una evaluación y control por parte nuestra se debe ser consciente de adquirir información objetiva para poder analizar los recursos de esta manera evitar cometer sesgos que puedan perjudicar el desenvolvimiento personal ya sea en un contexto social y /o laboral.

- ❖ Al respecto, la investigación da cuenta de que los grupos de estudiantes de 17 a 20 años y de 21 a 25 son sensibles a nivel mental puesto que el cerebro emite información provocando emociones que nos lleve a cometer juicios equivocados ya que suelen llevarse por sensaciones o creencias al momento de tomar decisiones, esto podría ser contrario a lo que se establece como competencia general que orienta a la resolución de problemas y toma de decisiones (G7) de los estudiantes de grado de Educación Social.

- ❖ En síntesis, consideramos que los datos pesquisados son de valor para el desarrollo profesional de los estudiantes de la carrera de Educación Social, ya que pone de manifiesto la necesidad de que sus egresados y/o estudiantes en formación deban seguir formándose en el área competencial para otorgar respuestas profesionales a sus usuarios en los servicios sociales.

En cuanto algunas limitaciones podemos mencionar la siguientes:

- ❖ El poco número de participantes siendo en esta ocasión 50 participantes en el cual la muestra no es muy significativa para realizar un estudio de sesgos cognitivos.
- ❖ Los sesgos cognitivos y la toma de decisiones son temas poco abordados y estudiados en líneas de investigación educativa, la cual es un limitante para el investigador encontrar referencias que resulten un aporte para el estudio.
- ❖ Consideramos otra limitante el tener que adaptar el cuestionario de tareas cognitivas a un formulario Google que si bien es cierto resulta positivo para el

investigador en cuestión de practicidad, evitación de costes y obtención de información en tiempo real, pero con la limitación de no llevar un control de la participación del cuestionario.

Se puede concluir esta investigación manifestando la importancia y relevancia de los sesgos cognitivos para futuras investigaciones ya que de manera inconsciente los futuros profesionales que conformaran el mercado laboral pueden dejarse llevar por sus emociones y creencias, haciendo que el Sistema 1 o inconsciente sabotee la mente al momento de tomar decisiones aquellos futuros profesionales que conforman un mercado laboral cada vez más competitivo. Nadie está libre de cometer sesgos, pero está en cada uno en hacer que nuestro consciente o Sistema 2, este presente para tomar buenas decisiones y no permitir que nuestra mente nos engañe al momento que tengamos que resolver problemas y emitir juicios.

6. Bibliografía

- Amat, O. y Rocafort, A. (2017). *Cómo investigar. Trabajo de fin de grado, tesis de máster, tesis doctoral y otros proyectos de investigación*. Profit Editorial.
- Alzamora, J. (2022, 18 de abril). Sesgos cognitivos: Una amenaza para el desarrollo de cambios, transformaciones o innovaciones.
<https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/sesgos-cognitivos-una-amenaza-para-el-desarrollo-de-cambios-transformaciones-o-innovaciones>
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005). Título de Grado en Pedagogía y Educación Social, 1.
- Agencia Nacional de Evaluación de la Calidad y Acreditación. (2005). Título de Grado en Pedagogía y Educación Social, 2.
- Barón, L., & Zapata, G. (2017). LOS SEGOS COGNITIVOS: DE LA PSICOLOGÍA COGNITIVA A LA PERSPECTIVA COGNITIVA DE LA ORGANIZACIÓN Y SU RELACIÓN CON LOS PROCESOS DE TOMA DE DECISIONES GERENCIALES. *Ciencia y Sociedad*, Vol. 43(1), 31-48. DOI: <http://dx.doi.org/10.22206/cys.2018.v43i1.pp31-48>
- Bonome, M. G. (2009). *La racionalidad en la toma de decisiones: Análisis de la Teoría de la decisión de Herbert*. La Coruña, España: Netbiblo.
- Castro, A., Hernández, Z., Riquelme, E. (2016). *Nivel de sesgos cognitivos de representatividad y confirmación en estudiantes universitarios/as de carrera de Psicología de la región Bío-Bío*. Para optar el Título de Psicóloga
<http://repobib.ubiobio.cl/jspui/bitstream/123456789/2463/1/Castro%20Medina%2c%20Alexandra.pdf>
- Carballo, J. (2018). *Sesgos cognitivos: Humanos y Negocios*. [Tesis de Pregrado, Universitat de les Illes Balears]. Repositorio Universitat de les Illes Balears.
https://dspace.uib.es/xmlui/bitstream/handle/11201/150818/Carballo_Suner_Jorge.pdf?sequence=1.
- Carro, L., Lobato, M., Caballero, J. (2018). Diagnóstico sobre la empleabilidad del alumnado

egresado de las ramas de conocimiento de ciencias sociales, arte y humanidades de las universidades públicas de Castilla y León. Foro Universidad Empresa.

Cerrato, K., Argueta, L y Zavala, J. (2016). *Determinantes de la empleabilidad en el Mercado Laboral*. <https://www.camjol.info/index.php/EyA/article/view/4292/4034>

Echevarria, B., Isus, S., Martinez, M y Sarasola, L. (2008). *Orientación Profesional*. Editorial UOC.

Hernández, R., Fernández, C., Baptista, P. (2014). *Metodología de la Investigación*. <https://www.uca.ac.cr/wp-content/uploads/2017/10/Investigacion.pdf>

Instituto Nacional de Estadística. (2019). *Tasas de actividad, empleo y paro en 2014 de los titulados universitarios del curso. 2009-2010*. <https://www.ine.es/jaxiT3/Datos.htm?t=14638#!tabs-tabla>

Irigoyen Arregui, I. (2021). *Coexistencia y conciliación de la teoría del capital social y la teoría de intercambio social y su impacto en la empleabilidad de los trabajadores*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/49808/TFG%20-%20Irigoyen%20Arregui%2c%20Imanol.pdf?sequence=2&isAllowed=y>

Fernández, D. (2020). *Efectos en la relación de la carrera profesional organizational mobility preference y la empleabilidad interna y externa*. <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/37078/TFG-%20Fernandez%20Acevedo%2c%20Diana.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Losada, H. (2019). *¿Qué importancia tiene la toma de decisiones para el desarrollo empresarial?* <http://hdl.handle.net/10654/21373>

Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido pensar despacio*. Barcelona: Debate. <https://www.ine.es/dynt3/inebase/es/index.htm?padre=990&capsel=992>

Matute, H. (2018). *Nuestra mente nos engaña. Sesgos y errores cognitivos que todos cometemos*. Ed. Bonallettera Alcompas, S.L

- Martín, I. (2020). *Sesgo de confirmación Revisión Bibliográfica*. Tesis, Universidad de Jaén.
https://tauja.ujaen.es/bitstream/10953.1/15424/1/Martn_Snchez_Irene_TFG_Psicologa.pdf
- Novick, M. (2018). El mundo del trabajo. Cambios y desafíos en materia de inclusión. CEPAL.
https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/43221/S1701269_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y.
- Ossa, C., et al., (2019). El Efecto de un Programa de Pensamiento Crítico en el Sesgo de Representación en Estudiantes de Pedagogía. *Psicología Educativa*, 26(1), 87 - 93.
<https://doi.org/10.5093/psed2019a18>
- San Martín, J y De los Rios, S. (2018). *Estudio de los sesgos cognitivos derivados de la perseverancia en las creencias*. Universidad Pontificia Comillas.
<https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/19897/TFG%20-%20San%20Martin%20Tenreiro%2C%20Julian.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Páez, D., Villarreal, M., Etxvarría, A., y Valencia, J. (1987). *Cognición social: Esquema y función cognitiva aplicada al mundo social*. Editorial Fundamentos.
- Rampello, M. (2019). *Los sesgos en la toma de decisiones*. (Universidad Nacional de la Matanza). Departamento de ciencias económicas, 9(1), 85-94
<https://repo.unlpam.edu.ar/handle/unlpam/4220>
- Gómez, V. (2012). *La noción de empleabilidad: una mirada desde la perspectiva de las Organizaciones*. <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5527496>
- Reyes, S. (2021). *La influencia de los sesgos cognitivos en la utilización de la tipografía =y. digital*. [Tesis de Maestría, Universidad Nacional de Colombia]. Repositorio Unal.
<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/80144/Tesis%20Sebastian%20Reyes%20-%202024%20-%202006%20-%2021.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- OIT (2005). *Recomendación sobre el desarrollo de los recursos humanos: educación*,

formación y aprendizaje permanente.

<https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/edit/docref/rec195.pdf>

Silva Claveria, A y Silva, R. (2004) *Heurísticas: Origen y Consecuencias.*

<https://repositorio.uchile.cl/bitstream/handle/2250/108254/Heurísticas%20Origen%20y%20Consecuencias.pdf?sequence=4&isAllowed=y>

Valencia, D., Flores, D., & Uribe, T. (2021). *Toolkit lúdico de diseño enfocado en la conciencia de sesgos cognitivos en grupos creativos, dentro de ámbitos empresariales y académicos enfocados en el diseño.* [Tesis de Pregrado, Pontificia Universidad Javeriana]. Repository Javeriana.

https://repository.javeriana.edu.co/handle/10554/59707?fbclid=IwAR0a92cOvSbSSf3Nak0sL7OtSNzkybsFkPpkLxJfrPqJ05fP2j_uHBWvUyQ.

Zapata, G. y Canet, M.T. (2009). La cognición del individuo: Reflexiones sobre sus procesos e influencia en la organización. *Revista Espacio Abierto: Cuaderno Venezolano de Sociología*, 18(2), 46-62.

Anexos

Anexo 1: Consentimiento Informado

CONSENTIMIENTO INFORMADO

La participación absolutamente voluntaria, con la posibilidad de abandonar el proceso en cualquier momento y/o puede solicitar que se retiren sus resultados, sin ningún tipo de consecuencia.

Al participar de esta investigación confirma usted que:

- Recibió información suficiente del cuestionario
- Que su participación es voluntaria
- Los datos obtenidos serán tratados de manera anónima y sólo serán usados con fines académicos.
- Puede retirarse del estudio en cualquier momento y solicitar retirar sus resultados sin ningún tipo de consecuencia.
- Los datos personales son protegidos y sometidos según la Ley Orgánica 3/2018 de protección de datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales.

2. De encontrarse de acuerdo con lo señalado anteriormente, marcar la casilla *
de confirmación.

Selecciona todos los que correspondan.

Acepto

Elaboración propia

Anexo 2: Cuestionario de Tareas Cognitivas

Cuestionario: Tareas Cognitivas

Este cuestionario se enmarca en el trabajo final del Máster de Psicopedagogía de la Universidad de Valladolid. El objetivo es analizar los sesgos cognitivos en trabajos de selección e inserción de personas. Esta dirigido al alumnado del grado en Educación Social de la Facultad de la Educación y Trabajo Social de la UVA, cuyo perfil se inserta mayoritariamente en el Máster de Psicopedagogía.

La información que sea proporcionada será tratada con la más estricta confidencialidad, de manera anónima y sólo tendrá fines académicos, por lo cual se le solicita que responda de manera sincera.

Tiempo aproximado: 10 minutos.

*Obligatorio

1. Correo *

Datos Biodemográficos

<https://docs.google.com/forms/d/1lIfFrERsShuELoeWfoJe3Om0vbg6XQoTjDI57caomvM/edit>

1/

27/6/22, 2:25

Cuestionario: Tareas Cognitivas

3. Curso *

Marca solo un óvalo.

I

II

III

IV

5. Sexo *

Marca solo un óvalo.

Femenino

Masculino

Otro

A continuación se presentaran diferentes situaciones en las cuáles se pide que lea con atención y marque la alternativa o alternativas que se les pide en cada tarea. Conteste de manera sincera, se les recuerda que no hay respuestas correctas e incorrectas.

Tarea 1. Lea atentamente el caso, que se presenta a continuación.

Esteban es muy tímido y retraído, siempre servicial pero poco interesado por la gente o el mundo real. De carácter disciplinado y metódico, necesita ordenarlo y organizarlo todo y tiene obsesión por el detalle.

Coloca en porcentaje de 0 a 100% ¿Cuál es la probabilidad de que Esteban sea algunas de las siguientes profesiones: bibliotecario, arquitecto o piloto de avión?

6. a) Probabilidad de que sea bibliotecario *

7. b) Probabilidad de que sea arquitecto *

8. c) Probabilidad de que sea piloto de avión *

Tarea 2. Coloca el porcentaje de 0 a 100% qué probabilidad tiene Ricardo de que sea Ingeniero, según el caso.

Ricardo es un hombre de 30 años. Está casado y no tiene hijos. Hombre con altas aptitudes, es muy motivado, y una persona muy prometedora en su campo. Sus colegas lo aprecian mucho.

9. a) Probabilidad de que sea ingeniero *

**Tarea de
Contraste
de
Hipótesis.**

Imagine que usted es responsable de seleccionar personas para diferentes puestos de trabajo. Para ello es importante usar información para contrastar, y así saber con certeza, si una persona es REBELDE (para un puesto creativo) y OBEDIENTE (para un puesto de trabajo rutinario en el que el orden es muy importante).

10. De la lista de 22 preguntas, marque 8 preguntas que usted considere que pueda utilizar para saber con certeza, de quien se supone que es REBELDE en realidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

1. ¿Se ha peleado con la gente que trabaja para la administración pública?
2. ¿Acepta difícilmente la opinión de los demás?
3. ¿Ha pensado en desobedecer a las autoridades policiales?
4. ¿Acepta fácilmente la opinión de los demás?
5. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus padres?
6. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus compañeros de trabajo o estudio?
7. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus profesores?
8. ¿Ha pensado en obedecer a las autoridades policiales muy a menudo?
9. ¿Esta fácilmente de acuerdo con su familia?
10. ¿Se ha llevado siempre bien con sus profesores?
11. ¿Tiene un carácter muy fuerte?
12. ¿Difícilmente se pone de acuerdo con su familia?
13. ¿En situaciones difíciles elige el camino más fácil?
14. ¿Siempre se ha llevado muy mal con sus profesores?
15. ¿En situaciones difíciles elige la vía que esta más de acuerdo con sus ideales,
16. Cuando era adolescente, ¿desobedecía siempre las órdenes de sus padres?
17. Cuando era adolescente, ¿muchas veces obedecía las órdenes de sus padres?
18. ¿Tiene casi siempre un trato amable con las demás personas?
19. ¿En general se ha llevado bien con sus profesores?
20. ¿En general se ha llevado bien con sus padres?
21. ¿En general se ha llevado bien con la gente que trabaja en la administración pública?
22. ¿En general se lleva bien con sus compañeros de trabajo o estudio?

11. De la lista de 22 preguntas marque 8 preguntas que usted considere que pueda utilizar para saber con certeza de quien se supone que es OBEDIENTE en realidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

1. ¿Se ha peleado con la gente que trabaja para la administración pública?
2. ¿Acepta difícilmente la opinión de los demás?
3. ¿Ha pensado en desobedecer a las autoridades policiales?
4. ¿Acepta fácilmente la opinión de los demás?
5. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus padres?
6. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus compañeros de trabajo o estudio?
7. ¿Se ha peleado frecuentemente con sus profesores?
8. ¿Ha pensado en obedecer a las autoridades policiales muy a menudo?
9. ¿Esta fácilmente de acuerdo con su familia?
10. ¿Se ha llevado siempre bien con sus profesores?
11. ¿Tiene un carácter muy fuerte?
12. ¿Difícilmente se pone de acuerdo con su familia?
13. ¿En situaciones difíciles elige el camino más fácil?
14. ¿Siempre se ha llevado muy mal con sus profesores?
15. ¿En situaciones difíciles elige la vía que esta más de acuerdo con sus ideales.
16. Cuando era adolescente, ¿desobedecía siempre las órdenes de sus padres?
17. Cuando era adolescente, ¿muchas veces obedecía las órdenes de sus padres?
18. ¿Tiene casi siempre un trato amable con las demás personas?
19. ¿En general se ha llevado bien con sus profesores?
20. ¿En general se ha llevado bien con sus padres?
21. ¿En general se ha llevado bien con la gente que trabaja en la administración pública?
22. ¿En general se lleva bien con sus compañeros de trabajo o estudio?

12. De la lista de 22 preguntas marque 8 preguntas que usted considere que pueda utilizar para saber con certeza de quién se supone que es EXTROVERTIDO/A en realidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

1. ¿Le gustan las fiestas?.
2. ¿Prefiere leer solo/a?.
3. ¿Le gusta escuchar música solo/a?.
4. ¿No le gustan las fiestas?.
5. ¿Disfruta mucho paseando solo/a?.
6. ¿Le gusta hacer excursiones en grupo?.
7. ¿Es muy seguro/a de si mismo?.
8. ¿Es más bien tímido?.
9. ¿En las fiestas, bodas, cenas, etc. es el "alma de la fiesta"?.
10. ¿Es una persona que disfruta enormemente la vida?.
11. ¿Es una persona calmada, tranquila?.
12. ¿Es miembro de varias asociaciones culturales y deportivas?.
13. ¿No le gusta ser miembro de organizaciones ni las obligaciones que conlleva?.
14. ¿Le gusta ir al cine acompañado/a?.
15. ¿Prefiere ir al cine solo/a?.
16. ¿Es impulsivo/a y dinámico/a?.
17. ¿Es tranquilo/a y controlado/a?.
18. ¿Le gusta escuchar música en conciertos, acompañado de mucha gente?.
19. ¿Le gusta practicar deportes individuales, como surf, etc?.
20. ¿Prefiere los deportes de equipo, como futbol, volleyball, etc?.
21. ¿Le gustan los trabajos como controlador aéreo, informático?.
22. ¿Prefiere los trabajos de contacto con compañeros y el público, como vendedor, trabajador frente a público, etc?.

13. De la lista de 22 preguntas marque 8 preguntas que usted considere que pueda utilizar para saber con certeza, de quien se supone que es INTROVERTIDO/A en realidad. *

Selecciona todos los que correspondan.

- 1. ¿Le gustan las fiestas?
- 2. ¿Prefiere leer solo/a?
- 3. ¿Le gusta escuchar música solo/a?
- 4. ¿No le gustan las fiestas?
- 5. ¿Disfruta mucho paseando solo/a?
- 6. ¿Le gusta hacer excursiones en grupo?
- 7. ¿Es muy seguro/a de sí mismo?
- 8. ¿Es más bien tímido?
- 9. ¿En las fiestas, bodas, cenas, etc. es el "alma de la fiesta"?
- 10. ¿Es una persona que disfruta enormemente la vida?
- 11. ¿Es una persona calmada, tranquila?
- 12. ¿Es miembro de varias asociaciones culturales y deportivas?
- 13. ¿No le gusta ser miembro de organizaciones ni las obligaciones que conlleva?
- 14. ¿Le gusta ir al cine acompañado/a?
- 15. ¿Prefiere ir al cine solo/a?
- 16. ¿Es impulsivo/a y dinámico/a?
- 17. ¿Es tranquilo/a y controlado/a?
- 18. ¿Le gusta escuchar música en conciertos, acompañado de mucha gente?
- 19. ¿Le gusta practicar deportes individuales, como surf, etc.?
- 20. ¿Prefiere los deportes de equipo, como fútbol, volleyball, etc.?
- 21. ¿Le gustan los trabajos como controlador aéreo, informático?
- 22. ¿Prefiere los trabajos de contacto con compañeros y el público, como vendedor, trabajador frente a público, etc.?

¡Muchas gracias por tu colaboración!

Elaboración propia.