

LC WHITE PAPER SERIES

PRUEBA DE DETECCIÓN DE SESGO EN EL LCP

Lani Van Dusen, Ph.D.

Realizado para Leadership Circle

LEADERSHIP
CIRCLE®

RESUMEN

La cultura actual es cada vez más susceptible a los posibles sesgos en la forma de observar y evaluar a las personas. Resulta imposible eliminar todos los sesgos personales de las evaluaciones de las personas: las personas hacen valoraciones de forma inherente basadas en estereotipos y tienen percepciones basadas en sus propias experiencias. Sin embargo, el impacto de cualquier sesgo personal en los resultados de las evaluaciones se puede minimizar si se procura que el modelo de medición y los resultados en materia de desempeño correspondientes no presenten diferencias notables únicamente en función de la pertenencia al grupo de las personas evaluadas.

Existen varias fuentes de sesgo de medición y se pueden realizar las pruebas correspondientes para determinar si una herramienta de evaluación presenta dicho sesgo. En un artículo de Reynolds y Suzuki (2012) titulado *Bias in Psychological Assessment* (Sesgos en la evaluación psicológica) (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>) se ofrece una revisión adecuada de la bibliografía de investigación correspondiente a estas pruebas.

Seleccionamos las tres pruebas más conocidas y aceptadas por la comunidad de investigadores para determinar hasta qué punto el LCP se aplica por igual a todos los líderes, independientemente de su género u origen étnico. (Obsérvese que los participantes indicaron el género y el origen étnico en el LCP por sí mismos, y estas identificaciones personales se utilizaron para probar la relevancia del LCP para diversos grupos). En el resto de este documento se presentan los resultados de estas pruebas.

PRUEBA DE DETECCIÓN DE SESGO EN EL LCP

Realizada para:

Leadership Circle

por:

Lani Van Dusen, Ph.D.



Marzo de 2021

Introducción

La cultura actual es cada vez más susceptible a los posibles sesgos en la forma de observar y evaluar a las personas. Resulta imposible eliminar todos los sesgos personales de las evaluaciones de las personas: las personas hacen valoraciones de forma inherente basadas en estereotipos y tienen percepciones basadas en sus propias experiencias. Sin embargo, el impacto de cualquier sesgo personal en los resultados de las evaluaciones se puede minimizar si se procura que el modelo de medición y los resultados en materia de desempeño correspondientes no presenten diferencias notables únicamente en función de la pertenencia al grupo de las personas evaluadas.

Existen varias fuentes de sesgo de medición y se pueden realizar las pruebas correspondientes para determinar si una herramienta de evaluación presenta dicho sesgo. En un artículo de Reynolds y Suzuki (2012) titulado *Bias in Psychological Assessment* (Sesgos en la evaluación psicológica) (<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/9781118133880.hop21004>) se ofrece una revisión adecuada de la bibliografía de investigación correspondiente a estas pruebas.

Seleccionamos las tres pruebas más conocidas y aceptadas por la comunidad de investigadores para determinar hasta qué punto el LCP se aplica por igual a todos los líderes, independientemente de su género u origen étnico. (Obsérvese que los participantes indicaron el género y el origen étnico en el LCP por sí mismos, y estas identificaciones personales se utilizaron para probar la relevancia del LCP para diversos grupos). En el resto de este documento se presentan los resultados de estas pruebas.

Sesgo de construcción

Una fuente de sesgo de medición se genera cuando el contenido (elementos) de la herramienta de evaluación se centra en conocimientos o valores que se corresponden con las experiencias de un grupo, pero no de otro (o que un grupo podría considerar ofensivos). Un ejemplo de esto que se encuentra en la bibliografía de investigación proviene de los análisis realizados en las pruebas estandarizadas de habilidades matemáticas administradas a los niños en edad escolar. Si los problemas matemáticos (los elementos de la evaluación) están todos orientados a los deportes, es posible que esto represente un sesgo para que una niña no obtenga buenos resultados, ya que la niña puede tener menos experiencia en este ámbito.

Los constructos del LCP se basan en un modelo universal de liderazgo y el contenido se orienta en torno a las experiencias empresariales y las interacciones con los adultos que ocurren de manera cotidiana. Dado que todos los evaluadores y líderes forman parte de un entorno empresarial y comparten esas experiencias independientemente de su pertenencia al grupo, es probable que el contenido del LCP sea relevante para todos los líderes. Además, dado que la mayoría de las organizaciones (principalmente las grandes empresas) tienen entornos empresariales y grupos de trabajo compuestos tanto por hombres como por mujeres, así como líderes de diversos orígenes étnicos, es poco probable que las conductas y actitudes relacionadas con el trabajo favorezcan las experiencias de un grupo sobre otro.

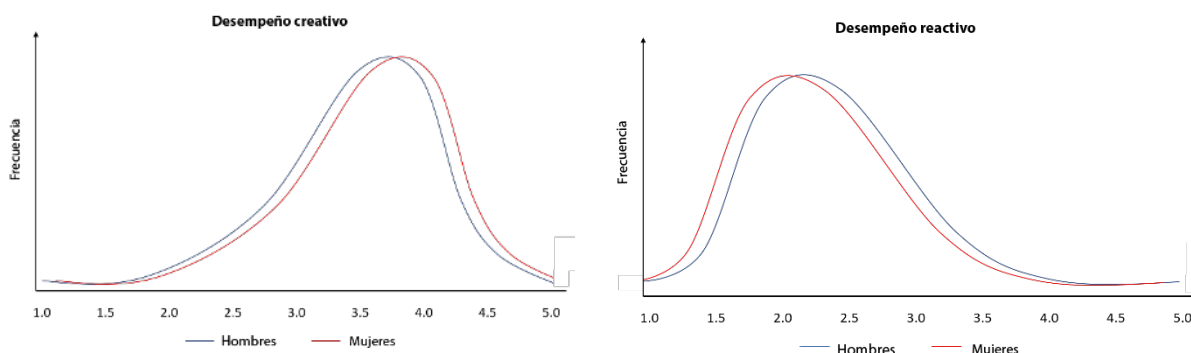
Error de medición

Otra fuente principal de sesgo se encuentra cuando una evaluación no mide de manera justa a todos los grupos. Es importante entender que esto no significa que la evaluación no permitirá detectar diferencias en el desempeño medio de distintos grupos. De hecho, puede haber diferencias reales entre los grupos y la evaluación debe ser lo suficientemente sensible como para captar estas diferencias. Por ejemplo, un estudio de investigación llevado a cabo por Okozi, Smith, Harvey y Sherman (2009) titulado *Leadership Styles of Ethnic Minority Leaders* (Estilos de liderazgo de los líderes de las minorías étnicas), que aparece en *Communique* de la American Psychological Association (<https://www.apa.org/pi/oema/resources/communique/2009/08/ethnic-leaders>), demostró que existen diferencias en las habilidades y los enfoques de liderazgo que utilizan los líderes de diversas etnias.

Lo que hace que una evaluación sea tendenciosa es que haya "un error sistemático en la estimación de un valor". Es decir, el LCP tendría que sobrestimar o subestimar de forma sistemática una o más de las puntuaciones de las dimensiones para un grupo en particular. El desempeño medio (promedio) puede ser diferente en cualquiera de las dimensiones, pero la distribución en torno a los medios debería ser similar.

Cuando lo comprobamos con los datos del LCP, hallamos que las curvas de distribución de todos los grupos eran bastante similares. Tomemos como ejemplo la curva de distribución del desempeño creativo y reactivo de hombres y mujeres líderes. Existe una diferencia promedio, es decir, en el caso de las mujeres líderes el pico de la curva está ligeramente hacia la derecha en la tabla sobre desempeño creativo y ligeramente hacia la izquierda en la tabla sobre desempeño reactivo, lo que indica un mayor desempeño promedio de las mujeres líderes (en consonancia con otro de nuestros estudios de investigación).

Sin embargo, la forma general de la distribución es similar, y las diferencias observadas entre el desempeño creativo y el reactivo son consistentes entre los géneros. (Nótese que hay muchas mujeres líderes cuyo puntaje es inferior al promedio de los hombres líderes y hay muchos hombres líderes cuyo resultado es superior al promedio de las mujeres líderes, lo que sugiere que el instrumento no permite medir sistemáticamente el desempeño más alto de las mujeres).



Validez predictiva diferencial

El objetivo de cualquier medida estandarizada es poder pronosticar con precisión los resultados. Si existe un sesgo en la medición, la precisión (o la solidez) de los pronósticos será diferente para los distintos grupos. Para realizar esta prueba para el LCP, correlacionamos el desempeño en materia de desarrollo en todas las dimensiones con la efectividad del liderazgo (EL) en general (puntuación de la escala de EL) para hombres y mujeres líderes, así como para los líderes que se identificaban con diferentes orígenes étnicos.

Basándonos en el modelo del LCP, pronosticamos que a medida que un líder desarrolla más habilidades creativas, su efectividad debería mejorar (correlación positiva), y a medida que un líder elimina o reduce las tendencias reactivas, su efectividad debería mejorar (correlación negativa). Tal y como se puede observar en la siguiente tabla, la validez de estos pronósticos es sólida y muy similar para todos los grupos.

Esta conclusión sugiere que, independientemente de los antecedentes con los que se identificaron los líderes, su desempeño en materia de desarrollo, medido por el LCP, representa una parte significativa de la variación en su efectividad general. Dicho de otro modo, el LCP puede utilizarse para hacer pronósticos sobre la efectividad de los líderes sin sesgo hacia ningún grupo.

En general, nuestras pruebas sugieren que la evaluación del LCP no muestra ningún sesgo sistémico por motivos de género u origen étnico y puede ser una herramienta sobre el desarrollo del liderazgo para todos los grupos de líderes.

Grupo que se identifica como:	Correlación creativa con la EL	Correlación reactiva con la EL
Hombre	$r = 0.93, (p < 0.001)$	$r = -0.71, (p < 0.001)$
Mujer	$r = 0.94, (p < 0.001)$	$r = -0.76, (p < 0.001)$
Indio americano	$r = 0.91, (p < 0.001)$	$r = -0.65, (p < 0.001)$
Asiático/isleño del Pacífico	$r = 0.94, (p < 0.001)$	$r = -0.79, (p < 0.001)$
Negro/afroamericano	$r = 0.94, (p < 0.001)$	$r = -0.73, (p < 0.001)$
Hispano/latinoamericano	$r = 0.93, (p < 0.001)$	$r = -0.70, (p < 0.001)$
Blanco	$r = 0.94, (p < 0.001)$	$r = -0.74, (p < 0.001)$

Acerca de WIRE

WIRE es una agencia de contratación independiente creada en 1978 para prestar servicios de consultoría a organizaciones que buscan mejorar o evaluar el desempeño humano y para evaluar programas o productos dirigidos al desempeño humano. Como tal, ofrecemos apoyo técnico y servicios completos que van desde la investigación de análisis secundario hasta estudios nacionales e internacionales integrales. Puede obtener más información sobre WIRE en nuestra página web: www.worldwideinstitute.biz.