DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Esperar más del equipo: el efecto Pygmalion en el trabajo

Módulo adaptativo · ~20 min

Un mánager convencido del potencial de alguien le ofrece, sin darse cuenta, más atención, exigencia y ocasiones de destacar; el efecto contrario se paga en potencial desperdiciado, sin que nadie lo note. En lugar de quedarse en un simple «creer en el equipo», el módulo convierte los cuatro canales identificados por Rosenthal y Jacobson en palancas que se pueden activar, hasta llegar a un experimento de un mes con la persona de quien menos se espera.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Comprender cómo una creencia sobre un compañero de equipo modifica nuestro comportamiento hasta producir la realidad que anunciaba.

02 Activar de forma deliberada los cuatro canales del efecto Pygmalion: clima, exigencias, feedback, oportunidades.

03 Detectar el efecto Golem y sus puntos ciegos: la persona de quien se espera poco recibe menos y confirma nuestro sesgo inicial.

04 Cuestionar las creencias colectivas que se toman por hechos, desde el acceso de las mujeres a puestos de dirección hasta los horarios del mánager.

PÚBLICO DESTINATARIO

Cualquier persona dispuesta a cambiar de perspectiva para recibir lo mejor de quienes colaboran con ella.

- **Requisitos previos:** ninguno

DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

MÉTODOS Y MODELOS

- Efecto Pygmalion en 4 canales (clima, exigencias, feedback, oportunidades): Robert Rosenthal & Lenore Jacobson (1968)
- Profecía autocumplida, inspirada en Robert K. Merton (1948)
- Teorías X e Y (Douglas McGregor, 1960)
- Método Afthonios: el efecto placebo como ilustración neurobiológica de la profecía autocumplida

FUENTES Y REFERENCIAS

- Robert Rosenthal & Lenore Jacobson, «Pygmalion in the Classroom» (1968): efecto Pygmalion demostrado mediante un falso test de CI y un «grupo de élite» elegido al azar
- Robert K. Merton, «The Self-Fulfilling Prophecy», The Antioch Review (1948): origen del término «profecía autocumplida»
- Douglas McGregor, The Human Side of Enterprise (1960): teorías X e Y
- McNatt, Journal of Applied Psychology (2000): expectativas de los mánagers y efecto Pygmalion

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 13 de octubre de 2026