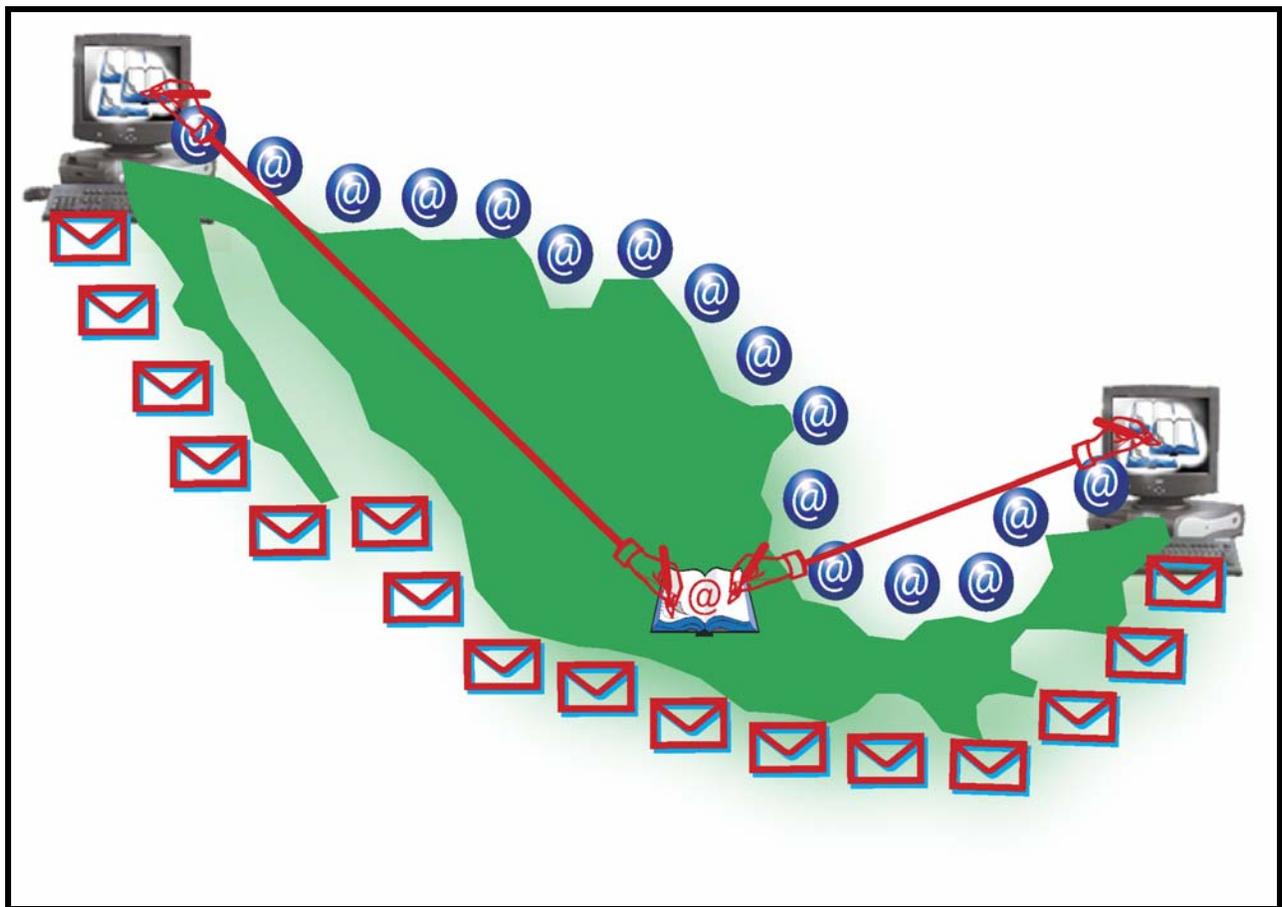


FORMACIÓN A DISTANCIA POR MEDIO DEL CORREO ELECTRÓNICO

LECTURA No. 7, AÑO 6 (2004)
EL EFECTO PYGMALIÓN





CONTENIDO

PRESENTACIÓN

TEMA : EL EFECTO PYGMALEÓN

- **INTRODUCCIÓN**
- **EL PODER DE COMUNICAR ACTITUDES Y EL EFECTO PYGMALEÓN**
- **EL EFECTO DE LAS EXPECTATIVAS**

GUÍA DE ANÁLISIS Y REFLEXIÓN



PRESENTACIÓN

Una vez más nos da gusto saludarlos por este medio tecnológico que permite acortar distancias e intercambiar opiniones de muy diversos temas como el que hoy ocupara nuestra atención. **El Instituto Nayarita para la Educación de los Adultos a través de Departamento de Servicios Educativos a cargo de la Lic. Anselma Arce Martínez y un excelente equipo de trabajo**, nos hizo llegar la lectura del mes de octubre la cual se titula “ **El Efecto Pygmalión**”.

Este material forma parte del compendio de lecturas que se está integrando gracias a la participación e interés de los Institutos y Delegaciones Estatales, acciones que permiten continuar con el **Programa de Formación a Distancia por Medio del Correo Electrónico**, mismas que van encaminadas a fortalecer hábitos de autoformación en las Oficinas Estatales, y que algunas de ellas, han llevado estas lecturas hasta las figuras operativas como coordinadores de zona, técnicos docentes y asesores, propiciando con ello estrategias de formación , actualización y sensibilización.

No conozco ningún hecho más alentador que la incuestionable capacidad del hombre para dignificar su vida por medio del esfuerzo tenaz y consciente.

Henri David Thoreau



INTRODUCCIÓN

El tema de análisis, nos invita a reflexionar acerca del efecto que tiene en los educandos, las expectativas que el asesor se crea con respecto a su comportamiento académico.

La lectura nos invita a reflexionar en nuestra labor, analizar con detenimiento nuestro comportamiento, actitudes y expectativas con respecto al personal con el que trabajamos, incluyendo los aspectos de quién y cómo concebimos al educando, hasta el personal técnico y administrativo con quienes tenemos relación y cómo influye en la calidad y productividad de los servicios que proporcionamos.

“...Mire, real y sinceramente, aparte de las cosas que todo el mundo puede lograr (como vestirse y hablar correctamente), la diferencia entre una señora y una florista no reside en cómo se comporten, sino en cómo se las trata. Yo seré siempre una florista para el profesor Higgins, porque él siempre me trata como a una florista, y así siempre lo hará; pero sé que puedo ser una señora para usted porque usted siempre me trata como a una señora y siempre lo hará así.”

G.B. SHAW Pygmalión



EL PODER DE COMUNICAR ACTITUDES Y EL EFECTO PYGMALIÓN¹

La teoría de la realización personal es aceptada universalmente como un efecto real que se da en la sociedad y que influye profundamente sobre la calidad y la productividad en todos los ámbitos, pero tratándose de las escuelas el efecto de la teoría de la realización personal es mucho mayor. De acuerdo con las investigaciones realizadas en los Estados Unidos se logró elevar el IQ de los niños, es decir, el nivel de comprensión y de inteligencia de los niños gracias a una serie de procedimientos para elevar la productividad y la calidad en el aprendizaje, denominados teoría de la realización personal o Efecto Pygmalión. La aplicación de estos conocimientos en los Estados Unidos ha elevado la calidad del aprendizaje y en general de la enseñanza.

En México se han realizado ya estudios a este respecto; a nosotros nos interesa profundamente la elevación de la calidad en los dos aspectos fundamentales de un círculo de estudio, los procesos administrativos y los procesos académicos o procesos de enseñanza, ya que en ellos se da una dualidad que no se da en otro tipo de organizaciones.

El poder de comunicar actitudes y la teoría de realización personal o Efecto Pygmalión como nuevo paradigma (esta es una larga cita de la obra Efecto Pygmalión)

Hace más de un cuarto de siglo, Robert Cammeron, sociólogo y profesor de la Universidad de Columbia, desarrolló el concepto de la profecía de la realización personal, la noción de que la expectativa de un evento puede ocasionar que realmente tenga lugar. La expectativa aquí equivale a los paradigmas de los que se parte o de las actitudes positivas o negativas.

Como fenómeno de la conducta humana la profecía de la realización personal puede constituir una poderosa fuerza en cada aspecto de nuestras vidas.

La idea de que lo esperado por una persona puede influenciar la conducta de otra tiene sus raíces en la sabiduría antigua. Pygmalión, príncipe de la mitología

¹ CRUZ, José. Educación, Excelencia, Autoestima, Pertenencia y T.Q.M., Ed. Orión, México, 1996.



griega y romana, tenía por meta crear una estatua de la mujer ideal. Tuvo demasiado éxito, Pygmalión se enamoró de su creación como si se tratara de una verdadera mujer, su fe en sí mismo y en su amor le trajo a la Diosa Venus, y el marfil se volvió carne, según la mitología griega.

El doctor Rosental ha hecho cientos de experimentos y declara: “Creo que por primera vez me interesó la profecía que se autocumple en relación con un experimento psicológico al preparar mi disertación de doctorado por la UCLA. El tema de mi disertación era el mecanismo defensivo de la proyección y encontré que tal vez sin intención yo había influenciado a los sujetos investigados para que respondieran como yo deseaba que lo hicieran y esto no fue más que una simple hipótesis que discutí con mis consejeros, pero para ellos no fue una idea completamente nueva sino algo que en realidad habían notado antes en relación con otras disertaciones para doctorado, pero la idea no se había investigado y así fue como comencé a estudiar su efecto para lograr entenderlo en forma más específica.

Al estudiar a Pygmalión en las aulas escolares, el doctor Rosental le comunicó a cada profesor de una primaria típica que una prueba especial había designado a 20% de sus estudiantes como capaces de florecer intelectualmente; les aseguró que estos alumnos por sí mismos acusarían notables progresos en cuanto a inteligencia durante los siguientes ocho meses. Por supuesto, los niños habían sido seleccionados al azar, y en ese momento la única diferencia entre estos niños y sus compañeros radicaba en la mente de los profesores.

Al final del curso otra prueba reveló que los capaces de florecer lo habían logrado y que el IQ total de cada uno había aumentado cuatro puntos más que el de sus compañeros.

El resultado más sorprendente del experimento Pygmalión estaba relacionado con la percepción del maestro respecto al niño; si éste se encontraba dentro del grupo experimental cuanto más aumentaba su IQ, más simpatía despertaba en el maestro o éste los calificaba mejor; si el niño pertenecía al otro grupo, del cual no esperaba ningún avance especial, y sobre todo si estaba entre los retrasados, cuanto más aumentaba su IQ el maestro lo consideraba menos favorablemente no sólo en cuanto a variables de inteligencia sino también de tipo social y emocional, de tal manera que parece que existen obstáculos ante un desarrollo intelectual inesperado. Los maestros parecen preferir y quizás las demás personas también que los demás se conduzcan de acuerdo con lo que se espera de ellos, la expectativa es un conjunto de paradigmas.



Desde el aula escolar hasta la fábrica, del estudiante al trabajador, del maestro al gerente, la aplicación del Efecto Pygmalión a la administración tiene implicaciones y consecuencias profundas. Desde hace tiempo los psicólogos industriales se han dado cuenta de la necesidad de crear patrones de administración que fomenten la motivación, que aumenten la comunicación y la productividad.

El Efecto Pygmalión no es un proceso estrictamente unilateral de líder a empleado; ciertas características del trabajador también son importantes para determinar las expectativas del líder. Los trabajadores jóvenes o los de reciente ingreso parecen ser los más susceptibles al Efecto Pygmalión, están ansiosos por alcanzar las metas del ejecutivo, tienen menos preconcepciones acerca de sí mismos y de su trabajo. No solamente la edad sino el sexo, la raza, la experiencia o el estrato social del empleado, pueden desarrollar una profecía de la realización personal para bien o para mal; por ejemplo, antes se pensaba generalmente que la mayoría de las mujeres y de los negros sólo eran útiles para los trabajos serviles de apoyo y muchos de éstos empleados se adaptaron demasiado bien acabando por ser incapaces de ejecutar labores de mayor responsabilidad.

Si las expectativas negativas dan como resultado un bajo nivel de ejecución, la discriminación y el desempleo, ¿será posible que las expectativas positivas se inviertan en este proceso? En un centro de entrenamiento vocacional para desempleados, el experimentador, doctor Albert Klin, comunicó a un instructor de soldadura que cinco de sus entrenados poseían aptitudes extraordinariamente elevadas para el trabajo de soldadura; por supuesto, los cinco hombres se eligieron al azar. Sin embargo, durante el curso de seis meses estos hombres señalados por sus elevadas aptitudes cambiaron su conducta significativamente, faltaron menos veces que el resto del grupo, aprendieron los fundamentos de la soldadura en menos de la mitad del tiempo y en una prueba de soldadura calificaron con 10 puntos más, además, el experimentador le pidió a los estudiantes que se clasificaran a sí mismos; sin excepción, los entrenados señalaron como trabajadores y predilectos al grupo seleccionado. Cuando se dijo el propósito del experimento al entrenador de soldadura éste mostró su azoro, él creía haberse conducido realmente en la misma forma con todos los alumnos, sin embargo, la única variable independiente del experimento había sido su expectativa, con o sin su consentimiento. Su creencia de alguna manera había influenciado en la ejecución de sus entrenados a través de la profecía de la realización personal y la creencia es un paradigma que induce actitud y conducta.



Realmente nadie conoce el por qué de la profecía que se autocumple, pero es posible que haya tenido alguna significación evolucionaría si recordamos al hombre cavernario cuya vida misma dependía de su capacidad para predecir cuándo se enfrentaba a un tigre, así que en última instancia tal vez las predicciones atinadas se hicieron valiosas por sí mismas.

El Efecto Pygmalión no es mágico, Robert Rosental y sus colegas después de estudiar más de 30 experimentos han desarrollado una teoría con cuatro factores acerca de la forma en que se transmiten las propias expectativas por medio de las conductas específicas.

Los cuatro factores del doctor Rosental son:

[...]el **clima**, que se compone de todos los mensajes no verbales de parte del líder, tales como tono de voz, contacto visual, expresión facial y corporal (A esto se denomina comunicación subliminal).

Como el caso de los cuatro factores, el clima puede comunicar expectativas negativas tanto como positivas.

El segundo factor es **la realimentación**, de acuerdo con lo que el líder espera del empleado, responderá en mayor o menor grado.

La tercera forma en que un líder puede transmitir sus expectativas negativas o positivas es a través de **la cantidad** de datos o información que proporciona al subalterno.

El cuarto factor es **el rendimiento o la falta de rendimiento** que logra un líder de su subalterno, es el que nos indica como las expectativas pueden influenciar la conducta. De esta manera nuestros paradigmas estimulan o desestimulan los resultados y la motivación, productividad y calidad.

En Washington, D.C., el Doctor J.Sterling Merlinton, presidente y antiguo profesor en Harvard Bussines School, cree que **todo líder debe aprender a ser un Pygmalión positivo**, la manipulación es una palabra ofensiva, pero la **labor de un líder consiste en influenciar a su subordinado y lo hace en forma positiva o negativa; nuestro objetivo es asegurar que su influencia sea positiva para crear beneficios y no negativa que engendraría desventajas**. Natural-mente, el concepto de la profecía de la realización



personal es un concepto teórico que no se utilizaría en los seminarios de no haberse investigado a fondo en la industria para observar sus buenos resultados.

Es muy importante que la gente reconozca cómo pueden influenciar a sus subordinados que realmente son pygmaliones, que pueden enaltecer la carrera de sus subordinados o la pueden deprimir, es una lección importante que debemos aprender ya que de no hacerlo será poco probable que podamos ser efectivos en nuestra labor conjunta con los demás.

Las expectativas del líder, ya sea que intente lograr algún efecto con ellas o no, casi inevitablemente influenciará los resultados por la forma en que trate a sus subalternos. Y una vez que haya establecido lo que espera de ellos, sus expectativas influenciarán su manera de tratarlos y su manera de tratarlos influenciará los resultados.

EL EFECTO DE LAS EXPECTATIVAS²

Muchos docentes, conciente o inconscientemente, juzgan a sus estudiantes sin siquiera haberlos tratado previamente. De esta manera se forman expectativas de lo que pueden esperar de ellos en su rendimiento académico y en el comportamiento. En docencia conocemos estas expectativas como el Efecto Pygmalión; lo que muchos no saben es que se puede manejar para influenciar tanto un rendimiento positivo como uno negativo por parte de sus estudiantes.

Si usted piensa que es inmune al poder de las expectativas, intente el siguiente ejercicio. Pretenda que no está leyendo un artículo sobre el efecto de las

² TRIBALDOS, Wendy. La Prensa, Panamá, 21 de agosto de 2001.



expectativas en el aula, y escriba las primeras palabras descriptivas que se le ocurran después de leer cada una de las siguientes frases:

- Una niña obesa
- Un joven con dos hermanos mayores de los que usted fue su docente. Ambos muchachos tenían problemas de comportamiento.
- Un chico oriental, cuyo papá es profesor de matemáticas.
- Un adolescente flaco y frágil.
- Un niño de la escuela primaria de una familia adinerada que es hijo único.
- Un niño de quién ha escuchado a su antigua maestra catalogar como “mal alumno”.

Estoy segura de que le fue imposible resistirse a hacer predicciones sobre estos estudiantes y su futuro rendimiento en el aula.

Según la teoría del Efecto Pygmalión, el docente se comporta con el estudiante basándose en estas expectativas.

El comportamiento del docente le “dice” a su vez al estudiante qué comportamiento y qué rendimiento académico espera el docente de él/ella. Si el comportamiento del docente es consistente, tenderá a moldear el comportamiento y rendimiento del estudiante. A su vez, al pasar el tiempo, el comportamiento y rendimiento estudiantil será paralelo a la expectativa original del docente.

¿Qué características influyen en la formación de expectativas por parte del docente? Los estudios demuestran que los maestros se crean expectativas y “etiquetan” a los estudiantes basándose en diversas variables. Entre estos elementos están el tipo corporal, el sexo, la raza, el nombre y apellido, que tan atractivo es el estudiante, y su nivel socioeconómico.

El Efecto Pygmalión puede tener consecuencias positivas o negativas en el aula. Si un estudiante ha sido evaluado, consciente o inconscientemente, como “problemático”, “fresco” o calificativos similares, estamos aumentando la



posibilidad de que nuestro tratamiento hacia él/ella ayude a hacer de estas profecías negativas una realidad.

Un ejemplo que ilustra el peligro de las expectativas negativas: suponga que usted tiene un estudiante a quien consideró como “mal alumno”, previo a tener la oportunidad de probarse académicamente; tal vez era mal portado desde el primer día de clase y pensó que también iba a ser problemático en los ejercicios. Si al estudiante le va mucho mejor en el primer ejercicio de lo que usted consideró posible, de acuerdo con sus expectativas, ¿estará tentado a revisar su corrección, pensando que debió haber un error de su parte? ¿o a pensar que es un “copión” y que por eso le fue bien?

Por otro lado el Efecto Pygmalión puede también tener consecuencias positivas. Si la expectativa es que el estudiante sea “cooperador”, “autosuficiente”, etc. nuestro comportamiento hacia él/ella funcionará para beneficio del estudiante, pues nuestras expectativas contribuirán a que el estudiante se comporte de acuerdo con lo que esperamos de él/ella.

Lo importante de las expectativas no es evitarlas: ¡somos humanos, después de todo! Es idealista pensar que nos será posible ser inmunes a ellas; lo importante es hacer lo imposible por mantenerlas positivas. Todo docente debería comportarse como si tuviese la expectativa (aun cuando no lo sienta realmente) de que todos sus estudiantes son capaces de buen rendimiento académico y comportamiento excelente. Quién sabe, tal vez encuentre que su propio comportamiento llega a convencer a un estudiante recalcitrante de sus posibilidades, haciendo de la expectativa una realidad positiva.

En nuestras tareas como educadores de adultos, es necesario que los asesores tengan conocimiento sobre la forma en que pueden influir en los jóvenes y adultos a partir de las expectativas que se formen de ellos, sin tener mayor información previa. Es indispensable por lo tanto, acercar a los asesores la información, orientaciones y recomendaciones que les permita establecer una comunicación estrecha con los adultos que atienden en el círculo de estudio.

Así mismo convertir al asesor en un líder positivo que no se deje influenciar por el sexo, color de piel, forma de vestirse, de hablar, etc. para clasificar a los educandos, sino dejarlos que se conduzcan de acuerdo con la superación personal que los jóvenes y adultos quieran lograr.



GUÍA DE ANÁLISIS Y REFLEXIÓN PARA LA LECTURA DE ESTE MATERIAL Y PARA SU DISCUSIÓN EN EL FORO DE LA PÁGINA DE INTERNET DEL INEA

1. Según la lectura ¿ qué se entiende por el Efecto Pygmalión ?
2. ¿Cuál es tu opinión con respecto al Efecto Pygmalión?
3. ¿Qué expectativas consideras que tienen comúnmente los asesores de los adultos?
4. ¿Qué características influyen en la formación de expectativas por parte de los asesores?
5. Comparte una experiencia positiva del Efecto Pygmalión en el desempeño de tu labor.
6. ¿Qué papel juegan las expectativas que tiene una persona con respecto al rendimiento de otra, donde presupone es más inteligente que los demás ?
7. ¿Cuál debe ser la labor de un líder (asesor) que desea que sus educandos tengan una mayor productividad ?
8. ¿Cuáles son los cuatro factores acerca de la forma en que se transmiten las propias expectativas por medio de conductas específicas ?



9. En tu ámbito de trabajo ¿ cómo se refleja el Efecto Pygmalión ?
Contesta en el siguiente cuadro.

FACTORES	POSITIVAMENTE	NEGATIVAMENTE
<ul style="list-style-type: none">• Clima laboral (El tono de voz, expresión facial y corporal, forma de mirar al personal)		
<ul style="list-style-type: none">• Realimentación (La actitud positiva o negativa que el jefe manifiesta en relación a que si podré hacer el trabajo que se me encomienda)		
<ul style="list-style-type: none">• Cantidad (La información que el jefe proporciona para realizar el trabajo)		
<ul style="list-style-type: none">• Rendimiento (Cómo influye la conducta del jefe para lograr productividad y calidad en el trabajo)		

10. ¿En caso de que algunos aspectos sean negativos, que propones hacer para que éstos se conviertan en factores positivos tanto en el ámbito laboral como en las asesorías ?
