



Pedro y el efecto Pigmalión.

Estaba a las 17.00 h en sesión con Pedro y me hizo pensar..., realmente me dejó KO: ¡Tiene tantos prejuicios! Me dijo que ha llegado una persona nueva a la empresa que se va a incorporar a su equipo... y no le parece un buen profesional. Literalmente me comentó: «Me ha amargado el día». Me quedé pensativo y le pregunté: «¿Le conocías?». Ni siquiera me dejó terminar la pregunta, dándome una respuesta cortante, seca y con bastante desprecio: «¡En absoluto!». En ese momento me dejó desconcertado... ¡Qué digo yo desconcertado, me dejó noqueado! Era evidente que no le había gustado nada esa nueva incorporación.

De repente, me vino a la cabeza el experimento sobre el efecto Pigmalión que llevó a cabo el Dr. Rosenthal en 1968 con la directora de una escuela de California llamada Lenore Jacobson. Continué preguntándole:

■ ¿Eres capaz de hacer una radiografía a una persona con tanta precisión?.

■ ¿Cómo?, me dijo.

■ Que si eres capaz en un sólo día de saber cómo va a trabajar una persona contigo.

■ A mi edad, suelo acertar con estas cosas, me respondió taxativamente.

■ Ya entiendo... Cuando uno tiene mucha experiencia, puede conocer desde el primer momento si una persona está cualificada para realizar un trabajo, le respondí.

■ Efectivamente, el diablo sabe más por viejo que por diablo.

Estaba tan seguro y convencido de lo que decía que le comenté: Pedro, tú tienes un hijo que, por lo que me has contado, se ha incorporado hace poco a una empresa... Piensa por un momento que su jefe hubiera pensado lo mismo de tu hijo... ¿Qué le dirías al jefe de tu hijo si argumentara igual que

tú lo haces respecto de la persona recién incorporada a tu equipo?.

Su gesto cambió, sé que no le gustó el cambio de escenario que le estaba planteando. Sabía que tenía que cambiar a un discurso menos emocional. Continué: ¿Conoces el efecto Pigmalión?. Sí, me comentó. Y para demostrarlo expuso: Hay unos autores llamados Rosenthal y Jacobson que escribieron sobre el efecto Pigmalión. Estos autores sostienen que si tenemos expectativas positivas o negativas sobre otra persona, dichas expectativas se cumplen.

■ Muy bien expuesto», le dije. «¿Crees que hay un paralelismo con la forma que tienes de pensar respecto de la persona recién incorporada a tu equipo?, le pregunté. O sea –me replicó-, ¿que si pienso que este trabajador es bueno desde el primer momento se convierte en bueno, y si pienso que es malo se hace malo?.

¡Exactamente! -le respondí- aunque es algo más complejo. Si tú crees en alguien, pero de verdad, te fijarás en aquellos datos que le hacen más competente, por tanto, le estarás dando más oportunidades. Por el contrario, si no te parece un buen profesional, te estarás fijando en todos los fallos que tiene, generando más tensión en esa persona, con lo cual errará más.

■ Una cosa es que sepa la teoría, y otra que me la crea... me respondió. Entonces se quedó callado al igual que yo. Se le veía pensativo y continuó diciendo: ... Aunque reconozco que a mí me pasó hace tiempo con un antiguo jefe que tuve. No me dio ni una sola oportunidad, ¡y eso que estaba muy capacitado para realizar ese trabajo!... menos mal que al mes se cambió de departamento.

■ Estoy de acuerdo contigo, Pedro, en que el buen juicio lo da la experiencia, y parte de esta lo da el mal juicio», le dije sonriendo. Touché. -me respondió con una media sonrisa-. Seguiré aprendiendo....

¡Qué bien que entendió lo que realmente le estaba pasando!)

Alfonso Alonso,

Miembro del Grupo de Trabajo de Psicología y Coaching del Colegio Oficial de Psicólogos de Madrid.
aalonso@adsrh.com