

¿Existe el efecto Pigmalión entre los residentes?

Pedro Gargantilla-Madera, Noelia Arroyo-Pardo, José F. Madrigal

En sus *Metamorfosis*, el escritor romano Ovidio (20 a.C.-17 d.C.) recogió el mito de Pigmalión, antiguo rey de Chipre y hábil escultor. Al parecer, este artista esculpió la figura de una mujer, a la que bautizó con el nombre de Galatea, con tanta dedicación, cuidado, belleza y perfección, que se enamoró de ella. La diosa Afrodita, conmovida por la intensidad del amor de Pigmalión, dio vida a la escultura. Se ha definido como 'efecto Pigmalión' el proceso mediante el cual las creencias y expectativas de una persona respecto a otra afecta a la conducta de la segunda.

En 1968, Robert Rosenthal y Lenore Jacobson llevaron a cabo un experimento titulado 'Pigmalión en el aula' [1]. Básicamente, el estudio consistió en informar a un grupo de profesores de educación primaria que a sus alumnos se les había suministrado un test con el que se evaluarían sus capacidades intelectuales. A continuación, se dijo a los profesores cuáles fueron los alumnos que obtuvieron los mejores resultados y se les advirtió que esos alumnos serían los que obtendrían un mejor rendimiento a lo largo del curso, como posteriormente sucedió. Lo sorprendente del experimento es que el test inicial no se realizó y que los supuestos alumnos brillantes representaban el 20% del total y fueron elegidos al azar, sin tener en cuenta sus capacidades. De esta forma se constató que los maestros crearon tan elevada expectativa sobre un grupo de alumnos, que actuaron a favor de su cumplimiento. En definitiva, la perspectiva de un suceso tiende a facilitar su cumplimiento. Este hecho ocurre en muchos otros ámbitos: psicología, economía, sociología y medicina [2]. También puede suceder en la formación de

médicos internos residentes. Los médicos adjuntos pueden influir desde la teoría de la profecía autorrealizada en la motivación de un determinado grupo de residentes. Es muy posible que a los residentes que ellos consideren más capacitados les den mayores estímulos, mayor dedicación laboral, mayor posibilidad de exponer sesiones clínicas... Estos residentes, al ser tratados de una forma diferente, responden de manera distinta, confirmando las expectativas de sus médicos adjuntos y aumentando su curva de aprendizaje.

Según Rosenthal, hay cuatro factores que influyen en el efecto Pigmalión [1,3]: clima (se tiende a crear un clima más cálido en el grupo de estudiantes de los que se espera más), *input* (los profesores enseñan más cosas a los alumnos sobre los que tienen más expectativas), oportunidad de respuesta (los alumnos tienen más oportunidades de responder si los profesores esperan más de ellos) y *feedback* (cuanto más se espera de un alumno, más se le alaba y más se le refuerza positivamente).

Para finalizar, nos quedamos con una reflexión de Albert Einstein (1879-1955): 'Todos somos genios. Pero si juzgas a un pez por su habilidad de trepar a los árboles, vivirá toda su vida pensando que es un inútil'.

Bibliografía

1. Rosenthal R, Jacobson L. *Pygmalion in the classroom*. New York: Holt, Rinehart & Winston; 1968.
2. Collins MH, Hair JF, Rocco TS. The older-worker-younger-supervisor dyad: a test of the Reverse Pygmalion effect. *Human Resource Development Quarterly* 2009; 20: 21-41.
3. Rosenthal R. The Pygmalion effect lives. *Psychology Today* 1973; 7: 56-63.

Hospital El Escorial. San Lorenzo de El Escorial, Madrid, España.

Correspondencia:

Dr. Pedro Gargantilla Madera.
Hospital El Escorial. Ctra. Guadarrama-El Escorial, km 6,255. E-28200 San Lorenzo de El Escorial (Madrid).

E-mail:

pgargantilla@yahoo.es

© 2016 FEM