

La relación entre el efecto pigmalión, la salud mental y el rendimiento laboral de los empleados.

The relationship between the pygmalion effect, mental health and the job performance of employees.

DOI: 10.5281/zenodo.14577356

Dirección para correspondencia:
mariselajaramillo6@gmail.com

Fecha de recepción: 15 / 10 / 2024
Fecha de aceptación: 28 / 11 / 2024
Fecha de publicación: 01 / 12 / 2024

Autores:

Tayupanda Tenenuela Alex Dario¹
Universidad Estatal de Milagro
ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8546-0812>

Santos Jerez Génesis Andreina²
Universidad estatal de Milagro
ORCID: <https://orcid.org/0009-0001-6990-9103>

Jaramillo López Marisela Jazmín³
Universidad Estatal de Milagro,
ORCID: <https://orcid.org/0009-0008-2473-2093>

RESUMEN

El efecto Pigmalión se basa en la capacidad de influir en otra persona por medio del lenguaje y requiere de tres aspectos: creer firmemente en un hecho, tener la expectativa de que se cumplirá lo que se propone e incluir mensajes positivos y motivadores, este efecto es conocido también como "la profecía de la autorrealización". El objetivo de este proyecto de investigación fue determinar la relación entre el efecto Pigmalión y el rendimiento laboral de los empleados, en base a una revisión sistemática. La metodología utilizada fue, de revisión sistemática, no experimental y transversal desde el paradigma interpretativo. El paradigma usado es de tipo interpretativo, utilizando fuentes primarias que permitieron obtener datos de primera mano. El resultado del análisis determinó que la satisfacción de un empleado y su rendimiento laboral, está influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, entre ellos se cuenta a la motivación, como un factor esencial para rendimiento laboral. El

efecto Pigmalión tiene una relación significativa con el rendimiento laboral en los trabajadores, puesto que se corroboró en las investigaciones analizadas. En conclusión, cuando se ejerce la motivación como un mecanismo principal de acción en los empleados, estos tienden a desempeñarse mejor sus labores.

PALABRAS CLAVE: Efecto Pigmalión, Motivación, Laboral, Trabajadores.

ABSTRACT

The Pygmalion effect is based on the ability to influence another person through language and requires three aspects: firmly believing in a fact, having the expectation that what is proposed will be fulfilled and including positive and motivating messages, this effect is also known as "the prophecy of self-realization." The objective of this research project was to determine the relationship between the Pygmalion effect and employees' job performance, based on a systematic review. The

methodology used was a systematic, non-experimental and cross-sectional review from the interpretive paradigm. The paradigm used is of an interpretive type, using primary sources that allowed us to obtain first-hand data. The result of the analysis determined that the satisfaction of an employee and his work performance is influenced by intrinsic and extrinsic factors, including motivation, as an essential factor for work performance. The Pygmalion effect has a significant relationship with work performance in workers, since it was corroborated in the researches analyzed. In conclusion, when motivation is exercised as a main mechanism of action in employees, they tend to perform their tasks better.

KEY WORDS: Pygmalion effect, Motivation, Labor, Workers.

INTRODUCCIÓN

En la actualidad se ha comprobado que la manera de comportarse del ser humano se ha enriquecido con el pasar del tiempo, cada vez se han incorporado mayores conocimientos al campo psicológico, esto comprueba que el individuo se encuentra expuesto a expectativas y creencias que provienen de otros y de sí mismo. “Estas expectativas son un motor importante del comportamiento humano y, como tal, trazan la dirección y los caminos a seguir en muchas facetas de la vida. En el ámbito de la psicología, primeramente, y más tarde, en su aplicación al ámbito empresarial, se encuentra un estudio detallado sobre el papel de las propias expectativas y el efecto, impacto y magnitud que pueden tener las creencias sostenidas por terceros en el rendimiento y logro” (1)

Desde el inicio de la vida existe la influencia de otras personas tales como los padres o el círculo social que rodea. Esto significa que, en el ser humano, la personalidad se forma en base al ejemplo o lo que se observa de otras personas, existe el poder de intervenir en el comportamiento de las personas, sin embargo, no solo los padres o el círculo social ejerce poder en la formación, también el campo laboral lo hace, pues los líderes de las organizaciones ayudan a construir el éxito profesional de una persona (2).

El que un empleado tenga la confianza para poder

alcanzar sus objetivos, se denomina efecto Pigmalión, que es la base para actuar a partir de las experiencias ajenas, por ejemplo, los líderes reflejan una innumerable cantidad de mensajes verbales y corporales en muchas ocasiones de forma inconsciente y “crean un clima laboral no favorable entre los miembros de la organización” (3).

Resulta de utilidad que los jefes de las organizaciones, empresas utilicen estrategias motivantes para con sus empleados, entre ellos se cuenta el efecto Pigmalión positivo, “asumiendo el compromiso de mejorar el trato con el personal con el que labora”, denotando actitudes igualitarias y confianza, esto permitirá que el clima laboral sea favorable y al obtener un clima laboral favorable, se tendrá un equipo de trabajo productivo y con un desempeño eficiente (4).

Cada individuo posee un potencial innato que se compone de sus habilidades y destrezas. Cuando este potencial es identificado de manera temprana, las personas tienen altas probabilidades de alcanzar el éxito, aun si no son estudiantes que logran las calificaciones más altas en el ámbito académico (5), el potencial de un empleado es descubierto por su empleador al aplicar la motivación necesaria en su grupo de trabajo.

El efecto Pigmalión se basa en la habilidad de influir en otra persona a través del lenguaje se basa en tres aspectos clave: tener una convicción profunda en un hecho, creer con certeza que se logrará lo que se plantea, e incorporar mensajes positivos y alentadores. Este fenómeno es conocido como “la profecía de autorrealización”, teniendo un origen externo, cuando el estímulo motivacional proviene de otros, y también un origen interno, cuando la motivación se deriva de sí mismo (6).

De esta manera en la actualidad muchas organizaciones o campos laborales se encuentran sometidas a cambiar de manera constante para responder “a las exigencias de la calidad y eficacia del trabajo”, para que un empleado o un colaborador sea productivo es preciso que tenga la motivación adecuada de parte de los superiores, es por eso que todo jefe, líder o superior busca la manera correcta de motivar a los empleados (7).

Crear en lo que se es, influye en la manera de ser,

expresar la expectativa de lo que se espera de los demás vislumbrará la de ellos, es así como cada ser humano construye su futuro. En el presente trabajo de investigación se demuestra como el Efecto Pigmalión o la profecía auto cumplida influye en el rendimiento laboral de cada colaborador neo en el proceso de selección o tendiente ascender a un nuevo cargo, para aquello se toma como referencia las distintas perspectivas que se tiene de los subalternos en su puesto de trabajo (8).

El campo laboral es distinto sin embargo se resaltan aquellas convicciones que nacen del ámbito organizacional y que refiere a la forma como un alterno identificar las habilidades competencias y conocimientos de sus colaboradores, de esa forma iniciar una secuencia de guía y motivación (9).

La presente investigación se enfocó en estudiar los aspectos positivos del efecto Pigmalión y su relación con el rendimiento laboral de los empleados de una empresa u organización, ya que debido a la situación actual de las empresas y sus constantes cambios, en cuanto a la competencia que les acecha, se han exigido incrementar y adoptar medidas que les permitan mantener un buen clima laboral para que los empleados o las personas que laboran dentro de la organización rindan eficientemente y se mantengan motivados. De esta manera el presente trabajo permitirá mostrar como el efecto Pigmalión es un proceso importante que se debería incrementar en las empresas.

La presente investigación aborda la importancia que tiene efecto Pigmalión y expectativas de éxito hacia la empresa, “profundizando las consecuencias tan positivas que se dan al poner en práctica el efecto Pigmalión positivo en la empresa u organización”. Es por ello que es conveniente y oportuno realizar esta revisión bibliográfica de manera sistemática y detallada, de la relación existente entre el efecto Pigmalión positivo y el rendimiento laboral. Esta investigación será importante en el área organizacional, y de interés empresarial, debido a que hasta la actualidad existe muy poca información en relación a esta temática.

DESARROLLO

La última década, demuestra que la conducta y el comportamiento de los seres humanos, se ha

fortalecido debido a la incorporación, de conceptos y teorías psicológicas que han ido alcanzando mayor auge en las diferentes áreas y ámbitos tanto sociales, como laborales, las expectativas que se tienen de un grupo de personas constituyen un papel importante (10).

Esto traza la guía a seguir en diferentes ámbitos de la vida, primeramente, en el área de la psicología y luego la aplicación de las mismas en el ámbito empresarial. Existen varios estudios donde se detalla el efecto, impacto y magnitud que pueden tener las creencias sostenidas por otras personas en el rendimiento y logro de un empleado (11).

En ocasiones dentro de la organización se pueden suscitar factores desmotivantes que desfavorecen el clima laboral y esto resulta en empleados con bajo desempeño laboral, poco compromiso con la organización. Es aquí que el líder debe conocer y saber de las falencias de sus empleados y manejar aquello con inteligencia y estratégicamente para encaminarles a la visión y misión del porque fueron contratados y forman parte de la organización (12).

Es frecuente que las personas cometan el error de tratar a los demás en función de cómo los perciben, es decir, según si consideran que son capaces o no de realizar una determinada tarea. Esto ocurre sin tomar en cuenta las habilidades aún no desarrolladas de cada individuo ni el potencial que podrían alcanzar (13).

La falta de un buen liderazgo, “la no asignación de metas específicas, las pocas oportunidades”, el que no exista una buena retroalimentación, hace que los empleados se desmotiven y no tengan buenas expectativas de los jefes, “afectando el desempeño laboral” del empleado y consecuencia de ello otros procesos que también se ligan a la empresa u organización (14).

Por eso es importante y oportuno que los empleadores apliquen el efecto Pigmalión en la gestión que realizan, pues esto permitirá mejorar el trato con el personal, desarrollando en el empleado actitudes equitativas hacia todos y responda favorablemente a sus gestiones o labores (15).

Muchas empresas han dejado de ser productivas porque el clima laboral que se ofrece dentro de la

organización no establece un buen ambiente de trabajo o porque no aplican este efecto dentro de la misma (16).

El efecto Pigmalión positivo de los jefes y directivos se encuentra vinculado “con el grado de satisfacción que demuestra el empleado” al realizar su labor, mientras más identificados se sienten los empleados con un buen ambiente laboral, mayor será su satisfacción laboral. De esta manera Pigmalión como efecto positivo, representa un aspecto de actuación favorable para el correcto rendimiento del empleado dentro de la organización (17).

En la actualidad las organizaciones presentan cambios constantemente, y deben tener la capacidad de responder a las exigencias de calidad y eficacia para poder competir, los principales actores de esta calidad son los empleados, ellos son los encargados de que la empresa este apuntada hacia la calidad y compromiso, lo cual, se logra a través del desempeño laboral que ellos realicen (18).

Pero para que esto sea positivo se debe evitar algunos factores que pueden influenciar de manera negativa como la desmotivación, la falta de compromiso y un ambiente desfavorable resultan en un bajo rendimiento. Por esta razón, es fundamental que el líder o directivo examine la situación y busque formas de motivar a sus colaboradores, alineándolos con la misión y visión de la organización (19).

Lo que se piensa o se observa en otras personas es lo que se conoce como efecto Pigmalión, en relación a nivel organizacional y procesos de dirección de personal, es considerado como vital e importante dentro de varias áreas como “productivo, empresarial, educativo y familiar”, en este caso, se hace énfasis a lo organizacional, puesto que se vincula directamente con el rendimiento laboral de los empleados (20)

Antecedentes referenciales

En investigaciones realizadas referente a planificación estratégica y satisfacción laboral en 70 administrativos de la Universidad, de la cual se obtiene como resultados que existe una relación significativa entre los estilos gerenciales y la satisfacción laboral en el personal administrativo.

Siendo los estilos consultivos y participativos considerados como factores motivacionales y los estilos autoritario coercitivo y autoritario benevolente, los que fomentan relaciones débiles en el rendimiento laboral (21).

En otras investigaciones sobre el efecto Pigmalión, Se afirma que la gestión de personal tiene un papel crucial en los resultados finales de cualquier ámbito, sea productivo, empresarial, educativo o familiar. Las expectativas, que muchas veces se cumplen, formuladas por un líder hacia sus subordinados, pueden limitar habilidades debido a percepciones erróneas y, al mismo tiempo, transformar las características positivas del potencial completo de empleados que, en otros casos, podrían comenzar su labor con un sentido de compromiso (22).

Esto va en dirección opuesta a los objetivos de la inversión dadas por la alta gerencia. Esto se refiere a que si un subordinado o colaborador, recibe de manera consecutiva la aprobación de su empleador, existe la posibilidad que este sea un factor de motivación para cumplir a cabalidad sus labores o que intente destacarse entre los demás y tener un rendimiento laboral positivo y acorde a las exigencias de la empresa (23).

Definición

La confianza que se puede tener sobre una persona puede dar el alcance para lograr los objetivos más complicados. La psicología y el efecto Pigmalión, se ejecuta como un principio de actuación a partir de las expectativas ajenas. El impacto de los empleadores es mayor en los empleados que tienen una menor experiencia, debido a haberse incorporado recientemente a la organización (24).

Las organizaciones y sociedades que conforman la red empresarial se forman por un conjunto de personas que laboran o forman parte de la misma, se convierten en objeto de expectativas de toda índole y generan sus propias expectativas, “los líderes actúan como pigmaliones, ya sea para bien o para mal” (25).

El efecto Pigmalión se determina cuando una persona tiene altas expectativas o tiene bajas expectativas sobre una persona, esto determinara las probabilidades de cumplirse, las expectativas que

tenga terceras personas pueden crear en las personas creencias, si son positivas generaran creencias empoderantes, si son negativas generaran creencias limitantes (26).

En realidad, el ser humano es producto del experimento Pígalión, al dar demasiada importancia a como está siendo observado sobre todo por los grandes esfuerzos que realiza por ser aceptado y conseguir la aprobación de superiores y concluyen “navegando en el proceloso mar de lo que creen que son, lo que se quiere ser y lo que realmente se es”, de esta manera, la forma en que los superiores tratan a sus colaboradores influyen positivamente o negativamente en su rendimiento laboral (27)

Origen del Efecto Pígalión

El efecto Pígalión se origina como un mito griego, en el cual un escultor llamado Pígalión (Πυγμαλίων en griego antiguo) se enamoró de una de sus creaciones: Galatea. Cuenta la historia que se enamoró tanto de su obra que la trataba como si fuera una mujer real o una persona con vida, este mito continuo cuando esta escultura cobra vida después de un sueño que tuvo este escultor, debido al inmenso amor que le tenía a su escultura, se denominó efecto Pígalión puesto que el idealizo tanto esta escultura que llego a creer que estaba viva, este efecto se ha usado en varios ámbitos como educativo, laboral y social (28).

El efecto Pígalión, refleja el proceso por medio del cual las expectativas que tienen terceros sobre un individuo sean ejercidas de manera positiva o negativa, teniendo una incidencia directa en la realidad, en Psicología es el efecto Pígalión, el fenómeno considerado un creador de expectativas que conducen de manera inconsciente o involuntaria a un resultado que se espera, esto quiere decir que la conducta se ve afectada y luego este tiende a confirmarlo (29).

De esta manera, el efecto Pígalión, se ejerce o se estudia “bajo el prisma de la motivación considerado como un método con mucha influencia en el rendimiento” de terceras personas, utilizado en el área laboral, educativo, siendo estos los campos de mayor relevancia en el uso del mencionado efecto, sin embargo, es en el campo de la educación

que tiene un mayor uso y arraigo, puesto que muchos estudios mencionan y hablan de la eficacia del uso de este método psicológico (30).

En el ámbito laboral se aplica este efecto cuando “un empleado recibe la continua aceptación de su jefe, puede ser que su empleador exhiba un alto desempeño en las funciones” que realiza, esto puede hacer que el rendimiento laboral sea más alto y sobre todo efectivo (31).

Sin embargo, si su trabajo y capacidades son cuestionadas y menospreciadas constantemente, va a existir una desmotivación en este colaborador, “el efecto Pígalión viene a significar que todo jefe tiene una imagen formada de sus colaboradores y les trata según ella; pero lo más importante es que esa imagen es percibida por el colaborador, aunque el jefe no se la comunique. De tal manera que cuando es positiva, todo va bien, pero cuando es negativa, ocurre todo lo contrario” (32)

Pígalión y su uso en el ámbito organizacional

Las organizaciones al realizar un contrato de un individuo considerado como empleado, tienen expectativas altas en este ser humano, sin embargo, generalmente existen dudas sobre el mismo y sobre cómo será su rendimiento laboral, por ello en el ámbito organizacional existen diversos estudios enfocados en el análisis de las expectativas y el impacto de la empresa en el rendimiento de los trabajadores, desde varias perspectivas, entre ellas el efecto Pígalión (33).

La acción de las expectativas se considera como un mecanismo de motivación que parte de lo que se espera de los trabajadores y su efecto directo en sus acciones, por ello varios autores adoptan estilos diferentes de análisis, para evaluar el impacto de las expectativas de acuerdo a las diferentes formas de jerarquía en la organización (34).

En este ámbito se realizó un experimento de gran importancia, considerado como un experimento famoso, puesto que su objetivo era llevar más allá el efecto Pígalión y que sea aceptado de manera general, este experimento fue realizado en el ejército israelí, que, a diferencia del área educativa, dejo de usarse en niño y se sometió a personas adultas (35).

El objetivo de implementar este efecto en el ejército y corroborar su acción en personas adultas también pretendía conseguir la demostración, la generalización de los cuatro factores descritos con lo respecto a lo empresarial (36):

- Clima
- Feedback
- Oportunidad
- Imput.

El experimento consistía en que se asignaba de manera aleatoria condiciones tales como: “alto potencial”; “potencial medio” y “no clasificado”, los resultados arrojaron que existía una evolución mayor en quienes se les deposita las altas expectativas, a diferencia de quienes se les asigno terminologías como potencial media y mayor aun en quienes se les designo como no clasificados, con esto se pudo comprobar el efecto de las expectativas de terceros en el rendimiento de una persona (37).

El impacto que ejercen los líderes sobre los subordinados es importante y es de mayor trascendencia que en aquellos que no tienen la estimación positiva adecuada, o en quienes se integran recientemente a las actividades, a lo largo de esta investigación se ha sostenido que la infancia es una etapa muy susceptible al poder de las expectativas (38).

Es por esta razón que la influencia es mayor en los niños y este efecto es positivo, sin embargo, también ejerce influencia en aquellos trabajadores que comienzan a forjar sus expectativas, durante los primeros años de carrera profesional que vendría a ser como una infancia laboral (39).

METODOLOGÍA

La presente investigación fue de revisión sistemática utilizando el método PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic reviews and Meta-Analyses) específicos para revisiones sistemáticas (40). También es bibliográfica documental, tiene el propósito de detectar, ampliar y profundizar diferentes teorías, enfoques, categorías, conceptos y criterios de diferentes

autores sobre el tema y problema de investigación, además se empleó las fases del método científico como indagación, demostración, y exposición con la finalidad de identificar y encontrar una explicación lógica permitiendo la divulgación de los resultados encontrados.

La investigación actual fue de tipo no experimental, debido a que en el diseño de la misma no se manipulan los fenómenos y se abordó tal cual se presentan en la naturaleza para posteriormente realizar el correspondiente análisis. Además, fue de tipo trasversal o transaccional puesto que se ejecutó la adecuada recolección de información desde el año 2017 hasta 2021, por ejemplo, se recolectan datos informativos de bases científicas por medio de libros, revistas y artículos científicos, con la única finalidad de analizarlos.

El paradigma utilizado en el presente trabajo fue de tipo interpretativo, este tipo de paradigma también se le denomina cualitativo, naturalista, humano o etnográfico, puesto que su análisis de estudio es el accionar humano y el estilo de vida social mediante la realidad dinámica, múltiple y holística, este paradigma interpretativo permitió dentro del proceso de análisis identificar todas las perspectivas teóricas que caracterizan la realidad observada para interpretarla y explicarla. Por otro lado, se utilizó fuentes primarias que permitieron obtener datos de primera mano que otorgaron evidencias directas en relación al problema de estudio.

Siguiendo los estándares de calidad para las revisiones sistemáticas según el método PRISMA se realizó la búsqueda en bases científicas para identificar las unidades de análisis como: REBID, SCIELO, REDALYC, Web OF SCIENCE, DIALNET, SCOPUS, donde se realizó un filtrado con las palabras claves como: efecto Pigmalión, rendimiento laboral y organización. Se efectuó el cribado de los artículos obtenidos a través de la lectura de los resúmenes con el propósito de seleccionar las unidades de análisis que más se acercaron a la interpretación y descripción de las variables obtenidas. Por último, se utilizó el cribado definitivo con una lectura profunda de los artículos seleccionados en relación al efecto Pigmalión y rendimiento laboral (Botella Nicolás, 2019).

Se utilizó la hermenéutica para la interpretación de

textos, la triangulación de datos para realizar la comparación de los aportes de los diferentes autores en relación a las variables de estudio. Se manejó los ítems del método Prisma utilizado para revisiones sistemáticas y meta análisis como: tema, resumen, justificación del estudio, los objetivos, fuentes científicas, búsqueda, extracción, estudios seleccionados, análisis adicionales y hasta llegar a las conclusiones, lo que permitió realizar el análisis documental, haciendo énfasis en cada variable y en los instrumentos que se utilizaron, entre otros. “El método PRISMA garantiza que la investigación se base en una revisión sistemática de utilidad para los lectores, mediante la elaboración de una publicación transparente, precisa y exacta identificando lo que se ha conseguido lograr en la investigación.

Se hace énfasis de acuerdo a cada acuerdo a cada proceso de análisis como: filtrado, cribado y cribado definitivo, en cada variable y en los instrumentos que utilizaron los autores en sus investigaciones de acuerdo a las siguientes conceptualizaciones:

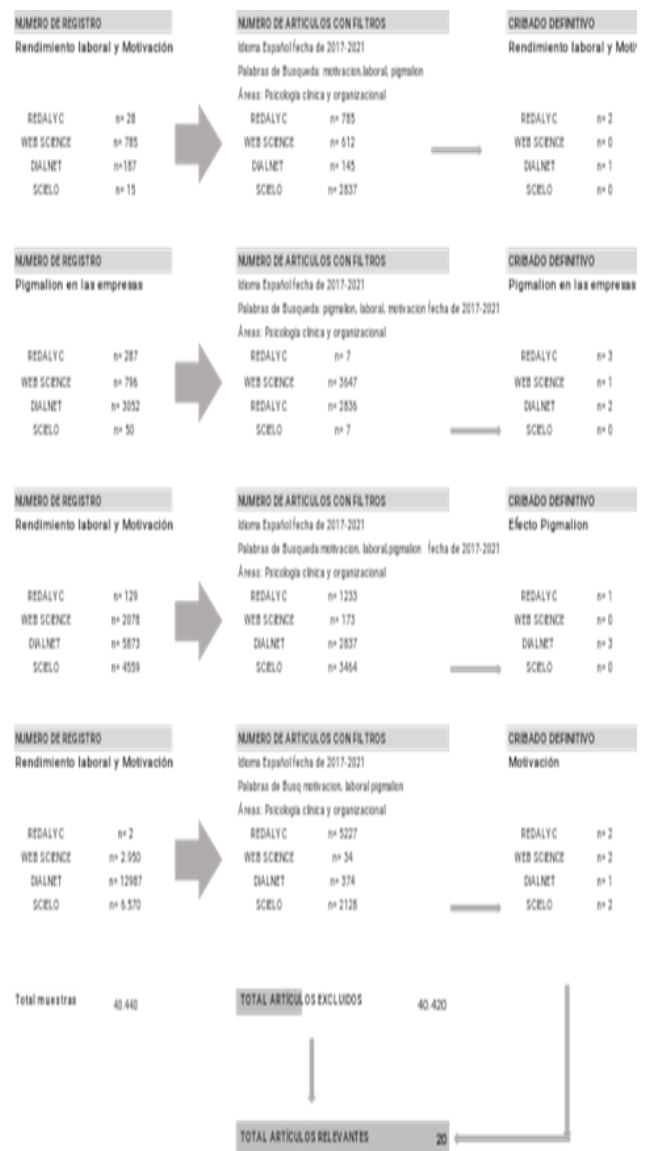
- Filtrado:** también conocido en investigación como “filtro metodológico, es prácticamente una búsqueda constituida por diferentes combinaciones que incluyen términos o descriptores secundarios” que se encuentran en estrecha relación, entre si o con los descriptores principales que se requiere de análisis, estos descriptores permiten “la recuperación de información con un alto grado de pertinencia”. Son instrumentos de investigación que tienen como objetivo el atenuar los efectos negativos provocados por el abuso de información en las bases de datos, reduciendo “al mínimo la obtención de información superflua o redundante, así como elevar el nivel de especificidad o sensibilidad de la búsqueda al máximo posible” (41).
- Cribado:** es un proceso de selección de los artículos más relevantes para el estudio basado en lecturas rápidas de preselección para el análisis más profundo como resumen, método y conclusiones.
- Cribado definitivo:** caracterizado por la lectura en profundidad de las unidades de

análisis preseleccionadas donde se identifican los aspectos más relevantes para el estudio.

Unidades de análisis: Son los artículos que fueron seleccionados y relacionados con la propuesta de investigación considerada como fragmentos o documentos que se toman como elementos para la investigación y pueden clasificarse con arreglo a diferentes criterios según sea el contenido.

Figura 1

Diagrama del proceso de búsqueda filtrado, cribado y cribado definitivo



Los datos obtenidos mediante levantamiento de información serán analizados los mismos que

servirán de indicadores para representar con claridad y precisión los resultados de la realidad aplicada.

RESULTADOS

ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL.

Se realizó búsqueda inicial, para recabar información necesaria para el estudio en diferentes bases de datos que se encuentran sostenidas en la Web, las cuales fueron 6 de acceso abierto, es decir en aquellas que tienen acceso al procesador de búsquedas tales como: REBID Red Iberoamericana de Innovación y Conocimiento Científico, DOAJ Directorio de revistas de acceso abierto, Redalyc Red de Revistas científicas de América Latina y el Caribe de España y Portugal, Scielo – Científica Electrónica Library Online, Dialnet o portal bibliográfico mundial, Portal Regional en Salud Organización Panamericana de la Salud, Web of Science.

Tabla 1

Total, de búsqueda con palabras claves en base de datos.

<i>Base de datos</i>	<i>Filtrados</i>	<i>Cribado</i>	<i>Cribado definitivo</i>
<i>REDALYC (solo efecto Pigmalión)</i>	<i>2.920</i>	<i>57</i>	<i>8</i>
<i>Scielo</i>	<i>2.950</i>	<i>34</i>	<i>2</i>
<i>Science</i>	<i>28.000</i>	<i>53</i>	<i>3</i>
<i>Dialnet</i>	<i>6.570</i>	<i>28</i>	<i>7</i>
<i>TOTAL</i>	<i>40.440</i>	<i>172</i>	<i>20</i>

*Contenido en base metadatos consultados por autor

En la segunda fase del proceso de búsqueda se estableció trabajar con 4 bases de datos donde se encontró la información necesaria, para realizar esta investigación, las cuales constituyen este proceso de búsqueda son: Redalyc; Dialnet, Scielo y Web of Science. Es importante recalcar que para la búsqueda de información se utilizó palabras claves

que se encuentran en relación con su objeto de estudio como Pigmalión, trabajo, laboral, rendimiento, motivación, de manera independiente y de forma dual. La selección de artículos se realizó por medio de los filtros cribado seguido de lectura a profundidad para llegar a el cribado definitivo.

Para el análisis de los resultados de la presente investigación documental sistemática a través del método PRISMA se detectó el año de la publicación, que guarda relación a las variables de estudios, las cuales son “el efecto Pigmalión y el rendimiento laboral”, la base donde se encontró 20 unidades encontradas, de la misma manera donde se publicó, el nombre de la revista y el idioma en que se encuentra descrita.

Además, se identificó el autor o los autores de las unidades de análisis, el método utilizado para el estudio descrito, los instrumentos y las diferentes técnicas que se utilizaron para poder llegar a los resultados deseados bajo los objetivos planteados, se identificó también la muestra que corresponde a la población o el grupo de personas a las que se le aplicaron los instrumentos y las técnicas, se define el lugar donde se realizó la investigación de la cual hicieron el análisis, en tiempo y espacio y por último se realiza un detalle de las ideas principales contenidas en el resumen, en bases a la lectura profunda de cada uno de los artículos usados para la elaboración de esta investigación y aportes para la comprensión de las variables de estudio.

Análisis y sistematización de información

Las diferentes investigaciones que se han utilizado para el análisis y discusión de resultados, se exponen a continuación, las que se consideraron de mayor relevancia para la comprensión de la presente investigación, en primer lugar se determina la presencia del efecto Pigmalión en los empleados o talento humano de la empresa, para ello se toma de referencia a (36), quien manifiesta que todas las organizaciones deben tener la responsabilidad de crear mecanismos, que le permitan al empleado desarrollarse y crecer empresarialmente, para ello la organización debe conocer las cualidades y también los problemas de cada colaborador, para buscar soluciones y mejorar la motivación del empleado,

esto puede ser mediante incentivos, “la flexibilidad y la apertura al cambio se asocian positiva y directamente con la satisfacción laboral general”.

Los demás estudios encontrados mediante la revisión bibliográfica, se enfocan en las variables de la investigación presentada, Pigmalión y rendimiento laboral, citando como referencia a (4), quien realizó un estudio para determinar los niveles de liderazgo, motivación, reciprocidad, participación y satisfacción laboral; determinó que la satisfacción de un empleado y su rendimiento laboral, está influenciado por factores intrínsecos y extrínsecos, entre ellos se cuenta a la motivación, como un factor esencial para rendimiento laboral, por su parte (23), hace alusión a las estrategias motivacionales que puede utilizar el empleador como factores motivantes, entre ellas se cuentan “incentivos, elogios, ascensos, aumentos; de tal forma que el empleado logre sentirse cómodo y satisfecho en su ambiente laboral”.

La lista de autores con sus importantes aportaciones sobre el efecto Pigmalión y el rendimiento laboral es amplia, abarca una numerosa y nutritiva información sobre uso de este efecto y todas las dimensiones en las que resulta la influencia positiva del mismo, la mayoría de las referencias bibliográficas utilizadas conllevan al mismo fin, la motivación es un factor preponderante para que el empleado cumpla sus labores a cabalidad, para que la empresa tenga un clima laboral favorable e incluso, las personas motivadas tienen menos posibilidades de presentar trastornos relacionados al ambiente laboral tales como el burnout. Un trabajador motivado, será un trabajador feliz y con buena disposición para desempeñarse.

CONCLUSIONES

Los diferentes estudios que se utilizaron de referencia para la ejecución de esta investigación fueron realizados desde la metodología de revisión bibliográfica de tipo documental mixto, cualitativo, sistemático. La mayor parte de los estudios son documentos, archivos, artículos científicos, libros, entre otros, que permitieron recabar la información que se necesitaba para lograr con éxito este trabajo investigativo.

Dentro de la revisión sistemática de los diferentes

trabajos relacionados con el efecto Pigmalión y el rendimiento laboral de los trabajadores, se pudo concluir que este efecto tiene una relación significativa con el rendimiento laboral en los trabajadores, puesto que se corrobora en las investigaciones analizadas que cuando se ejerce la motivación como un mecanismo principal de acción en los empleados, estos tienden a desempeñarse mejor sus labores.

Además, se mencionó en diferentes investigaciones que cada ser humano cuenta con potenciales natos, pero cuando es descubierto a tiempo, estas personas tienen mayores posibilidades de llegar al éxito, se considera también que el empleador o encargado de talento humano debe reconocer las cualidades de cada individuo para potenciarlas, esto lo consigue mediante incentivos, flexibilidad, es entonces, donde la motivación juega un rol importante en la realización de estos individuos, y esta motivación puede ser ejercida mediante el efecto Pigmalión, que es considerado como la teoría de la autorrealización.

Referencias

1. Mena Hurtado J, MVBY, & SCME. Fortalecimiento del Proyecto de Vida de los Estudiantes del Grado Once de la Institución Educativa La Loma, del Municipio de la Paz, Santander, Colombia. .
2. Losada Gómez B. Explorando el efecto Pigmalión en un grupo de docentes de Infantil y Primaria. 2023.
3. Baeza Bellido A. Relación entre el efecto Pigmalión y la autoestima en alumnado de Educación Primaria y Secundaria. 2021.
4. Hernández López S, & FCD. Proyecto Pigmalión: Mejoramiento del clima y las relaciones laborales. 2020.
5. Torres-Valdés RM, BS, SV, AAC, BJÁ, CCMC. & TB. Diálogo social en las empresas: una construcción colaborativa. 2022.
6. Martínez Alvarado C, & SMADM. Relación entre inteligencia emocional y desempeño laboral de los trabajadores de la COOPAC Santo Cristo de Bagazán oficina Chiclayo 2020. 2022.
7. Táboas AM. Ficciones corporativas surcoreanas, modelos de liderazgo y Ética

- cordial. *Ética y Cine Journal*. 2023; 13(1).
8. Villarreal Lucero YN. Clima laboral y la calidad de servicio de los trabajadores administrativos de la municipalidad de Santa María, 2021. 2022.
 9. Molina CA. Para una vida exitosa. *RELET-Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo*. 87-108; 27(43).
 10. Hammalil-Nájera Y,MIJMÁ,&MSJ. ALUMNOS CON BAJO DESEMPEÑO FUNCIONAL: PERCEPCIÓN DE LOS PROFESORES SOBRE SU PRÁCTICA PEDAGÓGICA. *Educação & Sociedade*. 2024; 45.
 11. Salamero Sánchez B. Programa psicológico sobre el burnout en personal del departamento de intervención policial. 2021.
 12. Máñez I,&FE. El efecto Pigmalión y cómo mitigar su influencia en las aulas. *Ciencia cognitiva*. 2020; 14(2).
 13. Donayre JV. Efecto Pigmalión y motivación académica en estudiantes universitarios. *Revista CES Psicología*. 2024; 17(3).
 14. Molina Soria HF,RTA,&OGMF. El efecto Pigmalión en el ámbito educativo. 2021.
 15. Vizarreta Donayre J. Efecto pigmalión y motivación académica en estudiantes de arquitectura de una universidad privada de Lima. 2022.
 16. Márquez Vélez De Urquizo NC. Autoeficacia laboral y satisfacción laboral en trabajadores de recursos humanos de una consultora privada de Lima Metropolitana. 2020.
 17. Subirana M,&CD. Indagación apreciativa: un enfoque innovador para la transformación personal y de las organizaciones. Editorial Kairós. 2024.
 18. Parra JM,&PC. Los drivers de las personas dentro de las organizaciones. ¿Por qué perdemos talento?. 2023.
 19. Castrillón JJC,&CMLP. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes psicológicos*. 2020; 20(2).
 20. Castrillón JJC,&CMLP. Calidad de vida laboral percibida y competencias emocionales asociadas en profesionales jóvenes. *Informes psicológicos*. 2020; 20(2).
 21. Tello Saldaña JA. Gestión de la capacitación en el desarrollo de competencias laborales del personal administrativo en la municipalidad provincial de Huánuco, 2022. 2022.
 22. Celestino Espinoza E. Propuesta de mejora de los factores relevantes del marketing digital para la sostenibilidad de los emprendimientos en las micro y pequeñas empresas, rubro venta al por menor de prendas de vestir y calzado, distrito de Huaraz 2020. 2021.
 23. Chaca Oliveros AE,&CTLA. Habilidades blandas y desempeño laboral de los trabajadores administrativos en el trabajo remoto Escuela de Posgrado Huancayo, 2021. 2022.
 24. Zuloaga LZL. La grandeza humana fundamento para el desarrollo sostenible. *Avances en Psicología*. 2023; 31(1).
 25. Rehbein L,BP,CSA,GMP,HV,&LC. Retorno a las Bases: Marcos Conceptuales para la Formación de Pregrado de Psicólogos y Psicólogas en Chile. *Psykhé*. 2023.
 26. Folgar MI,SMA,&VCR. Relación entre el efecto relativo de la edad en el campeonato de España de golf en categorías Sub16 y el rendimiento deportivo. *Cuadernos de psicología del deporte*. 2023; 23(2).
 27. Sánchez Elejalde S,QPY,&IML. Relación entre las expectativas del maestro y el rendimiento académico de un grupo de adolescentes sin amparo familiar. 2022.
 28. Folgar MI,SMA,&VCR. Relación entre el efecto relativo de la edad en el campeonato de España de golf en categorías Sub16 y el rendimiento deportivo. *Cuadernos de psicología del deporte*. 2023; 23(2).
 29. Fleitas MDLLG. El mito de Pigmalión en el filme *Lars and the real girl* (2007): revisión del motivo de la mujer artificial desde una perspectiva de género. *Myrtia*. 2022.
 30. Abajo JE. El éxito escolar del alumnado gitano: una asignatura pendiente. *Revista de humanidades*. 2024;(51).
 31. Muñoz Velasco J. Aurora Georgina Bustos Arellano, Mayra Jocelin Martínez Martínez (coordinadoras), *Las filósofas que nos formaron: Injusticias, retos y propuestas en la*

- Filosofía. 2023.
32. Robles M. Las representaciones sociales en el ámbito de la formación profesional. 2024.
 33. Hernández López S,&FCD. Proyecto Pigmalión: Mejoramiento del clima y las relaciones laborales. 2020.
 34. Salazar Pizarro A,&YSCL. Nuevas prácticas del Liderazgo Directivo. Aula Virtual. 2024.
 35. Piloso Merchán JF. Incidencia de la Inteligencia Emocional en el Compromiso Organizacional de los Empleados del Sector Público, Cantón Santo Cruz, Provincia de Galápagos. Doctoral dissertation, Tesis de Licenciatura, Universidad de las Fuerzas Armadas]. <https://repositorio.espe.edu.ec/handle/21000/22653>. 2020.
 36. Castro Tena GE. Clima organizacional y relaciones laborales del personal administrativo de la dirección regional de salud del gobierno regional de Lima, sede Huacho, 2019. 2021.
 37. Cossio Olarte MMD. El aprendizaje del yoga como herramienta para el control del malestar laboral. 2021.
 38. Enríquez Erazo DS,ERDA,&RZJA. La cultura organizacional en la empresa asociativa de trabajo Visenar Soluciones Integrales ubicada en la ciudad de Pasto. 2022.
 39. Muñoz EÁC. Expectativas de los padres y rendimiento en las enseñanzas musicales: Un acercamiento desde el Efecto Pigmalión. *Artseduca*. 2023;(34).
 40. Fuentes A. Reseña de sitio web: Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA). Declaración PRISMA 2020. *Revista de estudios e investigación en psicología y educación*. 2022; 9(2).
 41. Cabezas J,GF,CPJL,BM,MGJM,BAJ.&CJ. Fundamentos para aplicar una estrategia de cribado poblacional de la hepatitis C en España. *Rev. esp. enferm. dig*. 2020.