
¿POR QUÉ EL
TRABAJO DURO DE
UNA PERSONA
FUNCIONA COMO
HEURÍSTICO DE SU
CARÁCTER MORAL?^{1,2}

WHY DOES SOMEONE'S
HARD WORK SERVE AS A
HEURISTIC OF THEIR
MORAL CHARACTER?



Susana Conejero
Aitziber Pascual
Itziar Etxebarria

Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitatea UPV/EHU
(Donostia-San Sebastián - España)

email: susana.conejero@ehu.eus

RESUMEN

Las personas, por el solo hecho de percibir a un individuo como muy trabajador, tienden a atribuirle características morales positivas. Sin embargo, la evidencia empírica indica que esta es una atribución precipitada, injustificada. Todo sugiere que la percepción de un individuo como muy trabajador funciona a modo de heurístico, el cual nos permite evaluar de forma rápida, aunque

ABSTRACT

People tend to attribute positive moral characteristics to those they perceive as being particularly hard-working. However, empirical evidence indicates that this attribution is premature and unjustified. Everything suggests that the perception of an individual as very hard-working serves as a heuristic, enabling a quick, albeit crude,

¹ Financiación: Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea (UPV/EHU); al Gobierno Vasco ("Cultura, cognición y emoción", ref. IT-1187-19); y al Ministerio de Ciencia e Innovación ("Cultura, coping y regulación emocional: bienestar y afrontamiento comunitario", ref. PID2020-115738GB-I00).

² Correspondencia: Departamento de Procesos Psicológicos Básicos y su Desarrollo, Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea, Avda. de Tolosa nº 70, 20018 Donostia-San Sebastián.

tosca, el carácter moral global de dicho individuo. En el presente artículo se analizan los posibles orígenes del fenómeno, las pruebas que hay de su existencia, cómo puede explicarse y sus implicaciones tanto teóricas como prácticas. Este fenómeno puede deberse, en parte, a la fuerte influencia de la ética protestante del trabajo tan dominante en la sociedad occidental. A pesar de que la investigación empírica sobre este fenómeno es aún escasa, los estudios existentes lo apoyan claramente, al menos, en el ámbito laboral y en el contexto estadounidense. Además de la ética protestante del trabajo, este fenómeno puede explicarse haciendo alusión al heurístico de disponibilidad, así como a otros fenómenos muy próximos al citado heurístico: en concreto, hablamos aquí de la correlación ilusoria y del efecto halo. A partir del heurístico de disponibilidad se establece una correlación ilusoria entre el trabajo duro y el carácter moral; por su parte, el efecto halo contribuye a una visión positiva del individuo en ámbitos desconocidos, como puede ser el moral, a partir de su valioso desempeño en el ámbito laboral. El fenómeno que aquí hemos analizado puede acarrear una serie de sesgos, al igual que sucede con otros heurísticos. A pesar de que, en este caso, el juicio sobre la moralidad de la persona que de él se deriva es benévolo, su uso puede comportar efectos muy dañinos, también en el ámbito de la moralidad, por lo que hemos de estar alerta ante su presencia para evitar su posible influjo negativo.

PALABRAS CLAVE

Heurísticos; Moralidad; Ética del Trabajo; Heurístico de Disponibilidad; Correlaciones Ilusorias.

assessment of their global moral character. The present study analyses the possible origins of this phenomenon and the evidence reported to date and explores possible explanations and theoretical and practical implications. The phenomenon may partly be due to the strong influence of the protestant work ethic that is so dominant in Western society. Although empirical evidence regarding this phenomenon is still scarce, the extant literature clearly supports its presence, at least in the occupational field in the United States. Another possible explanation for this phenomenon may be linked to the availability heuristic, as well as to other closely related phenomena, such as, the illusory correlation and the halo effect. Based on the availability heuristic, an illusory correlation is established between hard work and moral character. For its part, the halo effect contributes to the development of a positive view of the individual in unknown fields, such as the moral one, based on their valuable performance at work. As with other heuristics, the phenomenon analysed here may involve a series of biases. Although, in this case, the judgment made about an individual's moral character based on the heuristic is benevolent, its use may have very harmful effects, both in general and in the moral field. We should consequently be aware of its presence to avoid its possible negative influence.

KEYWORDS

Heuristics; Morality; Work Ethic; Availability Heuristic; Illusory Correlations.

INTRODUCCIÓN

Las personas, por el solo hecho de percibir a un individuo como muy trabajador, tienden a atribuirle características morales positivas. De momento, este fenómeno se ha constatado únicamente en muestras norteamericanas (Amos et al., 2019), pero todo apunta a que también se da en personas de otros países, al menos de Occidente. Desde la opinión vulgar se puede pensar que esta atribución es correcta y no tiene nada de extraño, pues las personas muy trabajadoras que se conocen en la vida diaria son particularmente honradas, confiables, responsables, y etcétera. Pero ¿es correcto atribuir una mayor moralidad a las personas muy trabajadoras?

La gente muy trabajadora y hasta la adicta al trabajo suele estar muy bien considerada en su entorno y, en general, es objeto de elogio por parte de la sociedad. Esta valoración positiva es algo prevalente, sin que parezca influir en ella consideración alguna sobre lo que puede estar motivando tal actitud, o las consecuencias que esta pueda tener. Sin embargo, según han mostrado algunos estudios, la fuerte dedicación al trabajo puede deberse a factores colaterales como problemas de identidad o egocentrismo y, lo que es peor, puede derivar en deshonestidad y conductas poco éticas en el trabajo (Galperin & Burke, 2006; Scottl, Moore & Miceli, 1997).

En efecto, la investigación muestra que la tendencia a trabajar duro se asocia a algunos rasgos negativos y, además, puede tener consecuencias poco morales. Así, se ha constatado que las personas con una fuerte ética protestante del trabajo son más competitivas, mientras que las personas con creencias más débiles son más colaboradoras (Furnham & Quilley 1989). Asimismo, las personas con una fuerte ética protestante del trabajo tienen más prejuicios respecto a los grupos externos, que a menudo son percibidos como “vagos”, “carentes de disciplina”, y etcétera (Biernat, Vescio & Theno, 1996). Además, muchas personas altamente exitosas pueden ser extremadamente trabajadoras, pero comportarse de manera éticamente cuestionable. La aculturación en favor del trabajo duro, el sacrificio de la vida personal por la vida laboral y la obtención de recompensas de la explotación para conseguir ganancias financieras pueden llevar a las personas a implicarse –e incluso a presionar a sus subordinados para que también lo hagan– en conductas ventajistas (Porter, 2010). En este sentido, se ha observado que las personas que tienen más probabilidades de cometer fraude rara vez se toman vacaciones y a menudo son vistas como dignas de confianza dentro de la organización en la que desarrollan su trabajo (Ostwalt, Powell

& Leishman, 2011). De hecho, según una asociación evaluadora de posibles fraudes, los individuos que los cometen a menudo son vistos como empleados modelo, en cuanto que trabajan hasta muy tarde y no se toman vacaciones (Parcher, 2012). Junto con lo anterior, no debe olvidarse el descuido de las relaciones familiares y de todo tipo de relaciones que la excesiva dedicación al trabajo a menudo conlleva. Ante la necesidad de prestar atención a personas dependientes de la familia, es poco probable que estas personas sean las primeras en ofrecerse para ello.

Parece bastante claro, pues, que no cabe predecir una alta moralidad por el simple hecho de que una persona sea muy trabajadora. En apoyo de esta conclusión, la investigación muestra que las medidas tradicionales de ética del trabajo predicen solo moderadamente los valores y el comportamiento (véase, por ejemplo, Christopher, Zabel & Jones, 2008; Furnham, 1984; Miller, Woehr & Hudspeth, 2002).

Todo parece indicar que la atribución de rasgos morales positivos a las personas muy trabajadoras es precipitada y puede inducir a muchos errores, pues entre los muy trabajadores, como entre quienes lo son menos, se dan niveles de moralidad muy variados; más aún, como se acaba de ver, el ser muy trabajador puede favorecer la caída en conductas deshonestas.

Como señalan Amos et al. (2019), utilizaríamos la percepción de un individuo como muy trabajador como un heurístico –una especie de atajo mental– para evaluar de forma rápida, sin tener en cuenta más datos, el carácter moral global de dicho individuo. Un heurístico que, como tal, puede inducir a error. De ser real, este fenómeno estaría poniendo de manifiesto el uso de heurísticos también en el ámbito de la percepción de moralidad. Así pues, su estudio tiene interés no sólo para conocer mejor el alcance del uso de heurísticos (Kahneman, 2012; Tversky & Kahneman, 1973), sino también para una mejor comprensión del funcionamiento moral, donde cada vez más autores defienden la intervención de heurísticos (Gigerenzer, 2008a, 2008b; Lapsley & Hill, 2008; Sunstein, 2005).

Ahora bien: ¿cómo puede explicarse esta tendencia a asociar trabajo duro y moralidad?, ¿qué implicaciones tiene? En adelante se tratará de responder a estas dos cuestiones. No obstante, previamente habrá que analizar los posibles orígenes del fenómeno, así como las pruebas que hay de su existencia.

LA TENDENCIA A ATRIBUIR UNA MAYOR MORALIDAD A LAS PERSONAS MUY TRABAJADORAS Y LA ÉTICA PROTESTANTE DEL TRABAJO

Como se indicaba al principio, la gente muy trabajadora parece concitar un plus de moralidad hacia su persona. Amos et al. (2019) ponen el famoso ejemplo del ciclista Lance Armstrong. Aunque la sospecha le rodeó mucho tiempo antes de que admitiera públicamente utilizar esteroides ilegales para mejorar su rendimiento, durante todo ese tiempo Armstrong a menudo fue elogiado por sus duros entrenamientos, y mucha gente rechazó rotundamente cualquier acusación de que su éxito pudiera deberse a otra cosa que a la combinación de gran capacidad y trabajo duro. Como señalaron los medios de comunicación cuando las pruebas de dopaje empezaron a ser cada vez más sólidas, la sociedad había juzgado muy positivamente a Armstrong pese a que este se estaba dopando descaradamente. ¿Por qué se atribuye una mayor moralidad a las personas muy trabajadoras?

Amos et al. (2019) creen que ello se debe a la fuerte influencia de la ética protestante del trabajo, en su día analizada por Max Weber (1905/2001), que ha calado con mayor o menor profundidad en toda la sociedad occidental –incluso en países con raíces religiosas no protestantes– y muy especialmente en EE. UU. En los países donde dicha ética ha ejercido un fuerte influjo, el carácter ético de las personas muy trabajadoras puede percibirse positivamente debido a las ideas culturales dominantes respecto a la relación entre la tendencia trabajar mucho como rasgo de personalidad y otras características personales positivas que se asocian con un fuerte carácter moral.

En su controvertido trabajo *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*, Weber (1905/2001) analizó el papel de la ética del trabajo de los países protestantes como fuerza impulsora del capitalismo en el mundo occidental. Weber argumentó que la ética protestante, más concretamente, la ética calvinista, que postulaba el trabajo y la productividad como elementos gratos a los ojos de Dios, motivó a los creyentes a trabajar duro, tener éxito en los negocios y reinvertir sus ganancias en la empresa en lugar de en placeres mundanos. Un componente clave de la doctrina calvinista era la creencia de que solo los individuos predeterminados como elegidos podían ascender al cielo. Weber postuló que, como resultado de esta creencia, dentro de dicha doctrina el éxito mundano y la riqueza material atribuidos al trabajo duro

pasaron a considerarse señales de que uno estaba incluido entre los elegidos y destinado a las recompensas en el más allá.

Beit-Hallahami (1979: 263) definió la ética protestante del trabajo analizada por Weber como "una orientación al trabajo que enfatiza la dedicación al trabajo duro, el aplazamiento de las recompensas inmediatas, la conservación de recursos, el ahorro de excedentes y la evitación de la ociosidad y el desperdicio de cualquier tipo". Inherente a la tesis de Weber es la idea de que la ética protestante del trabajo proporciona una justificación moral para la acumulación de la riqueza y, por tanto, apoya al capitalismo como un sistema económico moralmente superior (Furnham, 1984). Mientras muchas tesis de Weber han sido fuertemente discutidas, la adopción y el arraigo de la ética del trabajo en la sociedad occidental es innegable. Dicha ética pronto se convirtió en un valor cultural tan dominante en las sociedades occidentales que su influencia en dichas sociedades es clara mucho más allá de la afiliación religiosa (por ejemplo, Arslan 2001; Cherrington, 1980; Furnham, 1990; Jones, 1997; Zhang, Liu & Liu, 2012).

De la ética protestante del trabajo surge la idea de que el trabajo duro, el esmero en las actividades laborales y la honestidad van de la mano (Jones, 1997; Uhlmann, Poehlman, Tannenbaum & Bargh, 2011). No es de extrañar, por tanto, que las personas culturalmente influidas por dicha ética tiendan a atribuir rasgos morales positivos a quienes se empeñan especialmente en su trabajo.

EVIDENCIA EMPÍRICA DE LA TENDENCIA A ATRIBUIR RASGOS MORALES POSITIVOS A LAS PERSONAS MUY TRABAJADORAS

La investigación empírica sobre este fenómeno aún es escasa. No obstante, Amos et al. (2019) han realizado tres estudios muy sencillos que lo apoyan claramente. Los tres estudios se realizaron con muestras independientes de mujeres y varones norteamericanos. Esta elección tiene pleno sentido, pues en la sociedad norteamericana la ética del trabajo se haya fuertemente arraigada y, por tanto, es esperable que en ella la tendencia sea especialmente clara.

En el primer estudio, simplemente, analizaron los efectos que tenía el describir a un individuo como una persona con una fuerte ética del trabajo. Al azar,

a la mitad de los participantes se les presentó una viñeta que describía a un instalador de madera en el suelo (Henry) como una persona con una fuerte ética del trabajo y a la otra mitad una viñeta en la que se le caracterizaba como un trabajador ligeramente indolente. Ambas viñetas finalizaban con una frase que expresaba la preocupación de la clienta (Sarah) respecto al trabajo realizado: "Sarah estaba contenta con el suelo instalado, pero últimamente le ha entrado la preocupación de que Henry haya podido usar materiales más baratos en lugar de los materiales de alta gama por los que pagó". Tras leer las situaciones, los participantes tenían que responder a un cuestionario que incluía varias preguntas para medir su percepción ética de Henry. Así, en primer lugar, el cuestionario contenía un ítem para medir la propensión a hacer trampa ("¿Cuál es la probabilidad de que Henry engañara a Sarah usando materiales más baratos?"), que había que responder en una escala Likert desde el valor 1 (muy improbable) al valor 7 (muy probable). A continuación, se incluían otros dos ítems, uno sobre cuán honesto pensaban que era Henry como persona (de 1 a 7, muy deshonesto/muy honesto) y otro sobre la actitud de este hacia su trabajo (de 1 a 7, extremadamente descuidado/extremadamente cuidadoso). Tras ello, se preguntaba a los participantes por la conducta que creían que Henry mostraría si la clienta le planteara sus dudas y se les pedía que seleccionaran la respuesta que les pareciera más adecuada entre varias opciones que se les ofrecían: culpar al fabricante del material, dar los pasos necesarios para asegurarse de que se habían instalado los materiales adecuados, o ignorar las quejas.

Los resultados mostraron que los participantes expuestos a la viñeta que presentaba a un Henry con una fuerte ética del trabajo también percibieron que era menos probable que este engañara a la clienta, que era más honesto, y que realizaba su trabajo con más cuidado y esmero que los participantes que habían sido expuestos a la viñeta de un Henry indolente. Además, la gran mayoría de los sujetos que habían visto la viñeta del Henry con una fuerte ética del trabajo luego decían que, en caso de que Sarah le planteara una queja, este tomaría medidas para asegurarse de que se habían instalado los materiales adecuados. Respecto a los que habían sido expuestos a la otra viñeta, sólo un tercio de ellos dijo que Henry tomaría las medidas adecuadas para garantizar dicha calidad; otros tantos dijeron que ignoraría la queja, y casi otro tercio, que culparía al fabricante de suelos. Estos resultados apoyan la idea de que cuando la gente piensa en la ética del trabajo, no solo piensa en la naturaleza trabajadora de la persona, sino que también la percibe como más honesta, más cuidadosa en su forma de trabajar, menos propensa a hacer trampas y más responsable.

El segundo estudio replicó el anterior con un matiz: se cambió “fuerte ética del trabajo” por “muy trabajador”, para ver si persistían estas mismas asociaciones cuando simplemente se describía a la persona como muy trabajadora. Concretamente, en este estudio la viñeta sobre el Henry muy trabajador decía lo siguiente: “Los clientes están impresionados con lo duro que trabaja Henry, y un excliente declaró en un sitio web de reseñas que Henry había trabajado 48 horas sin dormir para terminar un trabajo a tiempo”. La viñeta sobre el Henry indolente decía lo siguiente: “Los clientes señalan que realiza su trabajo con poco interés y sin prisa alguna. En un sitio web de reseñas, un antiguo cliente declaró que estaba contento con el piso y el trabajo de Henry pese a que se éste prolongó una semana para que Henry pudiera ir a pescar”. En esta segunda viñeta simplemente se caracterizaba a Henry por tener un enfoque displicente del trabajo; no se proporcionaba ninguna otra información sobre él. Los resultados mostraron que los participantes expuestos a la primera viñeta percibieron a Henry como menos propenso a engañar a la cliente con los materiales y más cuidadoso en su trabajo. Ante una posible queja de esta, prácticamente todos respondieron que Henry tomaría medidas para asegurarse de que se habían instalado los materiales adecuados, mientras que solo la mitad de los expuestos a la viñeta del Henry indolente eligió esa respuesta, otro 25% dijo que ignoraría la queja y el otro 25%, que echaría la culpa al fabricante. Estos resultados apoyan la hipótesis de que la percepción de la persona como muy trabajadora influye en la evaluación del carácter moral de dicha persona.

En un tercer estudio, los autores añadieron una viñeta más a las dos anteriores, en la cual Henry no era descrito ni como muy trabajador ni como indolente. La viñeta simplemente decía lo siguiente: “En un sitio web de reseñas, los clientes ni se quejaban ni le ponían por las nubes por lo duro que Henry trabaja”. Tras leer la viñeta correspondiente, los participantes respondían a las mismas cuestiones que en los dos estudios anteriores. La inclusión de esta condición de control proporcionó información adicional sobre la naturaleza absoluta de la relación entre la percepción de trabajo duro y la de moralidad. En la condición de control los participantes presentaron puntuaciones medias en todas las variables dependientes: en dicha condición, las calificaciones de Henry fueron significativamente peores que en la condición del Henry muy trabajador en todas las variables dependientes (probabilidad de engañar, honestidad, actitud hacia el trabajo, y respuesta ante la queja) y significativamente mejores que en la condición del Henry indolente en todas ellas menos en honestidad, donde la diferencia fue tendencial.

En conjunto, estos estudios apoyan de manera clara la tendencia a atribuir rasgos morales positivos a una persona a partir de la mera percepción de esta como muy trabajadora. Esta tendencia es clara, al menos, en el ámbito laboral. Sería interesante analizar en qué medida dicha tendencia se extiende a otros ámbitos. Sea como fuere, no debe olvidarse que los tres estudios que acabamos de ver se realizaron con muestras de EE. UU. ¿Es así en otros países? Es muy probable que también lo sea en muchas otras sociedades occidentales, incluso no mayoritariamente protestantes, en las que la ética del trabajo tiene también un fuerte influjo. Pero, hasta donde llega nuestro conocimiento, hoy por hoy el fenómeno no ha sido analizado fuera de los EE. UU. Es evidente que se requiere más investigación tanto para conocer mejor la fuerza del fenómeno como su extensión

¿CÓMO PUEDE EXPLICARSE LA TENDENCIA A ATRIBUIR RASGOS MORALES POSITIVOS A LAS PERSONAS MUY TRABAJADORAS?

Como se ha señalado, según Amos et al. (2019) este fenómeno reflejaría la enorme influencia de la ética protestante del trabajo en la sociedad occidental en general y en la norteamericana en particular, donde el trabajo duro se ha convertido en un valor cultural central. Ello hace que, en dicha sociedad, de forma automática, se tienda a asociar de forma estrecha trabajo duro y rasgos morales positivos, cuando en realidad no se da tal relación. En otras palabras, en dicha sociedad se establece una correlación ilusoria entre trabajo duro y carácter moral, fruto de un sesgo de disponibilidad.

La expresión *correlación ilusoria* designa la percepción de una relación entre variables que en realidad no están relacionadas (Chapman & Chapman, 1967, 1969; Tversky & Kahneman, 1973). Se trata de un sesgo en el juicio de la frecuencia con que dos fenómenos se producen conjuntamente, un sesgo sumamente resistente a los datos que lo contradicen. Encontramos ejemplos de correlaciones ilusorias en muy distintos ámbitos. Por ejemplo, un metanálisis que examinó el vínculo entre satisfacción laboral y desempeño en el trabajo mostró que este era mucho más débil de lo esperado y sugirió que la correlación ilusoria puede explicar el hecho de que la gente perciba una estrecha relación entre ambas variables (Iaffaldano & Muchinsky, 1985). En relación con el tema que aquí nos ocupa, se ha observado que la correlación ilusoria estaría operando también a la hora de hacer juicios sobre determinados

grupos humanos (Hamilton & Sherman, 1996; Sanbonmatsu, Sherman & Hamilton, 1987).

La correlación ilusoria se explica por el *sesgo de disponibilidad*, en su día descrito por Tversky & Kahneman (1973). Helena Matute (2019: 78), en su excelente libro de divulgación *Nuestra mente nos engaña*, señala que este “se refiere a cómo de disponible o activa está una determinada idea, imagen o concepto en nuestra mente en un determinado momento, y a que, cuanto más activada esté, más influirá en nuestra percepción, nuestras decisiones, nuestro razonamiento, etc.”

Como señala Matute (2019), estos sesgos son la otra cara de los heurísticos, atajos del pensamiento fruto de la evolución que a veces son útiles, adaptativos, pero otras veces pueden ser peligrosos, dado que nos pueden llevar a caer en errores que pueden revestir, en ocasiones, cierta gravedad. La propia Matute pone un ejemplo del modo en que el sesgo de disponibilidad puede inducir a error: los días posteriores a un accidente aéreo serio, las imágenes de la catástrofe estarán especialmente disponibles en la mente de las personas; si durante esos días se pregunta a estas por la probabilidad de morir en un accidente de avión, dirán que dicha probabilidad es mucho más alta que si se les hubiera hecho la pregunta en otro momento. Esta estimación puede influir en la toma de decisiones, de manera que podemos decidir, por ejemplo, hacer un viaje de 1500 kilómetros en coche en una situación en la que tenemos cierta premura por llegar a nuestro destino (sin dormir lo suficiente, sin descansar el tiempo necesario durante la conducción, etcétera), y aumentar así las probabilidades de un accidente, en parte guiados por el heurístico de disponibilidad que nos ha llevado a descartar el avión como medio de transporte.

Tversky & Kahneman (1973) plantean de forma clara la relación entre correlación ilusoria y disponibilidad:

“La disponibilidad proporciona una explicación natural del efecto de correlación ilusoria. El juicio sobre la frecuencia con que dos eventos se producen conjuntamente podría basarse en la fuerza del vínculo asociativo entre ellos. Cuando la asociación es fuerte, es probable que se concluya que los eventos han ido frecuentemente emparejados. La consecuencia es que se juzgará que estos eventos así asociados han ido juntos con frecuencia” (Kahneman, 2012: 557).

Volviendo al tema que aquí nos ocupa, la explicación de Amos et al. (2019) es que la disponibilidad de la idea del valor del trabajo en la sociedad lleva a establecer a sus miembros una correlación ilusoria entre el trabajo duro y la moralidad, de modo que adscriben rasgos morales positivos a determinadas personas solo por el hecho de ser muy trabajadoras.

Otro aspecto estrechamente vinculado al heurístico de disponibilidad es el *efecto halo*, que bien pudiera estar contribuyendo también al fenómeno que aquí analizamos. En un estudio clásico de Solomon Asch (1946) se presentaron las descripciones de dos personas: A) inteligente, diligente, impulsiva, crítica, testaruda, envidiosa; B) envidiosa, testaruda, crítica, impulsiva, diligente, inteligente. La mayoría de las personas percibe a A de manera más positiva, aunque si analizamos con más detenimiento ambas descripciones, nos daremos cuenta de que los rasgos que describen a ambas personas son los mismos. Este efecto es, en verdad, un caso de ambigüedad suprimida (Kahneman, 2012): los rasgos iniciales proporcionan un contexto en el que interpretar los rasgos que aparecen después, que cobran menos importancia.

En definitiva, ante una característica dada (sea esta positiva o negativa), la información que obtenemos después es interpretada a la luz de esa característica inicial. Así, si el único dato del que disponemos de un individuo es que es un gran trabajador, esta información afectará a cómo valoramos a esta persona en otros ámbitos, por ejemplo, tenderemos a pensar que es una buena persona, un buen amigo, o un buen padre.

Todas las explicaciones planteadas en este apartado son, en realidad, complementarias. El que el trabajo ejemplar funcione como un heurístico del carácter moral puede entenderse como un efecto del heurístico de disponibilidad, el cual nos lleva a establecer correlaciones ilusorias entre aspectos independientes; asimismo, el efecto halo nos puede llevar a extrapolar erróneamente la información que disponemos (respecto al trabajo) a otro ámbito diferente (el moral), sobre el cual carecemos de información. En realidad, todos estos fenómenos: heurístico de disponibilidad, correlación ilusoria y efecto halo, son fenómenos que guardan una gran proximidad conceptual. Y todos estos fenómenos, muy probablemente, se ven maximizados en una sociedad en la que la ética protestante del trabajo ha ejercido (y ejerce) una fuerte influencia.

IMPLICACIONES TEÓRICAS Y PRÁCTICAS

Hasta hace poco, la investigación sobre la utilización de heurísticos a la hora de realizar juicios sobre los demás se ha centrado fundamentalmente en el uso de estos para hacer suposiciones sobre individuos concretos a partir de su raza o su afiliación grupal, y por lo general ha examinado efectos de carácter negativo. Así, por ejemplo, se ha analizado el influjo de los estereotipos en el juicio y el comportamiento respecto a los miembros de un determinado grupo (Biernat, 2003). Pues bien, los estudios de Amos et al. (2019) que aquí se han revisado extienden dicha investigación a un dominio nuevo, el de los juicios de moralidad, y muestran que también se utilizan heurísticos en las atribuciones de una mayor o menor moralidad a las personas. Concretamente, dichos estudios demuestran la intervención de un heurístico mental a la hora de juzgar la moralidad de las personas, un heurístico que, como tal, puede conducir a error.

Como ha señalado Narváez (2010), a menudo, cuando los individuos hacen juicios basados en intuiciones, sienten que están haciendo juicios correctos, sin reflexionar ni sobre el origen de sus intuiciones ni acerca de la probabilidad de incurrir en error. En el terreno concreto de la moralidad cabe indicar que cuando las personas hacen atribuciones de moralidad basadas únicamente en la percepción de una persona como muy trabajadora, normalmente no tienen conciencia de la raíz de tales atribuciones en el valor central del trabajo en su sociedad, ni conciencia alguna de que se pueden estar equivocando. Sin embargo, el riesgo es real.

No se debe olvidar que, como se ha señalado al inicio, las personas tendentes a la adicción al trabajo pueden ser propensas a la deshonestidad y al deterioro ético (Fry & Cohen, 2009; Galperin & Burke, 2006; Scottl et al., 1997). Asimismo, según se demostró en un estudio, los individuos percibidos como empleados modelos sobre la base de sus hábitos de trabajo son tan tendentes a cometer fraude como los demás (Ostwalt et al., 2011). Por tanto, el uso inconsciente de este heurístico puede llevar a dificultar la detección de las conductas fraudulentas y corruptas dentro de las empresas y las instituciones, lo que puede tener efectos económicos y sociales muy dañinos.

El hecho de que, a menudo, las personas que cometen fraude sean personas que cuentan con la mayor confianza dentro de la organización (Ostwalt et al., 2011; Zulfikar, 2012) sugiere que los responsables de estas pueden incurrir en errores de

juicio como el que aquí hemos analizado. Así, algunas personas de dudosa moralidad pueden utilizar su fuerte carácter trabajador (más o menos real) para ganar la confianza de los miembros de la institución y reducir cualquier tipo de escrutinio sobre su comportamiento, pues siempre contarán con un plus de credibilidad moral a su alrededor debido a la correlación ilusoria con rasgos morales positivos que suscita el trabajo duro.

Como todo error de juicio, que puede influir en importantes decisiones vitales, el aquí analizado debería tratar de corregirse. Si bien, a diferencia de lo que ocurre en los juicios referidos a los miembros de determinados grupos sobre los que pesan fuertes prejuicios, en este caso el juicio sobre la persona es benévolo, sus efectos no tienen por qué serlo, ya que pueden inducir, por ejemplo, a atribuir erróneamente una serie de rasgos morales a una persona que, quizá, está incurriendo en prácticas corruptas o en conductas de explotación o abuso de otras personas. Así, este sesgo impedirá ser consciente de esa realidad y, por lo tanto, nadie hará absolutamente nada para poner fin a determinadas injusticias. Sería deseable que el conocimiento del mismo proporcionado por los estudios que aquí se han analizado sirva para estar más alerta ante su posible presencia y, de este modo, evitar sus peores consecuencias.

REFERENCIAS

- Amos, C., Zhang, L. & Read, D. (2019). Hardworking as a heuristic for moral character. Why we attribute moral values to those who work hard and its implications. *Journal of Business Ethics*, 158, 1047-1062. doi: [10.1007/s10551-017-3725-x](https://doi.org/10.1007/s10551-017-3725-x)
- Arslan, M. (2001). The work ethic values of protestant British, Catholic Irish and Muslim Turkish managers. *Journal of Business Ethics*, 31(4), 321-339. doi: [10.1023/A:1010787528465](https://doi.org/10.1023/A:1010787528465)
- Asch, S. E. (1946). Forming impressions of personality. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, 41(3), 258-290. doi: [10.1037/h0055756](https://doi.org/10.1037/h0055756)
- Beit-Hallahmi, B. (1979). Personal and social components of the protestant ethic. *The Journal of Social Psychology*, 109(2), 263-267. doi: [10.1080/00224545.1979.9924202](https://doi.org/10.1080/00224545.1979.9924202)
- Biernat, M. (2003). Toward a broader view of social stereotyping. *American Psychologist*, 58(12), 1019-1027. doi: [10.1037/0003-066X.58.12.1019](https://doi.org/10.1037/0003-066X.58.12.1019)

-
- Biernat, M., Vescio, T. K. & Theno, S. A. (1996). Violating American values: A “value congruence” approach to understanding outgroup attitudes. *Journal of Experimental Social Psychology*, 32(4), 387–410. doi: [10.1006/jesp.1996.0018](https://doi.org/10.1006/jesp.1996.0018)
- Chapman, L. J. & Chapman, J. P. (1967). Genesis of popular but erroneous diagnostic observations. *Journal of Abnormal Psychology*, 72(3), 193–204.
- Chapman, L. J. & Chapman, J. P. (1969). Illusory correlation as an obstacle to the use of valid psycho-diagnostic signs. *Journal of Abnormal Psychology*, 74(3), 271–80.
- Cherrington, D. J. (1980). *The work ethic: Working values and values that work*. Nueva York: Amacom Books.
- Christopher, A. N., Zabel, K. L. & Jones, J. R. (2008). Conscientiousness and work ethic ideology: A facet-level analysis. *Journal of Individual Differences*, 29(4), 189–198. doi: [10.1027/1614-0001.29.4.189](https://doi.org/10.1027/1614-0001.29.4.189)
- Fry, L. W. & Cohen, M. P. (2009). Spiritual leadership as a paradigm for organizational transformation and recovery from extended work hours cultures. *Journal of Business Ethics*, 84(S2), 265–278. doi: [10.1027/1614-0001.29.4.189](https://doi.org/10.1027/1614-0001.29.4.189)
- Furnham, A. (1984). The protestant work ethic: A review of the psychological literature. *European Journal of Social Psychology*, 14(1), 87–104. doi: [10.1002/ejsp.2420140108](https://doi.org/10.1002/ejsp.2420140108)
- Furnham, A. (1990). *The Protestant work ethic: The psychology of work-related beliefs and behaviors*. London: Routledge.
- Furnham, A. & Quilley, R. (1989). The protestant work ethic and the prisoner’s dilemma game. *British Journal of Social Psychology*, 28(1), 79–87. doi: [10.1111/j.2044-8309.1989.tb00848.x](https://doi.org/10.1111/j.2044-8309.1989.tb00848.x)
- Galperin, B. L. & Burke, R. J. (2006). Uncovering the relationship between workaholism and workplace destructive and constructive deviance: An exploratory study. *The International Journal of Human Resource Management*, 17(2), 331–347. doi: [10.1080/09585190500404853](https://doi.org/10.1080/09585190500404853)
- Gigerenzer, G. (2008a). Moral intuition = fast and frugal heuristics? En W. Sinnott-Armstrong (Ed.), *Moral psychology, Vol. 2: The cognitive science of morality: Intuition and diversity*. Cambridge, MA: MIT Press, 1-26.
- Gigerenzer, G. (2008b). *Decisiones instintivas. La inteligencia del inconsciente*. Barcelona: Ariel.
- Hamilton, D. L. & Sherman, S. J. (1996). Perceiving persons and groups. *Psychological Review*, 103(2), 336–355. doi: [10.1037/0033-295X.103.2.336](https://doi.org/10.1037/0033-295X.103.2.336).
-

- Iaffaldano, M. T. & Muchinsky, P. M. (1985). Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251–273. doi: [10.1037/0033-2909.97.2.251](https://doi.org/10.1037/0033-2909.97.2.251).
- Jones, H. B. J. (1997). The protestant ethic: Weber's model and the empirical literature. *Human Relations*, 50(7), 757–778. doi: [10.1023/A:1016960423653](https://doi.org/10.1023/A:1016960423653).
- Kahneman, D. (2012). *Pensar rápido, pensar despacio*. Barcelona: Penguin Random House.
- Lapsley, D. K. & Hill, P. L. (2008). On dual processing and heuristic approaches to moral cognition. *Journal of Moral Education*, 37(3), 313–332. doi: [10.1080/03057240802227486](https://doi.org/10.1080/03057240802227486)
- Matute, H. (2019). *Nuestra mente nos engaña. Sesgos y errores cognitivos que todos cometemos*. Barcelona: Shackleton books.
- Miller, M. J., Woehr, D. J. & Hudspeth, N. (2002). The meaning and measurement of work ethic: Construction and initial validation of a multidimensional inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 60(3), 451–489. doi: [10.1006/jvbe.2001.1838](https://doi.org/10.1006/jvbe.2001.1838).
- Narvaez, D. (2010). Moral complexity the fatal attraction of truthiness and the importance of mature moral functioning. *Perspectives on Psychological Science*, 5(2), 163–181. doi: [10.1177/1745691610362351](https://doi.org/10.1177/1745691610362351)
- Ostwalt, P. D., Powell, R. P. & Leishman, M. (2011). Profile of a fraudster - who-is-the-typical-fraudster. KPMG. <http://www.kpmg.com/US/en/IssuesAndInsights/ArticlesPublications/Documents/who-is-the-typical-fraudster.PDF>.
- Parcher, C. (2012). Fraud and the internal auditor: what to do and when you find it. *Presentado en el 2012 ACFE European Fraud Conference, Londres, UK*. http://www.acfe.com/uploadedFiles/ACFE_Website/Content/european/Course_Materials/2012/2B_Parcher_notes-cpp.pdf.
- Porter, G. (2010). Work ethic and ethical work: Distortions in the American dream. *Journal of Business Ethics*, 96(4), 535–550. doi: [10.1007/s10551-010-0481-6](https://doi.org/10.1007/s10551-010-0481-6).
- Sanbonmatsu, D. M., Sherman, S. J. & Hamilton, D. L. (1987). Illusory correlation in the perception of individuals and groups. *Social Cognition*, 5(1), 1–25. doi: [10.1521/soco.1987.5.1.1](https://doi.org/10.1521/soco.1987.5.1.1)
- Scottl, K. S., Moore, K. S. & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequences of workaholism. *Human Relations*, 50(3), 287–314. doi: [10.1177/001872679705000304](https://doi.org/10.1177/001872679705000304)
- Sunstein, C. R. (2005). Moral heuristics. *Behavioral and Brain Sciences*, 28(4), 531–573. doi: [10.1017/S0140525X05000099](https://doi.org/10.1017/S0140525X05000099)

- Tversky, A. & Kahneman, D. (1973). Availability: A heuristic for judging frequency and probability. *Cognitive Psychology*, 5(2), 207-232. doi: [10.1016/0010-0285\(73\)90033-9](https://doi.org/10.1016/0010-0285(73)90033-9)
- Uhlmann, E. L., Poehlman, T. A., Tannenbaum, D. & Bargh, J. A. (2011). Implicit puritanism in American moral cognition. *Journal of Experimental Social Psychology*, 47(2), 312-320. doi: [10.1016/j.jesp.2010.10.013](https://doi.org/10.1016/j.jesp.2010.10.013).
- Weber, M. (1905/2001). *La ética protestante y el espíritu del capitalismo*. Madrid: Akal.
- Zhang, S., Liu, W. & Liu, X. (2012). Investigating the relationship between protestant work ethic and Confucian dynamism: An empirical test in mainland China. *Journal of Business Ethics*, 106(2), 243-252. doi: [10.1007/s10551-011-0993-8](https://doi.org/10.1007/s10551-011-0993-8).
- Zulfikar, Y. F. (2012). Do Muslims believe more in protestant work ethic than Christians? Comparison of people with different religious background living in the us. *Journal of Business Ethics*, 105(4), 489-502. doi: [10.1007/s10551-011-0981-z](https://doi.org/10.1007/s10551-011-0981-z)