

You earn what you weigh: the effect of physical constitution and type of job on remuneration in a simulated personnel selection context (*Ganas lo que pesas: el efecto de la complexión física y el tipo de trabajo sobre la remuneración en un contexto simulado de selección de personal*)

Miguel A. M. Cárdbaba, Blanca Requero, Gabriela Antoñanzas, Brenda Sáenz & David Santos

To cite this article: Miguel A. M. Cárdbaba, Blanca Requero, Gabriela Antoñanzas, Brenda Sáenz & David Santos (2021): You earn what you weigh: the effect of physical constitution and type of job on remuneration in a simulated personnel selection context (*Ganas lo que pesas: el efecto de la complexión física y el tipo de trabajo sobre la remuneración en un contexto simulado de selección de personal*), International Journal of Social Psychology, DOI: [10.1080/02134748.2021.1992889](https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1992889)

To link to this article: <https://doi.org/10.1080/02134748.2021.1992889>



Published online: 23 Dec 2021.



Submit your article to this journal [↗](#)



View related articles [↗](#)



View Crossmark data [↗](#)



You earn what you weigh: the effect of physical constitution and type of job on remuneration in a simulated personnel selection context (*Ganas lo que pesas: el efecto de la complexión física y el tipo de trabajo sobre la remuneración en un contexto simulado de selección de personal*)

Miguel A. M. Cárdbaba ^a, Blanca Requero ^a, Gabriela Antoñanzas ^a,
Brenda Sáenz ^a and David Santos ^b

^aUniversidad Villanueva; ^bIE School of Human Sciences and Technology, IE University

ABSTRACT

Overweight people suffer from workplace discrimination, and they also tend to be perceived as less competent yet warmer than people with an average physical constitution. This study uses an experimental between-subjects design to investigate whether the greater warmth perceived in overweight people may become a beneficial factor (e.g., by receiving higher remuneration) when applying for certain jobs where warmth is an important dimension. The results indicated that for a job where likeability and warmth are important (party entertainer), the candidate received higher remuneration when they were presented as an overweight person than when they were presented as having an average physical constitution. Finally, we discuss the possible implications of this study for hiring departments, as well as possible strategies to lower workplace discrimination as a consequence of physical constitution.

RESUMEN

Las personas con sobrepeso suelen sufrir discriminación en el contexto laboral. Asimismo, las personas con sobrepeso tienden a ser percibidas como menos competentes pero más cálidas que las personas de complexión física media. El presente estudio investiga, mediante un diseño experimental intersujetos, si la mayor calidez percibida en las personas con sobrepeso podría resultar un factor beneficioso (e.g., recibiendo una mayor remuneración) cuando optan a determinados puestos de trabajo donde la calidez es un rasgo importante. Los resultados indicaron que para un puesto de trabajo para el que la simpatía y la calidez resultaban relevantes (animador de fiestas), el candidato recibía una mayor remuneración cuando era presentado como una persona con sobrepeso que cuando era presentado con una complexión media. Finalmente, se discuten las posibles implicaciones de este estudio para los departamentos de selección, así como posibles estrategias para reducir la discriminación en el contexto laboral como consecuencia de la complexión física.

ARTICLE HISTORY

Received 15 January 2021
Accepted 27 July 2021

KEYWORDS

person-job fit; physical constitution; discrimination; stereotype content model; remuneration

PALABRAS CLAVE

encaje persona-puesto; complexión física; discriminación; modelo de contenido del estereotipo; remuneración

CONTACT Miguel A. M. Cárdbaba  mmartincar@villanueva.edu  Universidad Villanueva, Calle de la Costa Brava, 2, 28034 Madrid, España.

English version: pp. 1–11 / Versión en español: pp. 12–22

References / Referencias: pp. 23–26

Translation from Spanish / Traducción del español: Mary Black

© 2021 Fundación Infancia y Aprendizaje

Physical appearance is a clearly relevant factor in the workplace, and especially in personnel selection processes (Lowman et al., 2019). For instance, obese and overweight people are more likely to suffer from discriminatory treatment in virtually all aspects of their professional lives (Agerström & Rooth, 2011; Carr et al., 2008; Finkelstein et al., 2007; Latner et al., 2008). This phenomenon has major implications if we also bear in mind that in Spain, according to the latest survey published (INE, 2018a), 18.2% of men and 16.7% of women (between the ages of 18 and 65) suffer from obesity. The percentage of overweight adults is much higher, at 44.3% for men and 30% for women (between the ages of 18 and 65).

Specifically, previous research has shown that overweight people have a lower likelihood of being considered suitable for the same job (Grant & Mizzi, 2014), of receiving job offers and of being hired compared to people of average weight (Flint et al., 2016; Pingitore et al., 1994).

In a similar vein, overweight people earn lower initial salaries (Baum & Ford, 2004; Judge & Cable, 2011), are more poorly evaluated in their performance, work more hours (Schulte et al., 2007), are attributed less leadership potential, generate fewer expectations of success (Flint & Snook, 2014; Shapiro et al., 2007) and are associated with jobs with a low socioeconomic status (Ball et al., 2002). Furthermore, in certain job contexts like sales, where appearance may matter, some workers prefer to have average-weight colleagues over overweight colleagues, as they see the latter as less able to do their jobs (Jasper & Klassen, 1990).

The most likely explanation for this discrimination is that the stereotype projected on overweight people is associated with a set of negative connotations (Roehling, 1999). Consequently, overweight individuals tend to receive less favourable evaluations in different specific attributes compared to average-weight individuals. For example, a previous study showed how within a personnel selection context, the photographs of overweight candidates were more associated with negative words than the photographs of average-weight candidates (Polinko & Popovich, 2001). In turn, overweight individuals are often categorized as lazier, less responsible and organized, less competent, less productive, more problematic and emotionally unstable, more indecisive and less active (Finkelstein et al., 2007; Larkin & Pines, 1979; Levine & Schweitzer, 2015; Roehling et al., 2008). As a result, all of these features associated with excess weight have the ability to negatively influence practically every stage in the hiring process (Bartels, 2016; Rudolph et al., 2009).

This discrimination on the grounds of excess weight is particularly important today for two reasons. First, because it is one of the most socially acceptable types of discrimination, as excess weight, unlike gender or skin colour, is considered a feature that somehow seems to be the responsibility of the overweight person (Finkelstein et al., 2007; Puhl & Brownell, 2001; Vartanian & Silverstein, 2013), and secondly, because the data show that excess weight and obesity are on the rise year after year. Globally, obesity has tripled since 1975, and in 2016 there were more than 1.9 billion overweight people, 650 million of whom were obese (World Health Organization [WHO], 2020). Given that overweight people are becoming a higher percentage of the workforce, it is worth carefully studying the challenges and opportunities that this population is facing at the workplace.

Theoretical framework

The Stereotype Content Model (Fiske et al., 2002) suggests that any individual may be evaluated according to two fundamental dimensions: competence and warmth. Our

judgements of other people's warmth primarily reflect whether someone may be a friend or an enemy. As an example, a judgement of warmth would be how friendly or likeable a person is. On the other hand, our judgements on competence refer primarily to others' ability to achieve the objectives they are given. As an example, a judgement of competence would be how capable or responsible a person is (e.g., Clausell & Fiske, 2005; Eckes, 2002; Glick & Fiske, 1996).

In this regard, previous research shows that overweight or obese people tend to be perceived as less competent individuals (Levine & Schweitzer, 2015). On the other hand, although there is little previous research, it has been found that obese or overweight people tend to be perceived as warmer (Agell & Rothblum, 1991; Jáuregui Lobera et al., 2008; Tiggemann & Rothblum, 1988).

There is another reason for hypothesizing a positive relationship between excess weight and warmth: recent studies have shown that judgements on the dimensions of warmth and competence tend to be negatively correlated. That is, people tend to infer that an apparent surplus of one must imply a deficit of the other (Judd et al., 2005). Consequently, many people are considered competent but cold (e.g., 'She's very intelligent . . . but customers will hate her') or warm but incompetent (e.g., 'She's so sweet . . . but she'd probably be an ineffective negotiator'). In fact, experiments show that the increase in one dimension usually leads to a perceived decrease in the other — the more competent we perceive someone to be, the less warm we believe they are and vice versa (Kervyn et al., 2009). For example, when professional women have children, they may be seen as warmer yet also perceived as less competent (Cuddy et al., 2004).

As previously shown, our perceptions of people's warmth and competence are important judgements when taking decisions at work (Cuddy et al., 2011; Lowman et al., 2019). Likewise, these dimensions of competence and warmth may be more or less important according to each specific job, given that they could generate a better or worse perceived fit between the person and the job. According to the person-job fit model (Abdelmoteleb, 2020; Carless, 2005; Kristof-Brown, 2000), the perceived fit between the worker's skills, knowledge and other characteristics and the job requirements lead to an expectation of success which is associated with factors such as a higher likelihood of hiring the candidate, a higher salary, a lower drop-out rate in the recruitment process, higher job satisfaction, less voluntary rotation in the job and better performance (Edwards, 1991; Meglino et al., 2000; Phillips, 1998).

In this regard, Sartore and Cunningham (2007) showed that within the fitness industry, the candidates for a job as a personal trainer were perceived as a worse fit for the job when they were overweight, even if they had the same or higher qualifications. In consequence, they received worse evaluations and lower hiring recommendations than when they were presented as candidates with an average physical constitution. Therefore, this study shows how excess weight can be a cause of discrimination in a hiring process when some of the qualities which tend to be associated with excess weight (e.g., laziness or lack of self-control) are perceived to be incompatible with the requirements needed to effectively perform the job.

On the other hand, there are also prior studies that suggest that certain qualities usually associated with excess weight (e.g., friendliness or sociability) could, in turn, increase the perceived fit for jobs where warmth is perceived as an advantage when engaged in tasks related to interpersonal communication, such as customer service (Hurley, 1998). In this vein, in a study carried out by Smith et al. (2016), the researchers manipulated the physical

constitution of a hotel receptionist and asked the participants to evaluate how satisfied they were with the service she offered. The data showed that when the receptionists were presented as more voluminous, they were perceived as warmer, and this warmth predicted higher satisfaction with the service.

Thus, this study seeks to extend the previous literature by manipulating, for the first time in the same study, both the candidate's physical constitution and their fit with the job as a function of the perceived warmth or competence based on this physical constitution. Furthermore, this study also seeks to make a conceptual advance, given that it tries to identify and understand not only the conditions in which it is more likely to find the more commonly recognizable type of discrimination (the kind suffered by overweight people) but also types of discrimination which, conversely, may be targeted against people with an average physical constitution.

Objectives and hypothesis of this study

The objective of this study was to examine whether the perceptions of warmth and competence with which overweight people are categorized can influence the perceived fit between the candidate and the job, such that the greater warmth perceived in overweight people could facilitate a better fit with a job in which warmth is a relevant characteristic, compared to a job for which warmth is not a relevant feature or predictor. That is, this study seeks to answer the question of whether being an overweight worker is harmful in all job contexts or, conversely, whether it could be favourable in certain job contexts where the dimension of warmth is a better predictor for determining work performance than the dimension of competence. In this study, we use remuneration as a measure of the projection of performance (Ferris et al., 2001; Folger & Konovsky, 1989; Keller, 2018; Sherer et al., 1987; Trevor et al., 1997) because first, it is a general measure that enables very different jobs to be compared, and secondly, it is easier to understand than specific measures related to each job in particular (e.g., return on investment, percentage of sales, etc.).

Thus, based on the literature reviewed, we posited the following hypothesis: the fit between the worker and the job will lead to a higher perception of job performance measured by the salary with which the evaluators propose remunerating workers. Specifically, for a job in which competence is the best performance predictor (e.g., stockbroker), a candidate with an average physical constitution will fit better and receive higher remuneration. On the contrary, for a job where warmth is the best performance predictor (e.g., party entertainer), the overweight candidate will fit better and receive higher remuneration.

Method

Participants and design

Because no previous research has examined whether the effect of physical constitution and the work environment may be moderated by the specific job for which one is a candidate, we were unable to base this study on previous research to get an estimated effect size for the predicted interaction. Therefore, we adhered to the conventionally accepted empirical rule, which recommends having at least 50 participants per condition (Simmons et al., 2013)¹. A sample of 204 voluntary participants between the ages of 20 and 25 was randomly

assigned to one of the four experimental conditions according to a factorial between-subjects design 2 (Job: ‘stockbroker’ vs. ‘party entertainer’) \times 2 (Physical constitution: ‘average’ vs. ‘overweight’)². The participants were chosen by non-probability convenience sampling. Specifically, the sample was comprised of students at the same university. Five participants were excluded because their BMI (Body Mass Index) was higher than 30, which is considered obese (World Health Organization [WHO], 2020). Thus, the usable sample included 199 participants ($M_{\text{BMI}} = 21.70$, $SD_{\text{BMI}} = 2.76$, 13.10% BMI > 25 [overweight])³.

Procedure

To conduct the study, the participants were asked to imagine that they were in charge of a company’s human resources department. Then they were informed that they were going to receive the curriculum vitae (CV) of a real candidate who has already been shortlisted, and their job consisted of deciding on the salary this candidate should be offered. The participants received brief information on a candidate describing their job experience (five years) and personal information, along with a picture. Half the participants received information that the candidate was applying for a job as a party entertainer while the other half received information that the candidate was applying for a job as a stockbroker. Likewise, half the participants received a CV with a photo of an overweight candidate, while the other half received a CV with a photo of a candidate with an average physical constitution (i.e., not overweight). Finally, after seeing the picture and the description of each candidate, all the participants individually responded to the same online questionnaire created with Google Forms, comprised of different questions about the candidate, including their perception of warmth and competence, as well as the salary they would offer them for that job. Finally, participants were asked to specify their own weight in kilogrammes and their height in metres in order to calculate each participant’s Body Mass Index ($\text{BMI} = \text{weight in kg}/\text{height in m}^2$).

Independent variables

Job

To manipulate the degree to which friendliness and likeability were perceived as a relevant feature of a given job type, half the participants received the instructions that the candidate they were evaluating was applying for a job in an investment bank (where friendliness and likeability were not considered essential features to properly perform the job), while the other half received information that the candidate they were evaluating was applying for a job as a party entertainer (where friendliness and likeability can be considered essential features for effective performance).

To ensure that each job used in the manipulation was uniquely associated with greater competence or warmth, an additional study was conducted with 61 university students who participated voluntarily and anonymously (72.10% females, $M_{\text{age}} = 20.10$, $SD = 1.64$). The participants expressed the extent (1, ‘not at all’, to 5, ‘totally’) to which they considered certain attributes associated with warmth (friendliness and likeability; $r[59] = .866$, $p < .001$) or competence (responsibility and capacity; $r[59] = .483$, $p < .001$) were necessary to perform the job of ‘party entertainer’ or ‘stockbroker’ according to the condition to which they were assigned.

The results showed that the participants believed that for the job of party entertainer, the employee had to be significantly warmer ($M = 4.83$, $SD = 0.32$) than for the job of stockbroker ($M = 2.88$, $SD = 1.01$), $t(59) = 10.490$, $p < .001$, 95% $CI = 1.585$, 2.332 . Conversely, the participants indicated that for the job of stockbroker, the employee had to be significantly more competent ($M = 4.55$, $SD = 0.57$) than for the job of party entertainer ($M = 4.08$, $SD = 0.70$), $t(56) = -2.902$, $p = .005$, 95% $CI = -0.807$, -0.148 .

Physical constitution

To manipulate the participants' perception of the physical constitution of the supposed candidate, half the participants received a CV with a photograph of an overweight candidate. Conversely, the other half received a CV with a photograph of the same candidate, but this time with an average physical constitution. The same photograph was modified using an image editing program to ensure that the other physical features remained the same.

To check that the participants perceived the physical constitution represented in the photographs as different, while being equal in the other relevant physical features, we conducted another additional study with a different sample ($N = 58$, 72.40% females, $M_{\text{age}} = 20.17$, $SD = 1.63$) which was presented as a questionnaire on forming first impressions. The participants were assigned to a condition in which they received the photograph of the overweight person or that of the average-weight person. Then they were asked about the main manipulation check ('How much do you think this person weighs in kilos?') along with a series of control measures: 'How old do you think this person is?' to measure age; 'How tall do you think this person is?' for their height in cm; 'To what extent do you find this person (physically) attractive?' measured from 1 ('Not at all') to 5 ('Totally'); and 'Do you think this person's appearance is natural?' measured from 1 ('Not at all') to 5 ('Totally'). The following items on facial features were also included: 'To what extent do you think this person has a symmetrical face?', 'To what extent do you think this person has a wide forehead?' and 'To what extent do you think this person has a small chin?', all measured from 1 ('Not at all') to 5 ('Totally').

As expected, our results show that the participants perceived that the overweight person weighed significantly more ($M = 128.03$, $SD = 20.21$) than the photograph of the person with an average constitution ($M = 77.81$, $SD = 8.29$), $t(56) = -12.049$, $p < .001$, 95% $CI = -58.566$, -41.869 . None of the other measures included was statistically significant, $ts < 1.54$, $ps > .131$.

Dependent variables

Remuneration

The participants assigned the salary they considered appropriate for the candidate on a scale of five points or levels. However, given that in the job market the average salary of a stockbroker is different than that of a party entertainer (INE, 2018b), different salary brackets were developed for each condition to account for these differences. Thus, the salary range for the condition of party entertainer was between €20,000 and > €40,000 (divided into five levels: €20,000–€25,000; €25,001–€30,000; €30,001–€35,000; €35,001–€40,000 and > €40,000) and for the stockbroker, between €50,000 and > €120,000 (divided

into five levels: €50,000–€70,000; €70,001–€90,000; €90,001–€110,000; €110,001–€120,000 and > €120,000). The central and other values of this measure were chosen based on the average and variability of the salary for each job in the Spanish job market (INE, 2018b). For the analysis, this variable was coded continuously on a scale of five points, with 1 the lowest and 5 the highest. Higher values indicated higher remuneration.

Perceived warmth and competence

To evaluate the degree to which the participants perceived the candidate as a warm person, the following indicators were used: perceived friendliness and perceived likeability ($r[197] = .86$, $p < .001$, Fiske et al., 2002). In turn, the participants judged the competence of the candidate by expressing the extent to which they considered that the person was responsible (perceived responsibility) and capable (perceived skill; $r[197] = .63$, $p < .001$, Cuddy et al., 2007). A five-point Likert scale (1 = ‘not at all’, 5 = ‘totally’) was used to measure both variables.

Results

In order to analyse the results, the dependent variables remuneration, warmth and competence were subjected to a 2 (Job: ‘stockbroker’ vs. ‘party entertainer’) \times 2 (Physical constitution: ‘average’ vs. ‘overweight’) analysis of variance (ANOVA). Table 1 shows the averages, standard deviations and correlations among the dependent variables.

Remuneration

The results revealed a significant main effect of the job for which the candidate was applying, $F(1, 195) = 37.43$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .161$. Specifically, the participants showed a willingness to remunerate the candidate more when they were applying for the job of stockbroker ($M = 2.79$, $SD = 0.68$) than when they were applying for the job of party entertainer ($M = 2.17$, $SD = 0.7$)⁴. No main effect was found with respect to the variable of physical constitution, $F(1, 195) = 0.58$, $p = .449$, $\eta_p^2 = .003$.

In turn, as expected, the main effect of the variable type of job was moderated by physical constitution, and a significant interaction effect was found between the type of job and the candidate’s physical constitution, $F(1, 195) = 5.51$, $p = .020$, $\eta_p^2 = .028$ ⁵. As shown in Figure 1, in the condition of party entertainer, the participants who saw the photograph of the overweight candidate assigned significantly higher remuneration ($M = 2.34$; $SD = 0.70$) than those who saw the photograph of the candidate with an average constitution ($M = 2.04$; $SD = 0.69$), $F(1, 195) = 4.75$, $p = .030$, $\eta_p^2 = .024$. However, in the condition of stockbroker, even though the opposite pattern was obtained, no significant differences were found in the remuneration assigned by the participants who saw the photograph of the candidate with an average constitution

Table 1. Descriptive statistics and correlation matrix.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
1. Remuneration	2.49	0.75		
2. Warmth	3.79	0.91	.18*	
3. Competence	3.55	0.80	.13	.61*

Note: * $p < .01$

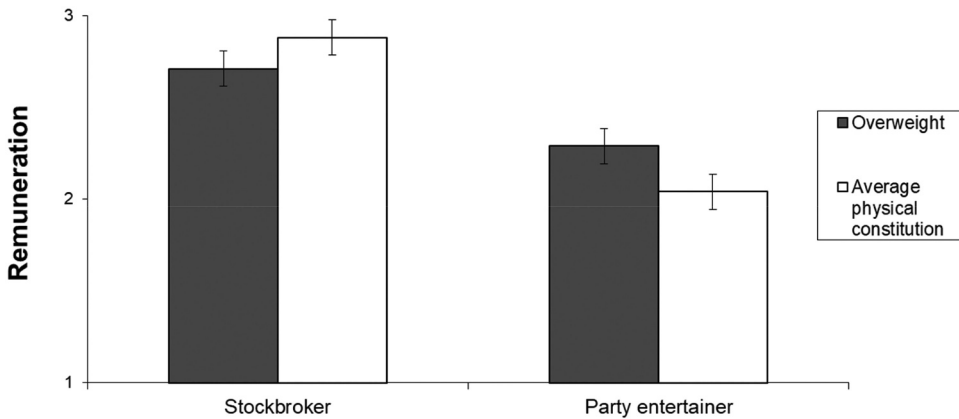


Figure 1. Graph comparing remuneration according to the job and the candidate's physical constitution.

($M = 2.86$; $SD = 0.64$) and those who saw the photograph of the overweight candidate ($M = 2.71$; $SD = 0.70$), $F(1, 195) = 1.28$, $p = .259$, $\eta_p^2 = .007$ (see Figure 1).

Warmth

The results did not reveal a significant main effect of the job for which the candidate was applying, $F(1, 195) = 0.67$, $p = .415$, $\eta_p^2 = .003$. However, there was a significant main effect of the candidate's physical constitution, $F(1, 195) = 31.26$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .138$. Specifically, as expected, the participants evaluated the overweight candidate as warmer ($M = 4.14$, $SD = 0.74$) than the candidate with an average constitution ($M = 3.46$, $SD = 0.95$). There was no interaction effect between the two variables, $F(1, 195) = 0.24$, $p = .627$, $\eta_p^2 = .001$.

Competence

The results did not reveal a significant main effect of either the job for which the candidate was applying, $F(1, 195) = 0.86$, $p = .356$, $\eta_p^2 = .004$, or the candidate's physical constitution, $F(1, 195) = 2.01$, $p = .158$, $\eta_p^2 = .010$. Likewise, there was no interaction effect between the two variables, $F(1, 195) = 0.09$, $p = .767$, $\eta_p^2 < .001$.

General discussion

This study examines whether the discrimination that tends to occur during personnel selection processes based on the candidates' physical constitution may also depend on other factors such as the type of job for which they are applying. Thus, this study shows for the first time how in a simulated context of personnel selection, an overweight individual may be perceived as more appropriate for a job as 'party entertainer' compared to an individual with an average physical constitution.

Specifically, the results of this study indicated that when the candidate was applying for the job of stockbroker, there were no differences regarding the initial salary

according to their physical constitution. However, when the candidate was applying for the job of party entertainer, they were offered a higher salary in the condition in which they looked like an overweight individual than in the condition in which they had an average physical constitution.

Therefore, this study shows that depending on the job for which one is applying, discrimination can occur when evaluating the candidate depending on their physical constitution, but in the opposite direction to what is usually expected. One possible explanation for this result could be related to the fact that in line with our hypothesis, the candidate to be evaluated was perceived as warmer (e.g., friendlier and more likeable) when they were overweight than when they had an average physical constitution. Likewise, as our data reveal, warmth is perceived as a dimension particularly associated with performing a job like 'party entertainer', where social skills are essential. Therefore, we might think that higher perceived warmth in the overweight candidate could lead the recruiter to perceive a better fit with the job of party entertainer and in consequence assign them higher remuneration.

However, no difference in remuneration was found among candidates for the job of 'stockbroker'. One possible explanation may be that the specific job is so closely associated with competence (i.e., participants may assume that anyone applying for this job must be extraordinarily competent) that physical constitution is not such a relevant variable capable of producing differences. To check this hypothesis, future studies should include jobs that are associated with competence (e.g., administrative jobs) but in a degree which could also allow for greater variation according to physical constitution.

Likewise, the presence of interaction in the results helps to discard other possible explanations, such as that the participants tried to (consciously or unconsciously) favour the overweight candidate above the candidate with the average physical complexion as a result of a mechanism of social desirability or correction of prejudice (Wegener & Petty, 1995), because this pattern only appears in the condition in which the candidate was applying for the job of party entertainer, not when they were applying for the job of stockbroker. That is, if the effect is due to a phenomenon of social desirability or correction of prejudice, a similar effect (i.e., higher pay for the overweight candidate) should be found both for the job of stockbroker and for the job of party entertainer (main effect). However, no significant results were found in the condition of stockbroker as a function of the candidate's physical constitution, and the pattern of means found even points in the opposite direction, in line with the prior literature: higher pay for the worker with an average physical constitution than for the overweight worker.

Therefore, these results confirmed the importance for people in charge of personnel selection within an organizational context to be aware of the biases that variables like body image may exert on their decisions throughout the process. Thus, the need for decision-making protocols (such as CVs without pictures) is essential in order to prevent the candidates' physical appearance from distorting the impact of more predictive factors or accomplishments in jobs in which appearance is not an important requirement for effective performance. Similarly, it would be recommendable for recruiters to take training courses geared at detecting and managing stereotypical judgements in order to avoid or reduce this type of bias. This article shows an example

of how these biases can affect groups that normally suffer from prejudice (e.g., overweight people) and also people who a priori we would not expect to be the potential victims of discrimination (e.g., people with an average physical constitution), where bias may go more unnoticed.

In turn, the results found in the study suggest that in order to reduce possible discrimination stemming from physical constitution, recruitment departments should use objective measures to evaluate the relevant features of the corresponding job. During the hiring process, the more information that can be collected through standardized and validated tools, the lower the likelihood of inferences based on stereotypical judgements, or the less impact those inferences will have on the final evaluation of the candidate. Another implication of these results is that when designing a job (which later determines the fit with a possible candidate), it is worthwhile emphasizing the importance of warmth variables (which are seldom taken in consideration enough) when evaluating job performance instead of only bearing in mind competence variables, as is more common (Lowman et al., 2019).

This study has some limitations worth noting. First of all, it is important to bear in mind that the jobs used as one of the independent variables are not comparable in important ways, such as the socioeconomic status associated with them. Therefore, in future studies it would be advisable to use jobs that are as comparable as possible, so that they only differ in their greater or lesser association with the dimensions of warmth and competence. On the other hand, even though previous research has shown that the gender of the participant does not influence the evaluation of the dimensions of a candidate's competence and warmth (Smith et al., 2016), it should be included to confirm the *null effect* of that variable, and other sociodemographic measures should also be included (e.g., age, nationality, educational level).

Finally, it would be worthwhile for future studies to try to replicate these results in a real organizational environment (instead of simulated lab conditions) using participants with professional experience to the extent possible (personnel selection recruiters or professionals). It would also be advisable for future studies to measure real behaviour (e.g., whether or not a candidate is hired) instead of only using self-reported measures. Likewise, this study only used two jobs. It would be worthwhile for future studies to check whether it is possible to replicate the same pattern using other jobs that are different though conceptually similar (e.g., administrative assistant vs. comedian).

Notes

1. Ultimately, 51 participants were used for each of the four conditions in this study.
2. Due to a technical error, the gender, age and nationality of the participants were not recorded in this study.
3. When the data are analysed using the complete sample, the results continue to be significant.
4. Even though the salary brackets were designed to respect the differences between the average salary in each profession, the main effect in which the participants proportionally assigned a higher salary to the candidate when he was presented as a stockbroker than as a party entertainer may be due to the fact that in addition to the initial salary differential between the two professions, there is also a difference in terms of professional promotion. That is, the participants may have inferred that a candidate with five years of experience in a sector like investment banking will be promoted to a higher

salary than a candidate with the same experience in a profession like party entertainment.

5. To check the possible effect of BMI on the results, we created a new dichotomous variable (participant's physical constitution) with the participants who were not overweight (assigning them the value of 0) and the participants who were overweight (assigning them the value of 1). When we included this new factor in the ANOVA on remuneration, the three-way interaction was not significant $F(1, 191) = 0.03, p = .873, \eta_p^2 < .001$; nor were the two-way interactions with the Participant's physical constitution \times Physical constitution: $F(1, 191) = 0.04, p = .834, \eta_p^2 < .001$; Participant's physical constitution \times Job: $F(1, 191) = 0.74, p = .391, \eta_p^2 = .004$. Likewise, no main effect was found in this factor on the variable remuneration, $F(1, 191) = 0.03, p = .868, \eta_p^2 < .001$. These data suggest that the participants' physical constitution did not moderate the results. In an additional analysis, we included the continuous BMI variable as a covariate in an ANCOVA and found the Physical constitution \times Job continued interaction to be significant after controlling for the participants' BMI, $F(1, 194) = 5.59, p = .019, \eta_p^2 = .028$.

Ganas lo que pesas: el efecto de la complexión física y el tipo de trabajo sobre la remuneración en un contexto simulado de selección de personal

En el contexto laboral y, particularmente en lo referido a los procesos de selección de personal, la apariencia física es un factor manifiestamente relevante (Lowman et al., 2019). Las personas con obesidad y sobrepeso, por ejemplo, son más propensas a sufrir un trato discriminatorio en prácticamente todos los aspectos de su vida profesional (Agerström & Rooth, 2011; Carr et al., 2008; Finkelstein et al., 2007; Latner et al., 2008). Este fenómeno tiene altas implicaciones si además tenemos en cuenta que en España, según la última encuesta publicada (INE, 2018a), un 18.2% de hombres y un 16.7% de mujeres (entre 18 y 65 años) padecen de obesidad. Con respecto al sobrepeso el porcentaje es mucho mayor, siendo un 44.3% para hombres y un 30% para mujeres (entre 18 y 65 años).

En concreto, la investigación previa ha mostrado cómo las personas con sobrepeso tienen menos probabilidades de ser consideradas aptas para un mismo puesto de trabajo (Grant & Mizzi, 2014), de recibir ofertas de trabajo, y de ser contratadas en un proceso de selección personal comparadas con las personas de peso medio (Flint et al., 2016; Pingitore et al., 1994).

En la misma línea, las personas con sobrepeso reciben menores salarios iniciales (Baum & Ford, 2004; Judge & Cable, 2011), son peor evaluadas en su desempeño, trabajan más horas (Schulte et al., 2007), se les atribuye un menor potencial de liderazgo, generan menos expectativas de éxito (Flint & Snook, 2014; Shapiro et al., 2007) y se les asocia con empleos de bajo estatus socioeconómico (Ball et al., 2002). Además, en ciertos contextos laborales como la venta, donde la apariencia puede ser relevante, algunos trabajadores prefieren tener compañeros de peso medio que compañeros con sobrepeso, puesto que ven a estos últimos como menos capaces de desempeñar su función (Jasper & Klassen, 1990).

La explicación más probable de esta discriminación es que el estereotipo que se proyecta sobre las personas con sobrepeso está ligado a un conjunto de connotaciones negativas (Roehling, 1999). En consecuencia, los individuos con sobrepeso tienden a recibir evaluaciones más desfavorables en diferentes atributos específicos comparados con individuos de peso medio. Por ejemplo, un estudio previo muestra cómo, en un contexto de selección de personal, las fotografías de candidatos con sobrepeso fueron más asociadas a palabras negativas que las fotografías de los candidatos con un peso medio (Polinko & Popovich, 2001). A su vez, los individuos con sobrepeso son habitualmente catalogados como más perezosos, menos responsables y organizados, menos competentes, menos productivos, más problemáticos y emocionalmente inestables, más indecisos y menos activos (Finkelstein et al., 2007; Larkin & Pines, 1979; Levine & Schweitzer, 2015; Roehling et al., 2008). En consecuencia, todos estos rasgos asociados con el sobrepeso

tienen la capacidad de influir negativamente en prácticamente todas las etapas del proceso de selección (Bartels, 2016; Rudolph et al., 2009).

Esta discriminación derivada del sobrepeso es especialmente relevante hoy en día por dos motivos. En primer lugar, porque es uno de los tipos de discriminación que sigue recibiendo más aceptación social ya que el sobrepeso, a diferencia del género o el color de la piel, se sigue considerando un rasgo que, en cierto modo, parece responsabilidad de quien lo posee (Finkelstein et al., 2007; Puhl & Brownell, 2001; Vartanian & Silverstein, 2013). Y, en segundo lugar, porque las cifras muestran que el sobrepeso y la obesidad son una realidad que crece cada año. A nivel mundial, la obesidad se ha triplicado desde 1975, y en 2016 había ya más de 1.900 millones de personas con sobrepeso, de los cuales 650 millones tenían obesidad (World Health Organization [WHO], 2020). Dado que las personas con sobrepeso cada vez representan un porcentaje mayor de la fuerza de trabajo, merece la pena estudiar detenidamente los retos y oportunidades a los que dicha población se enfrenta en su entorno laboral.

Marco teórico

El Modelo de Contenido del Estereotipo (Stereotype Content Model; Fiske et al., 2002) propone que cualquier individuo puede ser evaluado en función de dos dimensiones fundamentales: competencia y calidez. Los juicios de calidez que hacemos sobre las demás personas responden principalmente a la necesidad de saber si alguien puede ser un amigo o un enemigo. Por ejemplo, cómo de amable o simpática es una persona serían ejemplos de juicios de calidez. Por otro lado, los juicios de competencia que nos formamos hacen referencia principalmente a la capacidad de los demás para conseguir los objetivos que se proponen. Por ejemplo, cómo de capaz o responsable es una persona serían juicios de competencia (e.g., Clausell & Fiske, 2005; Eckes, 2002; Glick & Fiske, 1996).

A este respecto, la investigación previa muestra que las personas con sobrepeso u obesidad suelen ser percibidas como individuos menos competentes (Levine & Schweitzer, 2015). Por otro lado, en cuanto a la calidez, aun cuando las investigaciones previas son escasas, se ha observado que las personas obesas o con sobrepeso tienden a ser percibidas como más cálidas (Agell & Rothblum, 1991; Jáuregui Lobera et al., 2008; Tiggemann & Rothblum, 1988).

A su vez, existe otro motivo para hipotetizar una relación positiva entre sobrepeso y calidez ya que investigaciones recientes muestran que los juicios sobre las dimensiones de calidez y competencia suelen estar negativamente correlacionados. Es decir, las personas suelen inferir que un aparente superávit de una de ellas debería implicar un déficit de la otra (Judd et al., 2005). En consecuencia, muchas personas son consideradas competentes pero frías (por ejemplo, ‘Es muy inteligente ... pero los clientes la odiarán’) o cálidas pero incompetentes (por ejemplo, ‘Es muy dulce ... pero probablemente sería un negociador ineficaz’). De hecho, los experimentos muestran que el incremento en una dimensión conduce habitualmente a una disminución percibida de la otra—cuanto más competente percibimos a la persona, menos cálida creemos que es, y viceversa (Kervyn et al., 2009). Por ejemplo, cuando las mujeres profesionales

tienen hijos, pueden ganar calidez, pero al mismo tiempo ser percibidas como menos competentes (Cuddy et al., 2004).

Como se ha mostrado previamente, las percepciones de calidez y competencia que tenemos sobre las personas son juicios importantes a la hora de tomar decisiones en el contexto laboral (Cuddy et al., 2011; Lowman et al., 2019). Del mismo modo, estas dimensiones de competencia y calidez podrían resultar más o menos relevantes en función de cada puesto de trabajo concreto, dado que podrían generar un mayor o menor encaje percibido entre la persona y el puesto. De acuerdo con el modelo de encaje persona-puesto (*person-job fit model*; Abdelmoteleb, 2020; Carless, 2005; Kristof-Brown, 2000), el ajuste percibido que se produce entre las habilidades, conocimientos y demás características del trabajador y los requerimientos del puesto de trabajo producen una expectativa de éxito que está asociada, entre otras cosas, con una mayor probabilidad de contratación del candidato, un mayor salario, una menor tasa de abandono en el proceso de reclutamiento, una mayor satisfacción laboral, una menor rotación voluntaria en el puesto, y un mayor rendimiento (Edwards, 1991; Meglino et al., 2000; Phillips, 1998).

A este respecto, Sartore y Cunningham (2007) mostraron cómo, en el contexto de la industria del *fitness*, los candidatos a un puesto de trabajo de entrenador personal eran percibidos con un peor encaje respecto al puesto cuando tenían sobrepeso (a pesar de tener las mismas o mayores cualificaciones) y en consecuencia, recibieron peores evaluaciones y menores recomendaciones de contratación que cuando eran presentados como candidatos de complejión media. Este estudio, por tanto, muestra cómo el sobrepeso puede ser causa de discriminación en un proceso de selección cuando algunas de las cualidades con las que suele ir asociado (e.g., indolencia o falta de autocontrol) son percibidas como incompatibles con los requisitos necesarios para desarrollar eficazmente el puesto de trabajo.

Por otro lado, también existen estudios previos que sugieren que ciertas cualidades comúnmente asociadas al sobrepeso (e.g., amabilidad o sociabilidad) podrían, a su vez, aumentar el encaje percibido respecto a aquellos puestos de trabajo donde la calidez es percibida como un rasgo ventajoso a la hora de realizar tareas relacionadas con el trato interpersonal como, por ejemplo, la atención al cliente (Hurley, 1998). En esta línea, en un estudio llevado a cabo por Smith et al. (2016), los investigadores manipularon la complejión física de un recepcionista de hotel y pidieron a los participantes que evaluaran cómo de satisfechos quedarían con el servicio ofrecido. Los datos mostraron que cuando los recepcionistas eran presentados como más voluminosos eran percibidos como más cálidos y que esa calidez predecía una mayor satisfacción con el servicio.

Así, el presente trabajo pretende extender la literatura previa manipulando por primera vez en un mismo estudio tanto la complejión física del candidato como el encaje respecto a un puesto de trabajo en función de la calidez o competencia percibida a raíz de dicha complejión física. Además, el presente estudio también pretende realizar un avance conceptual, puesto que intenta identificar y comprender no solo aquellas condiciones en las que podría ser más probable encontrar el tipo de discriminación más habitualmente reconocible (la sufrida por las personas con sobrepeso), sino también aquellas en las que, por el contrario, dicha discriminación puede recaer sobre las personas de complejión media.

Objetivos e hipótesis del presente trabajo

Así pues, el objetivo del presente estudio fue examinar si las percepciones de calidez y competencia con las que se categorizan a las personas con sobrepeso pueden influir en el ajuste percibido entre el candidato y el puesto de trabajo. De tal forma que esa mayor calidez percibida en las personas con sobrepeso podría facilitar un mejor encaje con un puesto de trabajo para el cual la calidez sea una característica relevante para el desempeño, en contraste con un puesto para el cual la calidez no sea un rasgo relevante o diagnóstico. Es decir, el presente trabajo pretende responder a la pregunta de si ser un trabajador con sobrepeso es perjudicial en todos los contextos laborales o, por el contrario, podría ser favorable en determinados contextos laborales en los que la dimensión de calidez sea más diagnóstica para determinar el desempeño en el trabajo que la dimensión de competencia. En el presente estudio utilizamos la remuneración como una medida de la proyección del desempeño (Ferris et al., 2001; Folger & Konovsky, 1989; Keller, 2018; Sherer et al., 1987; Trevor et al., 1997) debido a que, por un lado, es una medida general que permite comparar puestos de trabajo muy distintos y, por otro lado, es más fácil de entender que medidas más específicas de cada puesto en particular (e.g., retorno sobre la inversión, porcentaje de ventas, etc.).

Así, con base en la literatura revisada, realizamos la siguiente hipótesis: el encaje entre trabajador y puesto de trabajo llevará a una mayor percepción de desempeño en el trabajo (medida a través del salario con el que se propone remunerar a los trabajadores). En concreto, para un puesto de trabajo (e.g., inversor de bolsa) en el que la competencia sea lo más diagnóstico del desempeño, un candidato de complexión media tendrá un mejor encaje y recibirá una mayor remuneración. Por el contrario, para el puesto de trabajo en el que la calidez sea lo más diagnóstico del desempeño (e.g., animador de fiestas), el candidato con sobrepeso tendrá un mejor encaje y recibirá una mayor remuneración.

Método

Participantes y diseño

Como ninguna investigación previa ha examinado si el efecto de la complexión física en el entorno laboral puede estar moderado por el puesto de trabajo al que se opta, no pudimos basarnos en trabajos previos para obtener un tamaño del efecto estimado para la interacción predicha. Por lo tanto, nos adherimos a la regla empírica aceptada convencionalmente que recomienda recoger al menos 50 participantes por condición (Simmons et al., 2013)¹. Una muestra de 204 participantes voluntarios de entre 20 y 25 años fueron asignados de forma aleatoria a una de cuatro condiciones experimentales, según un diseño factorial inter-sujetos 2 (Puesto de trabajo: 'inversor de bolsa' vs. 'animador de fiesta') × 2 (Complexión física: 'media' vs. 'con sobrepeso')². Los participantes fueron seleccionados mediante un muestreo no probabilístico por conveniencia. En concreto se trataba de una muestra de estudiantes pertenecientes a una misma universidad. Se excluyó a cinco participantes debido a que su IMC (Índice de Masa Corporal) era mayor a 30, índice a partir del cual se considera obesidad (World Health Organization [WHO], 2020). De este modo, la muestra útil resultó ser de 199 participantes ($M_{IMC} = 21.70$, $SD_{IMC} = 2.76$, 13.10% $IMC > 25$ [sobrepeso])³.

Procedimiento

De cara a la realización del estudio, se pidió a los participantes que imaginaran ser el responsable de recursos humanos de una empresa. A su vez, se les informó de que iban a recibir el currículum vitae (CV) real de un candidato ya preseleccionado con anterioridad y su tarea consistía en decidir la oferta económica que debería presentarse a dicho candidato. De esta forma, los participantes recibieron una breve información sobre el candidato describiendo su experiencia laboral (cinco años) y datos personales junto con una imagen del mismo. La mitad de los participantes recibió la información de que el candidato optaba a un puesto de animador de fiestas, y la otra mitad recibió la información de que el candidato optaba a un puesto de inversor de bolsa. Igualmente, la mitad de los participantes recibió un CV con la foto del candidato con sobrepeso, mientras que la otra mitad recibió un CV con la foto del candidato mostrando una complejión física media (i.e., sin sobrepeso). Finalmente, después de ver la imagen y la descripción de cada candidato, todos los participantes respondieron de manera individual al mismo cuestionario online creado con el software Google Forms y compuesto por diferentes preguntas sobre el candidato en cuestión, incluyendo la percepción de calidez y competencia del mismo, así como la remuneración que le ofrecerían para dicho puesto de trabajo. Del mismo modo, se solicitaba a la muestra que especificara su peso en kilogramos y su altura en metros con el fin de calcular el Índice de Masa Corporal ($IMC = \text{peso en kg}/\text{altura en m}^2$) de cada participante.

Variables independientes

Puesto de trabajo

Para manipular el grado en el que la amabilidad y la simpatía eran percibidas como un rasgo relevante o no respecto a un tipo de trabajo determinado, la mitad de los participantes recibió la instrucción de que el candidato a evaluar optaba a un puesto de inversor de bolsa (en el que la simpatía y la amabilidad no son considerados como rasgos esenciales para el desempeño correcto del trabajo). La otra mitad, sin embargo, recibió la información de que el candidato a evaluar optaba a un puesto de trabajo de animador de fiestas (en el que la simpatía y la amabilidad pueden ser considerados como rasgos esenciales para desempeñar de manera eficaz dicha actividad).

Para comprobar que cada puesto de trabajo que se empleó en la manipulación se asociaba de modo diferente a una mayor competencia o calidez, se llevó a cabo un estudio adicional. Este estudio contó con 61 estudiantes universitarios que participaron de forma voluntaria y anónima (72.10% mujeres, $M_{\text{edad}} = 20.10$, $SD = 1.64$). Los participantes manifestaron el grado (1, 'nada en absoluto', a 5, 'totalmente') en el que consideraban que ciertos atributos vinculados a la calidez (amabilidad y simpatía; $r[59] = .866$, $p < .001$) o a la competencia (responsabilidad y capacidad; $r[59] = .483$, $p < .001$) eran necesarios para desempeñar el trabajo de 'animador de fiestas' o 'inversor de bolsa' en función de la condición a la que fueron asignados. Los resultados mostraron que los participantes consideraban que para el puesto de animador de fiestas el empleado debía ser significativamente más cálido ($M = 4.83$, $SD = 0.32$) en comparación con el puesto de inversor de bolsa ($M = 2.88$, $SD = 1.01$), $t(59) = 10.490$, $p < .001$, 95% $IC = 1.585, 2.332$. Por el contrario, los participantes

indicaron que para el puesto de inversor de bolsa el empleado debía ser significativamente más competente ($M = 4.55$, $SD = 0.57$) en comparación con el puesto de animador de fiestas ($M = 4.08$, $SD = 0.70$), $t(56) = -2.902$, $p = .005$, 95% $IC = -0.807$, -0.148 .

Complexión física

Para manipular la percepción de los participantes sobre el aspecto físico del supuesto candidato, la mitad de los participantes recibió un currículum donde aparecía una fotografía del candidato con sobrepeso. Por el contrario, la otra mitad recibió un currículum donde aparecía una fotografía del mismo candidato, pero esta vez con una complexión media. La misma fotografía fue modificada con un programa de edición de imágenes para asegurar que el resto de características físicas permaneciera constante.

Para comprobar que los participantes percibían de forma diferencial la complexión física representada en las fotografías, al mismo tiempo que estaban equiparadas en el resto de características físicas relevantes, llevamos a cabo un segundo estudio adicional en otra muestra distinta ($N = 58$, 72.40% mujeres, $M_{edad} = 20.17$, $SD = 1.63$) que fue presentado como un cuestionario de formación de primeras impresiones. Los participantes fueron aleatoriamente asignados a una condición donde recibieron la fotografía de la persona con sobrepeso o la fotografía de la persona de complexión media. Después, se les preguntó por el control de manipulación principal (‘¿Cuántos kilos crees que pesa?’, medido en kg, de 0–200 kg), así como una serie de medidas control: ‘¿Qué edad crees que tiene?’, medida en años; ‘¿Cuánto crees que mide?’, medida en cm; ‘¿En qué grado dirías que él te parece atractivo (físico)?’, medida de 1 (‘Nada en absoluto’) a 5 (‘Totalmente’); y ‘¿La apariencia de la persona te ha parecido natural?’, medida de 1 (‘Nada en absoluto’) a 5 (‘Totalmente’). También se incluyeron los siguientes ítems sobre características faciales: ‘¿En qué medida te ha parecido tener una cara simétrica?’, ‘¿En qué medida te ha parecido tener una frente amplia?’, ‘¿En qué medida te ha parecido tener un mentón pequeño?’, todas ellas medidas de 1 (‘Nada en absoluto’) a 5 (‘Totalmente’).

Tal y como se esperaba, nuestros resultados indicaron que los participantes percibieron que la persona con sobrepeso pesaba significativamente más ($M = 128.03$, $SD = 20.21$) que la persona de la fotografía de complexión media ($M = 77.81$, $SD = 8.29$), $t(56) = -12.049$, $p < .001$, 95% $IC = -58.566$, -41.869 . Ninguna de las otras medidas incluidas resultó estadísticamente significativa, $ts < 1.54$, $ps > .131$.

VARIABLES DEPENDIENTES

Remuneración

Los participantes asignaron el salario que consideraban apropiado para el candidato en una escala de cinco puntos o niveles. No obstante, puesto que en el mercado laboral el salario medio del puesto de inversor de bolsa es diferente al de animador de fiestas (INE, 2018b) se elaboraron horquillas salariales diferentes para cada condición de modo que se tuvieran en consideración estas diferencias. Así, el rango salarial para la condición de animador de fiestas se estableció entre 20,000€ y + 40,000€ (subdividido en cinco niveles: 20,000€–25,000€; 25,001€–30,000€; 30,001€–35,000€; 35,001€–40,000€,

y + 40,000€) y, en el caso de inversor de bolsa, entre 50,000€ y + 120,000€ (subdividido en cinco niveles: 50,000€–70,000€; 70,001€–90,000€; 90,001€–110,000€; 110,001€–120,000€, y + 120,000€). El valor central y los demás valores de esta medida se seleccionaron en base a la mediana y a la variabilidad de dicho salario para cada puesto de trabajo en el mercado laboral español (INE, 2018b). Para los análisis, esta variable se codificó de forma continua en una escala de cinco puntos, siendo 1 el valor más bajo y 5 el valor más alto. Valores mayores indicaron una mayor remuneración.

Calidez y competencia percibidas

Para evaluar el grado en el que los participantes percibían al candidato como una persona cálida se emplearon los siguientes indicadores: amabilidad percibida y simpatía percibida ($r[197] = .86, p < .001$, Fiske et al., 2002). A su vez, los participantes juzgaron la competencia del candidato manifestando el grado en el que consideraban que era una persona responsable (responsabilidad percibida) y capaz (habilidad percibida, $r[197] = .63, p < .001$, Cuddy et al., 2007). Para la medición de ambas variables se empleó una escala tipo Likert de 5 puntos (1 = ‘nada en absoluto’, 5 = ‘totalmente’).

Resultados

Con el fin de analizar los resultados obtenidos, las variables dependientes (i.e., remuneración, calidez, y competencia) fueron sometidas a un análisis de varianza (ANOVA) 2 (Puesto de trabajo: ‘inversor de bolsa’ vs. ‘animador de fiestas’) \times 2 (Complejión física: ‘media’ vs. ‘con sobrepeso’). En la [Tabla 1](#) se pueden observar las medias, las desviaciones típicas, y las correlaciones entre las variables dependientes.

Remuneración

Los resultados revelaron un efecto principal significativo del puesto de trabajo al que se postulaba el candidato, $F(1, 195) = 37.43, p < .001, \eta_p^2 = .161$. En concreto, los participantes mostraron una mayor predisposición a remunerar al candidato cuando se postulaba al puesto de inversor de bolsa ($M = 2.79, SD = 0.68$) que cuando se postulaba para el puesto de animador de fiestas ($M = 2.17, SD = 0.7$)⁴. No se encontró un efecto principal respecto a la variable de complejión física, $F(1, 195) = 0.58, p = .449, \eta_p^2 = .003$.

A su vez, como se esperaba, el efecto principal de la variable puesto de trabajo fue moderado por la complejión física, observándose un efecto de interacción significativo entre el tipo de puesto de trabajo y la complejión física del candidato, $F(1, 195) = 5.51, p = .020, \eta_p^2 = .028$ ⁵. Como se puede apreciar en la [Figura 1](#), en la condición de animador de fiestas, los

Tabla 1. Estadísticos descriptivos y matriz de correlaciones.

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2
1. Remuneración	2.49	0.75		
2. Calidez	3.79	0.91	.18*	
3. Competencia	3.55	0.80	.13	.61*

Nota: * $p < .01$

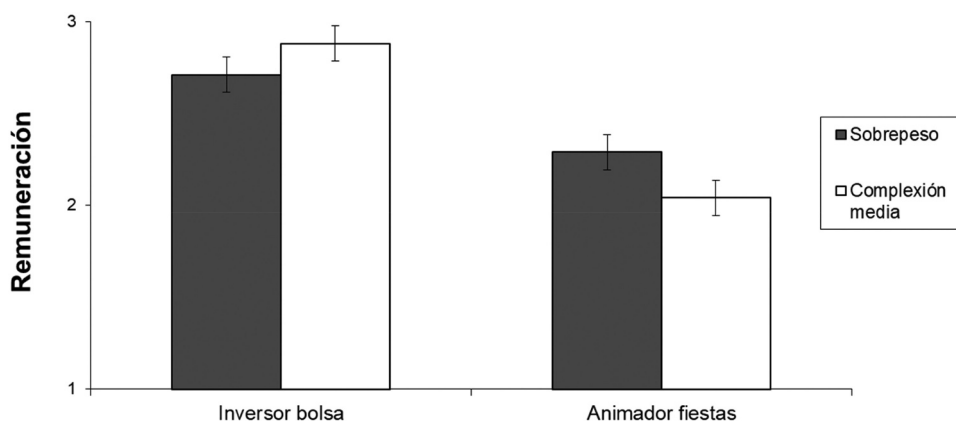


Figura 1. Gráfico comparativo de la remuneración en función del puesto de trabajo y de la complexión física del candidato.

participantes que vieron la foto del candidato con sobrepeso le asignaron significativamente más remuneración ($M = 2.34$; $SD = 0.70$) comparado con aquellos que vieron la foto del candidato de complexión media ($M = 2.04$; $SD = 0.69$), $F(1, 195) = 4.75$, $p = .030$, $\eta_p^2 = .024$. Sin embargo, en la condición de inversor de bolsa, a pesar de apreciarse el patrón contrario, no se encontraron diferencias significativas en remuneración entre los participantes que vieron la foto del candidato de complexión media ($M = 2.86$; $SD = 0.64$) y aquellos que vieron la foto del candidato con sobrepeso ($M = 2.71$; $SD = 0.70$), $F(1, 195) = 1.28$, $p = .259$, $\eta_p^2 = .007$ (véase [Figura 1](#)).

Calidez

Los resultados no revelaron un efecto principal significativo en función del puesto de trabajo al que aplicaba el candidato, $F(1, 195) = 0.67$, $p = .415$, $\eta_p^2 = .003$. Sin embargo, se reveló un efecto principal significativo en función de la complexión física, $F(1, 195) = 31.26$, $p < .001$, $\eta_p^2 = .138$. En concreto, como se esperaba, los participantes valoraron como más cálido al candidato con sobrepeso ($M = 4.14$, $SD = 0.74$) frente al candidato de complexión media ($M = 3.46$, $SD = 0.95$). No hubo efecto de interacción entre las dos variables, $F(1, 195) = 0.24$, $p = .627$, $\eta_p^2 = .001$.

Competencia

Los resultados no revelaron un efecto principal significativo ni del puesto de trabajo al que se postulaba el candidato, $F(1, 195) = 0.86$, $p = .356$, $\eta_p^2 = .004$, ni de la complexión física del candidato presentado, $F(1, 195) = 2.01$, $p = .158$, $\eta_p^2 = .010$. Igualmente, no hubo efecto de interacción entre las dos variables, $F(1, 195) = 0.09$, $p = .767$, $\eta_p^2 < .001$.

Discusión general

El presente estudio examina si la discriminación que, en el proceso de selección de personal, suele tener lugar en función de la complexión física de los candidatos puede

depender también de otros factores como, por ejemplo, el tipo de trabajo al que se pretende acceder. Así, este trabajo muestra por primera vez cómo, en un contexto simulado de selección de personal, un individuo con sobrepeso puede ser percibido como más apropiado para optar a un puesto de trabajo como el de ‘animador de fiesta’, en comparación con un individuo de complejión media.

En concreto, los resultados del estudio indicaron que cuando el candidato optaba al puesto de inversor de bolsa no hubo diferencias respecto al salario inicial en función de su complejión física. Sin embargo, cuando el candidato en cuestión optaba a un puesto de animador de fiestas, recibía una oferta económica más elevada en la condición en la que aparecía como un individuo con sobrepeso que en la condición en la que se mostraba con una complejión física media.

Por tanto, el presente estudio muestra que, en función del puesto de trabajo al que se opte, puede producirse discriminación a la hora de evaluar al candidato dependiendo de su complejión física, pero en la dirección contraria a la habitualmente esperada. Una posible explicación para este resultado podría estar relacionada con el hecho de que, en consonancia con nuestra hipótesis, el candidato a evaluar fue efectivamente percibido como más cálido (i.e., amable y simpático) cuando fue presentado como un candidato con sobrepeso que cuando fue presentado con una complejión física media. Además, tal y como muestran nuestros datos, la calidez es percibida como una dimensión especialmente asociada al desempeño de un puesto como el de ‘animador de fiestas’ donde las habilidades sociales parecen parte fundamental. Por tanto, podría pensarse que una mayor calidez percibida en el candidato con sobrepeso podría llevar al reclutador a percibir un mejor encaje (*fit*) con el puesto de trabajo ‘animador de fiestas’ y, en consecuencia, asignarle una mayor remuneración.

Sin embargo, no se observó una diferencia de remuneración entre candidatos para el puesto de ‘inversor de bolsa’. Una posible explicación para esto podría deberse a que este puesto de trabajo concreto esté tan asociado de partida al rasgo de competencia (i.e., es posible que los participantes asuman que para optar a ese puesto de trabajo el candidato debe ser ya extraordinariamente competente), que la complejión física no resulte una variable tan relevante capaz de producir diferencias. Para comprobar esta hipótesis, futuras investigaciones deberían incluir puestos de trabajo que estén asociados a la competencia (e.g., administrativo) pero en un grado que, a su vez, pudiera permitir mayor varianza en función de la complejión física.

Del mismo modo, la presencia de la interacción en los resultados ayuda a descartar otras posibles explicaciones como, por ejemplo, que los participantes hayan intentado favorecer (consciente o inconscientemente) al candidato con sobrepeso por encima del candidato de complejión media como consecuencia de un mecanismo de deseabilidad social o de corrección del prejuicio (Wegener & Petty, 1995), ya que ese patrón solo aparece en la condición en la que el candidato opta al puesto de animador de fiestas, pero no cuando opta al puesto de inversor de bolsa. Es decir, si el efecto se debiera a un fenómeno de deseabilidad social o de corrección del prejuicio, debería de haberse encontrado un efecto similar (i.e., mayor remuneración al candidato con sobrepeso) tanto para el puesto de ‘inversor de bolsa’ como de ‘animador de fiestas’ (efecto principal). Sin embargo, en la condición de inversor de bolsa no se encontraron resultados significativos en cuanto a la complejión física del candidato, e incluso el patrón de medias encontrado señala hacia la dirección contraria, en línea con la

literatura previa: mayor remuneración para el trabajador de compleción media que para el trabajador con sobrepeso.

Por tanto, estos resultados confirman la importancia de que los responsables de la selección de personal en el contexto organizacional sean conscientes de los sesgos que variables como la imagen corporal pueden ejercer sobre sus decisiones a lo largo del proceso. Así, queda patente la necesidad de llevar a cabo protocolos de decisión (por ejemplo, currículos sin imágenes) para evitar que el aspecto físico del candidato distorsione el impacto de factores o méritos más diagnósticos en aquellos trabajos en los que la imagen no sea un requisito relevante para el desempeño eficaz del puesto. Así mismo, sería recomendable que los evaluadores pudiesen realizar cursos de formación orientados a la detección y manejo de juicios estereotípicos con el objetivo de evitar o reducir este tipo de sesgos. En este caso, el presente artículo muestra un ejemplo de cómo estos sesgos pueden afectar tanto a colectivos que normalmente resultan ser perjudicados (e.g., personas con sobrepeso) como también a personas que a priori no esperaríamos que fuesen víctimas potenciales de discriminación (e.g., personas de compleción media), y cuyo sesgo podría pasar más inadvertido.

A su vez, los resultados encontrados en el estudio sugieren que, de cara a reducir una posible discriminación derivada de la compleción física, los departamentos de selección de personal deberían utilizar medidas objetivas para evaluar las características relevantes para el puesto de trabajo correspondiente. Durante el proceso de selección, cuanta más información pueda ser recabada a través de herramientas estandarizadas y validadas, menor será la probabilidad de realizar inferencias basadas en juicios estereotípicos, o menor peso tendrán dichas inferencias en la evaluación final del candidato. Otra implicación que se deriva de los resultados de esta investigación es que, a la hora de realizar el diseño del puesto de trabajo (del que posteriormente se deriva el *fit* o encaje con un posible candidato), conviene incidir en la importancia que pudieran tener variables de calidez (que habitualmente no son suficientemente tenidas en consideración) a la hora de evaluar el desempeño de dicho puesto y no solo tener en cuenta variables de competencia como suele ser más habitual (Lowman et al., 2019).

Este trabajo presenta algunas limitaciones que conviene señalar. En primer lugar, es necesario tener en cuenta que los puestos de trabajo utilizados como variable independiente no están equiparados en características relevantes como podría ser, por ejemplo, el estatus socioeconómico asociado a estos. Por ello, sería recomendable que futuras investigaciones utilizaran puestos de trabajo que estén lo más equiparados posible, de tal forma que solo se diferencien en su mayor o menor asociación respecto a las dimensiones de calidez y competencia. Por otro lado, aun cuando la investigación previa ha mostrado que el género del participante no influye en la evaluación de las dimensiones de competencia y calidez de un candidato (Smith et al., 2016), convendría incluirlo para confirmar el *efecto nulo* de dicha variable, así como incluir otras medidas sociodemográficas (e.g., la edad, la nacionalidad o el nivel educativo).

Por último, conviene señalar la conveniencia de que futuras investigaciones intenten replicar estos resultados en un entorno organizacional real (en lugar de las condiciones simuladas de un laboratorio) y empleando, en la medida de lo posible, participantes con experiencia profesional (reclutadores o profesionales de selección de personal). Igualmente, sería recomendable que futuros estudios pudieran medir el comportamiento real (e.g., si se contrata al candidato o no) en lugar de utilizar solamente

medidas de autoinforme. Asimismo, en el presente estudio se utilizaron únicamente dos puestos de trabajo. Sería conveniente que futuras investigaciones pudiesen comprobar si es posible replicar el mismo patrón utilizando otros puestos de trabajo diferentes aunque conceptualmente similares (e.g., administrativo vs. comediante).

Notas

- 1 Al final se recogieron 51 participantes para cada una de las cuatro condiciones del presente estudio.
2. Debido a un error técnico, ni el género ni la edad ni la nacionalidad de los participantes se registraron en este estudio.
3. Cuando se analizaron los datos empleando la muestra al completo, los resultados siguieron siendo significativos.
4. Aunque las horquillas salariales estaban diseñadas para respetar las diferencias que existen respecto al salario medio entre ambas profesiones, es posible que este efecto principal en el que los participantes asignaban proporcionalmente más salario al candidato cuando era presentado como inversor de bolsa que cuando era presentado como animador de fiesta se deba a que, además de la diferencia salarial inicial entre ambas profesiones, existe también una diferencia en cuanto a la progresión profesional. Es decir, es posible que los participantes hayan inferido que un candidato con cinco años de experiencia en un sector como el de la banca de inversión está en una progresión salarial superior que un candidato con la misma experiencia en una profesión como la de animador de fiestas.
5. Para comprobar el posible efecto del IMC sobre los resultados, creamos una nueva variable dicotómica (Complejión física del participante) con los participantes que no tenían sobrepeso (asignándole el valor 0) y los participantes que tenían sobrepeso (asignándole el valor 1). Cuando incluimos este nuevo factor en el ANOVA sobre la Remuneración, la interacción triple no fue significativa $F(1, 191) = 0.03, p = .873, \eta_p^2 < .001$, y tampoco ninguna de las interacciones dobles con Complejión física del participante (Complejión física del participante \times Complejión física: $F(1, 191) = 0.04, p = .834, \eta_p^2 < .001$; Complejión física del participante \times Puesto de trabajo: $F(1, 191) = 0.74, p = .391, \eta_p^2 = .004$). Asimismo, no se encontró efecto principal de este factor sobre la variable Remuneración, $F(1, 191) = 0.03, p = .868, \eta_p^2 < .001$. Estos datos sugieren que la complejión física de los participantes no moderó los resultados. En un análisis adicional, incluimos la variable continua de IMC como covariable en un ANCOVA y encontramos que la interacción Complejión física \times Puesto de trabajo seguía siendo significativa tras controlar por el IMC de los participantes, $F(1, 194) = 5.59, p = .019, \eta_p^2 = .028$.

Disclosure statement / Conflicto de intereses

No potential conflict of interest was reported by the author(s). / *Los autores no han referido ningún potencial conflicto de interés en relación con este artículo.*

ORCID

Miguel A. M. Cárdbaba  <http://orcid.org/0000-0003-3897-2537>

Blanca Requero  <http://orcid.org/0000-0003-0688-9851>

Gabriela Antoñanzas  <http://orcid.org/0000-0002-7875-1774>

Brenda Sáenz  <http://orcid.org/0000-0002-7118-9416>

David Santos  <http://orcid.org/0000-0001-9786-5219>

References / Referencias

- Abdelmoteleb, S. A. (2020). Work values and employee effort: A needs-supplies fit perspective. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 36(1), 15–25. <https://doi.org/10.5093/jwop2020a2>
- Agell, G., & Rothblum, E. D. (1991). Effects of clients' obesity and gender on the therapy judgments of psychologists. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(3), 223–229. <https://doi.org/10.1037/0735-7028.22.3.223>
- Agerström, J., & Rooth, D. (2011). The role of automatic obesity stereotypes in real hiring discrimination. *Journal of Applied Psychology*, 96(4), 790–805. <https://doi.org/10.1037/a0021594>
- Ball, K., Mishra, G., & Crawford, D. (2002). Which aspects of socioeconomic status are related to obesity among men and women? *International Journal of Obesity*, 26(4), 559–565. <https://doi.org/10.1038/sj.ijo.0801960>
- Bartels, L. K. (2016). Fat women need not apply: Employment weight discrimination against women. In M. L. Connerley & J. Wu (Eds.), *Handbook on well-being of working women* (pp. 868–881). Springer. https://doi.org/10.1007/978-94-017-9897-6_3
- Baum, C. L., & Ford, W. F. (2004). The wage effects of obesity: A longitudinal study. *Health Economics*, 13(9), 885–899. <https://doi.org/10.1002/hec.881>
- Carless, S. A. (2005). Person–job fit versus person–organization fit as predictors of organizational attraction and job acceptance intentions: A longitudinal study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411–429. <https://doi.org/10.1348/096317905X25995>
- Carr, D., Jaffe, K. J., & Friedman, M. A. (2008). Perceived interpersonal mistreatment among obese Americans: Do race, class, and gender matter? *Obesity*, 16(S2), S60–S68. <https://doi.org/10.1038/oby.2008.453>
- Clausell, E., & Fiske, S. T. (2005). When do subgroup parts add up to the stereotypic whole? Mixed stereotype content for gay male subgroups explains overall ratings. *Social Cognition*, 23(2), 161–181. <https://doi.org/10.1521/soco.23.2.161.65626>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2004). When professionals become mothers, warmth doesn't cut the ice. *Journal of Social Issues*, 60(4), 701–718. <https://doi.org/10.1111/j.0022-4537.2004.00381.x>
- Cuddy, A. J., Fiske, S. T., & Glick, P. (2007). The BIAS map: Behaviors from intergroup affect and stereotypes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92(4), 631–648. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.92.4.631>
- Cuddy, A. J., Glick, P., & Beninger, A. (2011). The dynamics of warmth and competence judgments, and their outcomes in organizations. *Research in Organizational Behavior*, 31, 73–98. <https://doi.org/10.1016/j.riob.2011.10.004>
- Eckes, T. (2002). Paternalistic and envious gender stereotypes: Testing predictions from the stereotype content model. *Sex Roles*, 47(3–4), 99–114. <https://doi.org/10.1023/A:1021020920715>
- Edwards, J. R. (1991). Person-job fit: A conceptual integration, literature review, and methodological critique. In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology 1991* (Vol. 6, pp. 283–357). John Wiley & Sons.
- Ferris, G. R., Witt, L. A., & Hochwarter, W. A. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86(6), 1075–1082. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0021-9010.86.6.1075>
- Finkelstein, L. M., DeMuth, R. L. F., & Sweeney, D. L. (2007). Bias against overweight job applicants: More explorations of when and why. *Human Resource Management*, 46(2), 203–222. <https://doi.org/10.1002/hrm.20157>
- Fiske, S. T., Cuddy, A., Glick, P., & Xu, J. (2002). A model of (often mixed) stereotype content: Competence and warmth respectively follow from perceived status and competition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 82(6), 878–902. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.82.6.878>

- Flint, S. W., Čadek, M., Codreanu, S. C., Ivić, V., Zomer, C., & Gomoiu, A. (2016). Obesity discrimination in the recruitment process: “You’re not Hired!”. *Frontiers in Psychology*, 7, 647. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2016.00647>
- Flint, S. W., & Snook, J. (2014). Obesity and discrimination: The next ‘big issue’? *International Journal of Discrimination and the Law*, 14(3), 183–193. <https://doi.org/10.1177/1358229114534550>
- Folger, R., & Konovsky, M. A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions. *Academy of Management Journal*, 32(1), 115–130. <https://doi.org/10.2307/256422>
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The ambivalent sexism inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70(3), 491. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.70.3.491>
- Grant, S., & Mizzi, T. (2014). Body weight bias in hiring decisions: Identifying explanatory mechanisms. *Social Behavior and Personality*, 42(3), 353–370. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.353>
- Hurley, R. F. (1998). Customer service behavior in retail settings: A study of the effect of service provider personality. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 26(2), 115–127. <https://doi.org/10.1177/0092070398262003>
- INE. (2018a). Encuesta Nacional de Salud. *España 2017*. Ministerio de Sanidad, Consumo y Bienestar Social. https://www.mscbs.gob.es/estadEstudios/estadisticas/encuestaNacional/encuestaNac2017/ENSE17_pres_web.pdf
- INE. (2018b). *Salarios medios por tipo de jornada, rama de actividad y decil*. Instituto Nacional de Estadística. <https://www.ine.es/jaxiT3/Tabla.htm?t=13940&L=0>
- Jasper, C. R., & Klassen, M. L. (1990). Perceptions of salespersons’ appearance and evaluation of job performance. *Perceptual and Motor Skills*, 71(2), 563–566. <https://doi.org/10.2466/pms.1990.71.2.563>
- Jáuregui Lobera, I., López Polo, I. M., Montaña González, M. T., & Morales Millán, M. T. (2008). Percepción de la obesidad en jóvenes universitarios y pacientes con trastornos de la conducta alimentaria. *Nutrición Hospitalaria*, 23(3), 226–233. <http://scielo.isciii.es/pdf/nh/v23n3/original5.pdf>
- Judd, C. M., James-Hawkins, L., Yzerbyt, V., & Kashima, Y. (2005). Fundamental dimensions of social judgment: Understanding the relations between judgments of competence and warmth. *Journal of Personality and Social Psychology*, 89(6), 899–913. <https://doi.org/10.1002/ejsp.574>
- Judge, T. A., & Cable, D. M. (2011). When it comes to pay, do the thin win? The effect of weight on pay for men and women. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 95–112. <https://doi.org/10.1037/a0020860>
- Keller, J. R. (2018). Posting and slotting: How hiring processes shape the quality of hire and compensation in internal labor markets. *Administrative Science Quarterly*, 63(4), 848–878. <https://doi.org/10.1177/0001839217736045>
- Kervyn, N., Yzerbyt, V. Y., Judd, C. M., & Nunes, A. (2009). A question of compensation: The social life of the fundamental dimensions of social perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 96(4), 828–842. <https://doi.org/10.1037/a0013320>
- Kristof-Brown, A. L. (2000). Perceived applicant fit: Distinguishing between recruiters’ perceptions of person–job and person–organization fit. *Personnel Psychology*, 53(3), 643–671. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2000.tb00217.x>
- Larkin, J. C., & Pines, H. A. (1979). No fat persons need apply: Experimental studies of the overweight stereotype and hiring preference. *Sociology of Work and Occupations*, 6(3), 312–327. <https://doi.org/10.1177/073088847900600303>
- Latner, J., O’Brien, K. S., Durso, L., Brinkman, L. A., & MacDonald, T. (2008). Weighing obesity stigma: The relative strength of different forms of bias. *International Journal of Obesity*, 32(7), 1145–1152. <https://doi.org/10.1038/ijo.2008.53>
- Levine, E. E., & Schweitzer, M. E. (2015). The affective and interpersonal consequences of obesity. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 127, 66–84. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2015.01.002>

- Lowman, G. H., Harms, P. D., & Mills, M. J. (2019). The influence of job candidates' physical appearance on interview evaluations. *Journal of Personnel Psychology*, 18(2), 55–70. <https://doi.org/10.1027/1866-5888/a000223>
- Meglino, R., Ravlin, E. C., & DeNisi, A. S. (2000). A meta-analytic examination of realistic job preview effectiveness: A test of three counterintuitive propositions. *Human Resource Management Review*, 10(4), 407–434. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(00\)00034-6](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(00)00034-6)
- Phillips, J. M. (1998). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 41(6), 673–690. <https://doi.org/10.5465/256964>
- Pingitore, R., Dugoni, B. L., Tindale, R. S., & Spring, B. (1994). Bias against overweight job applicants in a simulated employment interview. *Journal of Applied Psychology*, 79(6), 909–917. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.79.6.909>
- Polinko, N. K., & Popovich, P. M. (2001). Evil thoughts but angelic actions: Responses to overweight job applicants. *Journal of Applied Social Psychology*, 31(5), 905–924. <https://doi.org/10.1111/j.1559-1816.2001.tb02655.x>
- Puhl, R., & Brownell, K. D. (2001). Bias, discrimination, and obesity. *Obesity Research*, 9(12), 788–805. <https://doi.org/10.1038/oby.2001.108>
- Roehling, M. V., Roehling, P. V., & Odland, L. M. (2008). Investigating the validity and normal personality traits: The relationship between body weight and normal personality traits. *Group & Organization Management*, 33(4), 392–424. <https://doi.org/10.1177/1059601108321518>
- Roehling, M. V. (1999). Weight-based discrimination in employment: Psychological and legal aspects. *Personnel Psychology*, 52(4), 969–1016. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1999.tb00186.x>
- Rudolph, C. W., Wells, C. L., Weller, M. D., & Baltes, B. B. (2009). A meta-analysis of empirical studies of weight-based bias in the workplace. *Journal of Vocational Behavior*, 74(1), 1–10. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2008.09.008>
- Sartore, M. L., & Cunningham, G. B. (2007). Weight discrimination, hiring recommendations, person–job fit, and attributions: Fitness-industry implications. *Journal of Sport Management*, 21(2), 172–193. <https://doi.org/10.1123/jism.21.2.172>
- Schulte, P. A., Wagner, G. R., Ostry, A., Blanciforti, L. A., Cutlip, R. G., Krajnak, K. M., Luster, M., Munson, A. E., O'Callaghan, J. P., Parks, C. G., Simeonova, P. P., & Miller, D. B. (2007). Work, obesity and occupational safety and health. *American Journal of Public Health*, 97(3), 428–436. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2006.086900>
- Shapiro, J. R., King, E. B., & Quinones, M. A. (2007). Expectations of obese trainees: How stigmatized trainee characteristics influence training effectiveness. *Journal of Applied Psychology*, 92(1), 239–249. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.92.1.239>
- Sherer, P. D., Schwab, D. P., & Heneman, H. G., III. (1987). Managerial salary-raise decisions: A policy-capturing approach. *Personnel Psychology*, 40(1), 27–38. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1987.tb02375.x>
- Simmons, J. P., Nelson, L. D., & Simonsohn, U. (2013). *Life after P-Hacking*. Meeting of the Society for Personality and Social Psychology, New Orleans, LA, 17–19 January 2013. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.2205186>
- Smith, N. A., Martinez, L. R., & Sabat, I. E. (2016). Weight and gender in service jobs: The importance of warmth in predicting customer satisfaction. *Cornell Hospitality Quarterly*, 57(3), 314–328. <https://doi.org/10.1177/1938965515622564>
- Tiggemann, M., & Rothblum, E. D. (1988). Gender differences in social consequences of perceived overweight in the United States and Australia. *Sex Roles*, 18(1–2), 75–86. <https://doi.org/10.1007/BF00288018>
- Trevor, C. O., Gerhart, B., & Boudreau, J. W. (1997). Voluntary turnover and job performance: Curvilinearity and the moderating influences of salary growth and promotions. *Journal of Applied Psychology*, 82(1), 44–61. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.82.1.44>

- Vartanian, L. R., & Silverstein, K. M. (2013). Obesity as a status cue: Perceived social status and the stereotypes of obese individuals. *Journal of Applied Social Psychology*, 43(S2), E319–E328. <https://doi.org/10.1111/jasp.12052>
- Wegener, D. T., & Petty, R. E. (1995). Flexible correction processes in social judgment: The role of naive theories in corrections for perceived bias. *Journal of Personality and Social Psychology*, 68(1), 36–51. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.68.1.36>
- World Health Organization. (2020). *Obesity and overweight*. <https://www.who.int/news-room/fact-sheets/detail/obesity-and-overweight>