

# *Percepción y materialización de la valorización social de diferentes conductas obedientes en los obreros argentinos en función de su situación de asalariados o de desocupados*

**Luisa MAYORAL**

*Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (Argentina)*

**Bernard GANGLOFF**

*Universidad de Rouen (Francia)*

**María del Carmen ROMERO**

*Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires (Argentina)*

## *Resumen*

La aprobación social de una conducta constituye una característica típica de las normas sociales. Se ha constatado, gracias a recientes estudios, que los mandos con personal a cargo aprueban las conductas alineadas entre sus subordinados, lo que permite pensar que se está en presencia de una norma social de alineación, y que los subordinados son conscientes de la existencia de esta norma. Las preguntas que se plantean ahora son las siguientes 1) si los subordinados tienen conciencia de esta norma de manera global o si efectúan diferenciación entre sus diversas materializaciones, 2) si, espontáneamente, siguen estas normas en sus diversas materializaciones o si actúan de manera selectiva y 3) si estas actitudes y conductas globalizadoras o diferenciadoras varían en función de la ocupación efectiva o no de un puesto de trabajo.

Para responder a estos interrogantes, hemos utilizado el paradigma de la autopresentación sobrenormativa versus contranormativa. Esto es, hemos presentado a 180 obreros de la Provincia de Buenos Aires (la mitad de ellos con empleo y la otra mitad, sin empleo) una lista de conductas para que ellos indiquen cuáles de ellas adoptarían espontáneamente, cuáles de ellas adoptarían para dar una buena imagen de sí mismos, y cuáles de ellas adoptarían para dar una mala imagen. Los resultados obtenidos confirman nuestras hipótesis de selectividad en las respuestas y el efecto de la variable empleo.

*Palabras clave:* alineación, empleo, desempleo, obreros.

---

*Correspondencia:* Bernard Gangloff. UFR des Sciences de l'Homme et de la Société, Département de Psychologie. Rue Lavoisier. 76821 Mont Saint Aignan. Francia. *Correo electrónico:* [bernard.gangloff@univ-rouen.fr](mailto:bernard.gangloff@univ-rouen.fr)

*Recibido:* mayo 2009. *Aceptado:* octubre 2010.

*Abstract*

The social valorization of a conduct constitutes one of the main characteristics of social norms. Recent studies showed that managers valorize the allegiant conducts of their subordinates, observation that leads to think that exists an allegiance norm, and that the subordinates are conscious of the existence of this norm. One wonders here : 1) if the subordinates are aware of this existence in a global or differential manner according to its different demonstrations, 2) if, spontaneously, they follow this norm in a global or differential manner and 3) if these global or differential awareness and conducts depend on the effective occupation of an employment.

To answer to these questions, we used the paradigm of the overnormative versus counternormative self-report. That is to say that we presented to 180 workers of the Province of Buenos Aires (half of them having a job and the other half being jobless) a list of conducts and we asked them to indicate those that, spontaneously, they were tempted to adopt, those that they would adopt if they wished to give a good image of themselves, and those that they would adopt to give a bad image. The gotten results confirm our hypothesis of selectivity of the answers and the effect of the employment.

*Key words:* Allegiance, Employment, Unemployment, Workers.

Toda situación de reclutamiento para un reclutador, puede traducirse en la cuestión siguiente: ¿el candidato posee un buen perfil? Sabemos después de mucho tiempo, que los aspectos esenciales de este perfil involucran más a las competencias sociales que a las competencias técnicas, esto es, el *saber hacer* del candidato. Este *saber hacer* está constituido por lo que llamamos *la personalidad*. Hoy por hoy, existe un cuasi-consenso dentro de los psicólogos, en el sentido de considerar que esta personalidad puede describirse gracias a cinco grandes dimensiones, que son: la energía, la amabilidad, el carácter concienzudo, la estabilidad emocional y la apertura de espíritu; es el modelo de *los cinco grandes* (McCrae y Costa, 1987, 1996; Goldberg, 1990, 1996; Rolland, 1994; Caprara, Barbaranelli y Borgogni, 1997).

Hemos observado anteriormente (Gangloff, 2000) que el candidato ideal es generalmente un candidato enérgico (es decir, dinámico y dominante), amable (capaz de prestar cooperación y ser cordial), cons-

cienzudo (es decir, meticuloso y perseverante), emocionalmente estable (capaz de controlar sus emociones y sus impulsos), y de espíritu abierto (abierto a la cultura y a la experiencia).

Por otro lado, recientemente ha surgido otro criterio respecto de este saber hacer, otro factor no ligado a la personalidad, sino de tipo más bien normativo, que ha restado importancia a cada uno de estos cinco factores, y aún a la consideración de la personalidad : la adhesión a la norma de obediencia.

Esta adhesión se traduce en evitar todo tipo de conductas que cuestionen la jerarquía de poderes dentro de un sistema social constituido como tal (para una revisión, ver Gangloff, 2002). El individuo que adhiera a esta norma será no solamente sumiso a esta jerarquía, sino que también sentirá una suerte de fidelidad, evitando toda conducta, en palabras o actos concretos, que pudieran hacerlo portador de cuestionamientos. En este sentido, los reclutadores prefieren sistemáticamente a un candidato no enérgico,

no amable, no concienzudo, emocionalmente inestable o de espíritu cerrado, pero obediente, a otro que posea la personalidad ideal, pero que sea potencialmente rebelde (Gangloff y Huet, 2004). Finalmente, también se ha observado que los candidatos en un reclutamiento, o más globalmente los asalariados, son conscientes de esta preferencia, es decir, son conscientes de la aprobación social de la obediencia (Gangloff, 2002).

Si bien la mayoría de los estudios anteriormente citados han sido realizados en Francia, investigaciones complementarias en Argentina arrojan resultados similares. Se ha establecido así que, en las empresas argentinas, los cuadros de mando con responsabilidad jerárquica prefieren trabajar con subordinados obedientes y no con subordinados potencialmente rebeldes (Gangloff, Mayoral y Durringer, 2005). Asimismo, se ha constatado que los subordinados poseen “clarividencia normativa” respecto de la obediencia (tomando la expresión de Py y Somat, 1991), es decir que son conscientes de la valorización social de la obediencia y que espontáneamente se muestran obedientes antes que rebeldes (Gangloff, Mayoral y Quiroga, 2005).

Sin embargo, la obediencia puede concretarse en diferentes conductas y a raíz de diferentes causas. Así, hemos creído necesario afinar los resultados anteriormente obtenidos, estudiando por una parte la posibilidad de establecer diferenciaciones en este sentido, y por la otra examinar si estas eventuales diferenciaciones varían en función de la ocupación efectiva o no de un puesto de trabajo.

Este es el objeto del presente trabajo, realizado sobre una población de obreros argentinos. Tres son los objetivos centrales

de esta investigación: explorar 1) si los subordinados son conscientes de esta norma de manera global o si efectúan diferenciaciones entre sus diversas materializaciones, 2) si, espontáneamente, ellos siguen esta norma en sus diferentes concretizaciones o si actúan de manera selectiva, y 3) si estas actitudes y conductas globalizadoras o diferenciadoras varían en función de la ocupación efectiva o no de un puesto de trabajo.

## Método

Nuestro estudio ha sido efectuado en una población de 180 obreros de la Provincia de Buenos Aires, únicamente masculina, de los cuales la mitad tenía empleo y la otra mitad estaba desocupada (dos grupos de 90 sujetos cada uno).

Los sujetos de cada uno de esos dos grupos fueron invitados a responder a un cuestionario de alineación ya empleado en Francia (Gangloff y Caboux, 2003) constituido por 12 ítems (tabla 1).

En cada uno de esos dos grupos, se constituyeron tres sub-grupos de treinta sujetos: en el primero los sujetos debían responder a un cuestionario tratando de dar su mejor imagen, en el segundo debían responder de manera espontánea, y en el tercero los sujetos debían responder intentando mostrarse con su peor imagen. La distribución de los sujetos en cada uno de los grupos figura en la tabla 2.

Las consignas transmitidas a los sujetos fueron las siguientes:

Consigna sobrenormativa (CS):

*“A continuación, le presentamos un cuestionario que incluye doce afirmaciones. Le pedimos que lo complete*

*como si se tratara de una planilla que se adjunta a su C.V., que va a ser presentada a un reclutador que decidirá si lo selecciona o no para ocupar un puesto de obrero en la empresa. Le solicitamos que indique si está de acuerdo o no con lo que dice cada una de las afirmaciones marcando con una cruz en la casilla «De acuerdo» o «En des-*

*acuerdo». Finalmente, le pedimos que al responder trate de dar su mejor imagen como si se tratara de caer bien al reclutador y será, contratado”.*

Consigna honesta (CH):

*“A continuación, le presentamos un cuestionario que incluye doce afir-*

*Tabla 1.* Cuestionario de alienación (Gangloff y Caboux, 2003). Este cuestionario comprende 9 ítems sobre las manifestaciones de la obediencia (ítems 1, 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10 y 12) y 3 ítems sobre las razones de la obediencia (ítems 6, 8, 11). Se indica entre paréntesis y en cursiva la dimensión presente en cada uno de los ítems.

1. En el trabajo, me parece normal pedir sistemáticamente el acuerdo de mi jefe antes de tomar una decisión. (*abandono de toda autonomía decisoria*)
2. En mi trabajo, me parece normal ejecutar todas las órdenes que me da mi superior. (*ejecución sistemática de órdenes*)
3. Con mi jefe, intento raramente defender mis ideas. (*no defensa del propio punto de vista*)
4. Cuando la dirección me comunica sus decisiones, es raro que yo discuta abiertamente. (*no cuestionamiento a las decisiones*)
5. Evito hacer observaciones a mi superior, incluso si, en algunas ocasiones, se lo merece. (*autocensura*)
6. Encuentro normal aceptar todas las decisiones de mis superiores si yo quiero subir en la escala jerárquica. (*funcionalidad de la aceptación de decisiones de la autoridad en términos de crecimiento laboral*)
7. Cualesquiera sean las condiciones de trabajo, encuentro normal evitar crear problemas. (*evitación de crear problemas*)
8. Acepto más fácilmente un tono autoritario cuando este viene de mi jefe. (*reconocimiento de la legitimidad del jefe*)
9. En todas las circunstancias, encuentro normal que la opinión de mi superior sea más importante que la mía. (*aceptación del predominio del punto de vista del jefe*)
10. Encuentro normal que mi superior quiera verificar, no importa en qué momento, si yo respeto los métodos de trabajo. (*aceptación del control de los metodos de trabajo*)
11. Me digo con frecuencia que mi patrón es el mejor ubicado para saber qué es lo bueno para su empresa. (*reconocimiento de la experiencia del jefe*)
12. Encuentro normal que mi patrón no justifique sus decisiones ante mí, incluso si ellas me conciernen en forma directa. (*renuncia a pedir justificación por las decisiones*)

Tabla 2. Muestra. Distribución de obreros en función a su situación (con empleo/sin empleo) y de la consigna.

	Consigna Sobrenormativa (N = 60)	Consigna Honesta (N = 60)	Consigna Contranormativa (N = 60)
Obreros con empleo (N = 90)	N = 30	N = 30	N = 30
Obreros desempleados (N = 90)	N = 30	N = 30	N = 30

maciones. Le pedimos que lo complete como si se tratara de una planilla que se adjunta con su C.V., que va a ser presentada a un reclutador que decidirá si lo selecciona o no para ocupar un puesto de obrero en la empresa. Le solicitamos que indique si está de acuerdo o no con lo que dice cada una de las afirmaciones marcando con una cruz en la casilla «De acuerdo» o «En desacuerdo». Finalmente, le pedimos que responda de la manera más honesta posible”.

Consigna contranormativa (CC):

“A continuación, le presentamos un cuestionario que incluye doce afirmaciones. Le pedimos que lo complete como si se tratara de una planilla que se adjunta a su C.V., que va a ser presentada a un reclutador que decidirá si lo selecciona o no para ocupar un puesto de obrero en la empresa. Le solicitamos que indique si está de acuerdo o no con lo que dice cada una de las afirmaciones marcando con una cruz en la casilla «De acuerdo» o

«En desacuerdo». Finalmente, le pedimos que trate de dar su peor imagen como si se tratara de no caer bien al reclutador, de modo que no será contratado”.

## Resultados

### Diferencias entre los ítems dentro del grupo

Nuestro primer análisis ha consistido en calcular las tasas de acuerdo/desacuerdo obtenidas en cada uno de los ítems, para examinar luego las similitudes (*versus* las diferencias) entre estas proporciones, comparando los ítems de a pares. Estadísticamente hablando, hemos utilizado el test de diferencia de proporciones de McNemar para datos apareados<sup>1</sup>.

De la lectura de las tablas 3 a 8, surge que sobre 66 diferencias significativas posibles, se tienen 22 que corresponden al grupo SOBxCON, 29 al grupo SOBxSIN, 26 al grupo HONxCON, 19 al grupo HONxSIN, 4 al grupo CONxCON y 18 al grupo CONxSIN. Esto significa, que como habíamos establecido en nuestra hipótesis de trabajo, existe una diferenciación en las respuestas

1. En la aplicación de este test es necesario considerar, no sólo la proporción de individuos que formularon su acuerdo a ambos ítems, sino también la proporción de individuos que formularon su acuerdo a una de las cuestiones pero no a la otra. En consecuencia, dos cuestiones pueden llegar a tener la misma proporción de acuerdos sin que por eso, ambas se diferencien de una tercera cuestión (así, por ejemplo, en la tabla 2, las preguntas 6 y 11 presentan proporciones idénticas, pero sólo el ítem 6 llega a una diferencia significativa en relación al 10).

según los ítems, diferenciación que varía en función de la consigna y de la condición frente al empleo.

Particularmente, es digna de subrayar la importancia de la variable empleo dentro

de la consigna contranormativa, con prácticamente cinco veces más diferencias significativas entre-ítems en el grupo sin empleo (CONXSIN) en comparación al grupo con empleo (CONxCON).

Tabla 3. Valores de p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros con empleo, bajo la consigna sobrenormativa (C. Sobrenormativa x Obreros CON empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta).

<b>SOBxCON</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R4</b>	<b>R5</b>	<b>R6</b>	<b>R7</b>	<b>R8</b>	<b>R9</b>	<b>R10</b>	<b>R11</b>	<b>R12</b>
<b>R1</b> (26 ; 87%)			<0,01						0,022			0,013
<b>R2</b> (27 ; 90%)			<0,01		0,022			<0,01	<0,01			<0,01
<b>R3</b> (13 ; 43%)				0,022			<0,01			<0,01		
<b>R4</b> (22 ; 73%)												
<b>R5</b> (18 ; 60%)							<0,01			<0,01		
<b>R6</b> (21 ; 70%)							0,039			0,039		
<b>R7</b> (28 ; 93%)								<0,01	<0,01		0,039	<0,01
<b>R8</b> (19 ; 63%)										0,012		
<b>R9</b> (17 ; 57%)										<0,01		
<b>R10</b> (28 ; 93%)												<0,01
<b>R11</b> (21 ; 70%)												
<b>R12</b> (15 ; 50%)												

Tabla 4. Valores de los p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros sin empleo, bajo la consigna sobrenormativa (Sobrenormativa x Obreros Sin empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta.

<b>SOBxSIN</b>	<b>R1</b>	<b>R2</b>	<b>R3</b>	<b>R4</b>	<b>R5</b>	<b>R6</b>	<b>R7</b>	<b>R8</b>	<b>R9</b>	<b>R10</b>	<b>R11</b>	<b>R12</b>
<b>R1</b> (24 ; 80%)			<0,01					<0,01				<0,01
<b>R2</b> (27 ; 90%)			<0,01		0,012			<0,01			0,039	<0,01
<b>R3</b> (12 ; 40%)				<0,01			0,021		<0,01	<0,01		
<b>R4</b> (26 ; 87%)					0,039			<0,01			0,016	<0,01
<b>R5</b> (18 ; 60%)								0,039		<0,01		
<b>R6</b> (20 ; 67%)								<0,01		0,012		
<b>R7</b> (22 ; 73%)								<0,01		0,039		0,022
<b>R8</b> (10 ; 33%)									<0,01	<0,01	0,022	
<b>R9</b> (24 ; 80%)												<0,01
<b>R10</b> (29 ; 97%)											<0,01	<0,01
<b>R11</b> (19 ; 63%)												
<b>R12</b> (13 ; 43%)												

Si tenemos en cuenta que cada ítem puede conducir a 11 diferencias significativas, encontramos que los ítems que difieren significativamente con más de la mitad son los siguientes: dentro del grupo SOBxCON los ítems 7 y 10, dentro del grupo SOBx-

SIN los ítems 8, 10, 3 y 12, dentro del grupo HONxCON los ítems 10, 12 y 7, dentro del grupo HONxSIN los ítems 10 y 2, y dentro del grupo CONxSIN los ítems 8 y 10.

Esto significa que el ítem que se destaca más frecuentemente de los otros, cua-

Tabla 5. Valores de los p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros con empleo, bajo la consigna honesta (Honesto x Obreros Con empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta.

HONxCON	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
R1 (23 ; 77%)					0,035			0,035	0,021			<0,01
R2 (25 ; 83%)					<0,01			<0,01	0,013			<0,01
R3 (18 ; 60%)							0,039			0,012		0,013
R4 (18 ; 60%)							0,039			0,012		<0,01
R5 (14 ; 47%)							<0,01			<0,01		
R6 (20 ; 67%)										0,039		<0,01
R7 (26 ; 87%)								<0,01	<0,01			<0,01
R8 (14 ; 47%)										<0,01		
R9 (15 ; 50%)										<0,01		
R10 (27 ; 90%)											<0,01	<0,01
R11 (19 ; 63%)												<0,01
R12 (8 ; 27%)												

Tabla 6. Valores de los p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros sin empleo, bajo la consigna honesta (Honesto x Obreros Sin empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta.

HONxSIN	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
R1 (20 ; 67%)								0,031				
R2 (24 ; 80%)			0,013		0,013	0,039		<0,01	0,021			0,013
R3 (14 ; 47%)							0,035			0,013		
R4 (20 ; 67%)								0,021				
R5 (14 ; 47%)							0,035			0,013		
R6 (16 ; 53%)										0,039		
R7 (23 ; 77%)								<0,01	0,022			0,035
R8 (10 ; 33%)										<0,01		
R9 (14 ; 47%)										0,013		
R10 (24 ; 80%)												<0,01
R11 (17 ; 57%)												
R12 (14 ; 47%)												

quiera sea la consigna y la condición frente al empleo, es el ítem 10 (que corresponde a la aceptación del control de los métodos de trabajo y que conduce sistemáticamente a una respuesta de acuerdo, a excepción del grupo CONxCON).

Conviene, sin embargo, investigar un poco más y preguntarse si la variación del número de las diferencias observadas significa o no una polarización de las respuestas en relación a la proporción media teórica. Esta cuestión se aborda en el apartado siguiente.

Tabla 7. Valores de los p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros con empleo, bajo la consigna contranormativa (Contranormativa Obreros Con empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta.

CONxCON	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
R1 (11 ; 37%)												
R2 (6 ; 20%)			<0,01									
R3 (17 ; 57%)						0,012		0,021	<0,01			
R4 (14 ; 47%)												
R5 (11 ; 37%)												
R6 (8 ; 27%)												
R7 (11 ; 37%)												
R8 (7 ; 23%)												
R9 (8 ; 27%)												
R10 (11 ; 37%)												
R11 (10 ; 33%)												
R12 (10 ; 33%)												

Tabla 8. Valores de los p obtenidos en caso de diferencias significativas ( $p < 0,05$ ) entre las respuestas para los 12 ítems del cuestionario realizado a los obreros sin empleo, bajo la consigna contranormativa (Contranormativa Obreros Sin empleo). Se agregan las cantidades de acuerdos y porcentajes obtenidos para cada respuesta.

CONxSIN	R1	R2	R3	R4	R5	R6	R7	R8	R9	R10	R11	R12
R1 (15 ; 50%)								0,021		0,013		
R2 (17 ; 57%)								<0,01				
R3 (12 ; 40%)							0,031			<0,01		
R4 (17 ; 57%)								0,021		0,021		
R5 (13 ; 43%)							0,049			<0,01		
R6 (11 ; 37%)							<0,01			<0,01		
R7 (22 ; 73%)								<0,01				0,013
R8 (7 ; 23%)									0,039	<0,01	<0,01	
R9 (15 ; 50%)										<0,01		
R10 (25 ; 83%)												<0,01
R11 (17 ; 57%)												
R12 (12 ; 40%)												

**Diferencias respecto de la proporción media teórica**

Nos hemos preguntado ahora si las respuestas de los sujetos difieren de la proporción media teórica (dicha proporción tiene el valor 0,5 y significa que la mitad de las personas del grupo está de acuerdo y que

la otra mitad no lo está) y hemos efectuado esta comparación en base al test exacto de Fisher. Los resultados detallados figuran en la tabla 9 y se resumen en la tabla 10. Algunos hallazgos son dignos de destacar:

1. En el caso de los obreros con empleo, se observan 4 ítems donde las respues-

Tabla 9. Tasa de acuerdos obtenidos por ítem. Se incluye el porcentaje entre paréntesis, para cada uno de los 6 grupos de obreros. En negrita se destaca el valor de p en relación a la proporción media teórica en caso de diferencias significativas.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>SOBxCON</b>	<b>26</b> (87%) <b>&lt;0,01</b>	<b>27</b> (90%) <b>&lt;0,01</b>	13 (43%)	22 (73%)	18 (60%)	21 (70%)	<b>28</b> (93%) <b>&lt;0,01</b>	19 (63%)	17 (57%)	<b>28</b> (93%) <b>&lt;0,01</b>	21 (70%)	15 (50%)
<b>SOBxSIN</b>	<b>24</b> (80%) <b>0,01</b>	<b>27</b> (90%) <b>&lt;0,01</b>	12 (40%)	<b>26</b> (87%) <b>&lt;0,01</b>	18 (60%)	20 (67%)	22 (73%)	10 (33%)	<b>24</b> (80%) <b>0,01</b>	<b>29</b> (97%) <b>&lt;0,01</b>	19 (63%)	13 (43%)
<b>HONxCON</b>	<b>23</b> (77%) <b>0,03</b>	<b>25</b> (83%) <b>&lt;0,01</b>	18 (60%)	18 (60%)	14 (47%)	20 (67%)	<b>26</b> (87%) <b>&lt;0,01</b>	14 (47%)	15 (50%)	<b>27</b> (90%) <b>&lt;0,01</b>	19 (63%)	8 (27%)
<b>HONxSIN</b>	20 (67%)	<b>24</b> (80%) <b>0,01</b>	14 (47%)	20 (67%)	14 (47%)	16 (53%)	<b>23</b> (77%) <b>0,03</b>	10 (33%)	14 (47%)	<b>24</b> (80%) <b>0,01</b>	17 (57%)	14 (47%)
<b>CONxCON</b>	11 (37%)	<b>6</b> (20%) <b>0,01</b>	17 (57%)	14 (47%)	11 (37%)	8 (27%)	11 (37%)	<b>7</b> (23%) <b>0,03</b>	8 (27%)	11 (37%)	10 (33%)	10 (33%)
<b>CONxSIN</b>	15 (50%)	17 (57%)	12 (40%)	17 (57%)	13 (43%)	11 (37%)	22 (73%)	<b>7</b> (23%) <b>0,03</b>	15 (50%)	<b>25</b> (83%) <b>&lt;0,01</b>	17 (57%)	12 (40%)

Tabla 10. Ítems para los cuales los obreros expresan un acuerdo significativamente superior o inferior a la proporción media teórica.

		<b>Obreros</b>	
		<b>Con empleo</b>	<b>Sin empleo</b>
<b>Sobrenormativa</b>	Superior a la proporción media teórica	1,2,7,10	1,2,4,9,10
	Inferior a la proporción media teórica		
<b>Honesta</b>	Superior a la proporción media teórica	1,2,7,10	2,7,10
	Inferior a la proporción media teórica		
<b>Contranormativa</b>	Superior a la proporción media teórica		10
	Inferior a la proporción media teórica	2,8	8

tas son superiores a la proporción media teórica, tanto en la consigna neutra u honesta, como en la sobrenormativa (los ítems 1, 2, 7 y 10). Por el contrario, en consigna contranormativa, el ítem 2 (que corresponde a la ejecución sistemática de órdenes) conduce a respuestas obedientes inferiores a la proporción media teórica. Esto significa que el ítem 2, en esta población, produce una fuerte variación entre consignas, y por tanto, constituye el ítem con más fuerte clarividencia normativa.

- En el caso de los obreros sin empleo, se obtienen respuestas superiores a la proporción media teórica, nuevamente en los ítems 2 y 10 (el 10 alude a la aceptación del control de los métodos de trabajo), tanto en la consigna sobrenormativa como en la consigna honesta.

**Diferencias entre grupos por ítem**

Nuestro siguiente interrogante es acerca de las eventuales diferencias de respuestas entre grupos, examen realizado en base al test exacto de Fisher.

La tabla 11 muestra que son los ítems 2 (ejecución sistemática de órdenes) y 7 (evitación de crear problemas) los que conducen a las variaciones más frecuentes.

La variable consigna permite constatar, entre la consigna sobrenormativa y la contranormativa, 9 diferencias significativas (sobre 12 posibles) para los obreros con empleo (SOBxCON/CONxCON) y 5 para los obreros sin empleo (SOBxSIN/CONxSIN). Los obreros sin empleo manifiestan menos clarividencia en las diferentes materializaciones de la norma de obediencia.

Si se mantiene el foco en la condición frente al empleo (con empleo o sin empleo) se observa que respecto de la consigna sobrenormativa (SOBxCON/SOBxSIN), existen respuestas diferentes para los ítems 7 y 8, con tasas de aprobación más importantes para los que tienen empleo (el ítem 8 corresponde a la legitimidad del jefe), y que respecto de la consigna contranormativa, se registran respecto de los ítems 2, 7 y 10, porcentajes de acuerdo más elevados para los desocupados (el ítem 10 refiere al control de los métodos de trabajo).

Tabla 11. Valores de los p en caso de diferencias significativas (cuando son inferiores a 0,05) entre los grupos, por ítem (así, entre SOBxCON y SOBxSIN, para el ítem 7, la diferencia es significativa con un p=0,04).

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>SOBxCON</b>	SOBxSIN							0,04	0,02				
	HONxCON												
	CONxCON	<0,01	<0,01		0,04		<0,01	<0,01	<0,01	0,02	<0,01	<0,01	
<b>SOBxSIN</b>	HONxSIN										<0,01		
	CONxSIN	0,02	<0,01		0,01		0,02				0,01		
<b>HONxCON</b>	HONxSIN												
	CONxCON	<0,01	<0,01				<0,01	<0,01			<0,01	0,02	
<b>HONxSIN</b>	CONxSIN												
<b>CONxCON</b>	CONxSIN		<0,01					<0,01			<0,01		

## Discusión y conclusión

Las diferencias observadas entre consignas sobrenormativa y contranormativa (es decir frente a la solicitud de dar su mejor o peor imagen) indican que existe clarividencia normativa. Sin embargo, estas diferencias no se registran en la totalidad de los ítems, lo que significa, conforme a nuestras hipótesis, que esta clarividencia es selectiva. En especial, es digno de destacar (tabla 11) que los ítems 3 (la no defensa del propio punto de vista), 5 (la autocensura), y 12 (la renuncia a pedir justificación por las decisiones tomadas), no son objeto de ningún tipo de clarividencia, más allá de cual sea la condición frente al empleo.

En este sentido, se observa que los obreros que hemos interrogado no responden de la misma manera a cada uno de los ítems, con 26 diferencias inter-ítems en el grupo HONxCON y 19 en el grupo HONxSIN (tablas 5 y 6).

Hemos constatado asimismo que estos resultados varían según que interroguemos a obreros dotados de empleo o sin él, confirmando así el efecto de la variable empleo. En particular, hemos observado dentro de la consigna contranormativa que los obreros con empleo producen prácticamente cinco veces menos diferenciaciones inter-ítems que los obreros sin empleo (tablas 7 y 8).

Esta menor diferenciación de obreros con empleo pone de manifiesto el rol normalizador que las organizaciones llevan a cabo, especialmente en torno a las conductas contranormativas, es decir a nivel de las conductas que conviene evitar. Tal resultado confirma ciertas observaciones según las cuales la inserción laboral/profesional tendría, al menos en nuestras sociedades industrializadas, un objetivo no solamente económico, sino también político, de peren-

nización de las estructuras de poder, *vía* la conformidad social. Por otra parte, y desde un plano meta-analítico, esto nos recuerda que la psicología social de las organizaciones posee ramificaciones y áreas de intersección con otras disciplinas de las ciencias humanas, ramificaciones y intersecciones que invitan a una aproximación sistémica.

## Referencias

- Caprara, G.V., Barbaranelli, C. y Borgogni, L. (1997). *Alter ego; les 5 facteurs fondamentaux de la personnalité*. París: E.A.P.
- Gangloff, B. (2000). La saturation normative des tests dits de personnalité. *XXVII Congreso Internacional de Psicología*, Estocolmo (Suecia).
- Gangloff, B. (2002). L'intériorité et l'allégeance considérées comme des normes: une revue. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, 2.
- Gangloff, B. y Caboux, N. (2003). Conformismo a la norma de alineación y reacciones a las injusticias profesionales. *29 Congreso Interamericano de Psicología*. Lima (Perú).
- Gangloff, B. y Huet, M. (2004). Poids respectif du gros cinq et de l'allégeant en situation de recrutement. *XIII Congreso Internacional de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*. Bolonia (Italia).
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Durringer, L. (2005). Los asalariados que prefieren los jefes argentinos: influencia del nivel de alineación y del género. *30 Congreso de la Sociedad Interamericana de Psicología*. Buenos Aires (Argentina).
- Gangloff, B., Mayoral, L. y Quiroga, F. (2005). La percepción de los obreros argentinos en cuanto al nivel de alineación

- cion conveniente para ser reclutados. 30 Congreso de la Sociedad Interamericana de Psicología. Buenos Aires (Argentina).
- Goldberg, L.R. (1990). An alternative description of personality: The big-five factor. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216-1229.
- Goldberg, L.R. (1996). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, 48 (1), 26-34.
- McCrae, R.R. y Costa, P.T. (1987). Validation of the five-factor model across instruments and observers. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 81-90.
- McCrae, R.R. y Costa, P.T. (1996). Toward a new generation of personality theories: Theoretical contexts for the five-factor model. En J.S. Wiggins (Ed.), *The five-factor model of personality: Theoretical perspectives*. Nueva York: Guilford.
- Py, J. y Somat, A. (1991). Normativité, conformité et clairvoyance: leurs effets sur le jugement évaluatif dans un contexte scolaire. En J.-L. Beauvois, R.-V. Joule y J.-M. Monteil (Eds.), *Perspectives cognitives et conduites sociales, Vol. 3* (págs.167-193). Cousset: Del Val.
- Rolland, J.-P. (1994). Désirabilité sociale de marqueurs des dimensions de ma personnalité du modèle en 5 facteurs. *Revue Européenne de Psychologie Appliquée*, 44(1), 65-71.