

## Alineación, internalidad y justicia percibida en desempleados Argentinos

Luisa Mayoral, Bernard Gangloff

► **To cite this version:**

Luisa Mayoral, Bernard Gangloff. Alineación, internalidad y justicia percibida en desempleados Argentinos: Un estudio según género y tiempo de desempleo. *Técnica Administrativa*, Técnica administrativa, 2013, 12 (1), <<http://www.cyta.com.ar/ta1201/v12n1a1.htm>>. <hal-01662429>

**HAL Id: hal-01662429**

**<https://hal-univ-paris10.archives-ouvertes.fr/hal-01662429>**

Submitted on 13 Dec 2017

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

# Alineación, internalidad y justicia percibida en desempleados Argentinos: Un estudio según género y tiempo de desempleo

Luisa Mayoral & Bernard Gangloff

## Introducción

Este es un trabajo que aborda el sistema de creencias en el ámbito laboral, y en particular, tres de ellas: alineación u obediencia, locus de control y creencia en un mundo justo.

La alineación (en su terminología técnica) u obediencia (en su versión sociológica) es definida como la valorización social de los individuos que, en sus actitudes, conductas y comportamientos, excluyen todo cuestionamiento y toda responsabilidad del medio social, preservando así a la estructura de poderes, de todo cuestionamiento.

El locus de control (LOC), por su parte, remite a la percepción interna o externa del control conductual. Se habla de internalidad si se atribuyen las causas de los resultados a fuentes interiores, como la capacidad y el esfuerzo del propio individuo; se habla de externalidad, si dicha atribución se realiza hacia agentes externos, como la suerte o el sistema.

Por otro lado, el modelo de creencias en un mundo justo se centra en la tendencia a creer que a las buenas acciones corresponden resultados positivos, y a la inversa. Así por ejemplo, si alguien tiene malos resultados se tiende a atribuir los mismos al pobre desempeño, o poca dedicación.

El presente artículo da cuenta de algunos de los principales hallazgos obtenidos sobre una muestra de asalariados sin empleo actual en la Argentina, enmarcándose en un proyecto de investigación entre la Universidad Nacional del Centro de la Provincia de Buenos Aires, Facultad de Ciencias Económicas, CEAE (Argentina) y la Universidad de Rouen, Laboratorio PRIS, Departamento de Psicología (Francia).

El objetivo general consiste en la identificación y análisis del comportamiento presentado por la muestra seleccionada, en lo referido a las variables de alineación, internalidad y mundo justo, explorando las vinculaciones entre las mismas. Finalmente, se analiza el impacto del género y tiempo de desempleo, sobre los patrones de respuestas obtenidos.

Se trata de una investigación básicamente exploratoria, sincrónica, que opera sobre datos primarios. El ámbito geográfico se corresponde con el ámbito de influencia de la universidad sede del trabajo de campo (UNICEN), esto es, las ciudades de Olavarría, Azul y Tandil, de la Provincia de Buenos Aires (Argentina). Se analiza una muestra de treinta personas, desempleadas del sector industrial. Como instrumento de recolección de información primaria, se utiliza un cuestionario, ya empleado en Francia. El mismo comprende 56 afirmaciones asociadas a las variables de locus de control, mundo justo y alineación.

## Marco teórico

A continuación se tratarán las temáticas de alineación, internalidad y creencia en un mundo justo. La intención es definir las teorías y los conceptos involucrados en el posterior análisis de resultados, para luego poder alcanzar algún tipo de vinculación entre dichas variables. Se conoce, desde años, que existe una vinculación positiva entre: la creencia en un mundo justo e internalidad (aquellos que creen que el mundo es justo son más internos que aquellos que no creen en él), y entre internalidad y norma de alineación (las personas más internas son también las más alineadas). Por lo tanto, existe la hipótesis de una correlación entre la creencia en un mundo justo y la norma de la alineación; hipótesis que está siendo actualmente evaluada en numerosos estudios en Francia. En este caso, y como se adelantó, este trabajo pretende analizar las vinculaciones entre las tres variables.

## Locus de control, alineación y norma de alineación

Por internalidad/externalidad se entiende la percepción interna o externa del control conductual, también llamado Locus de control (LOC). Las personas internas atribuyen las causas de los resultados a fuentes interiores o propias, como la capacidad y el esfuerzo; energizan conductas hacia tareas que perciben como controlables; y en la instrumentación de la meta, tienden a planificar. La persistencia implica uso productivo del feedback, lo que demuestra control sobre el esfuerzo y los resultados. Las personas externas hacen atribuciones de causalidad a agentes exteriores, como la suerte, el sistema y, los demás; energizan la conducta hacia metas ya controladas, por ser muy fáciles, o hacia metas muy difíciles determinadas por el azar y no por la capacidad; y en la instrumentación de la meta, tienden a improvisar. La persistencia implica terquedad, o repetición irreflexiva de la misma conducta.

La dicotomía interna / externa es conocida desde hace tiempo (Rotter, 1966; Heider, 1944 y 1958; Jones y Davis, 1965; Kelley, 1967). En materia de LOC, esta dicotomía conduce a considerar que una sanción, positiva o negativa, puede ser explicada de manera interna (el receptor de la sanción es la causa), o de una manera externa (la causa invocada es la influencia de un elemento exterior al receptor de la sanción, como el azar, el destino, un ser todopoderoso, Dios, etc.). De manera análoga, en materia de atribución, un comportamiento puede ser explicado de manera interna ("quise adoptar tal comportamiento"), o de un modo externo ("las circunstancias me empujaron allí").

Las búsquedas efectuadas sobre esta dicotomía han puesto en evidencia una sobrestimación frecuente de los factores internos en detrimento de las causas externas: los individuos se consideran (y son considerados) más responsables de lo que les llega (Lerner y Simmons, 1966; Langer, 1975) o de lo que ellos hacen (Ross, 1977; Jones, 1979), de lo que son en realidad. Esta sobrestimación del peso del actor, ha sido interpretada largo tiempo como una deficiencia de razonamiento. Sin embargo, este análisis fue puesto en duda en los años ochenta, con la introducción del concepto de norma de internalidad; primero por Jellison y Green (1981) para la causalidad de los refuerzos y, luego por Beauvois (1984), en materia de explicación de los fortalecimientos y de las conductas. En términos de norma, esto significa que la sobrestimación observada del peso del actor sería la consecuencia de una valorización social de esta sobrestimación. Para poder afirmar que existe una valorización de las explicaciones internas en detrimento de las explicaciones externas, evidentemente es necesario que las explicaciones respectivamente internas y externas se apoyen en un criterio que permita diferenciar de manera válida, lo que es interno o externo. Ahora bien, en esta

línea de pensamiento, surge otra posibilidad: la de que los cuestionarios utilizados no estén centrados exclusivamente sobre la internalidad sino que incluyan una segunda dimensión relacionada con la valencia de los ítems (Gangloff, 1997).

Más precisamente, Gangloff (op.cit) observa que estos cuestionarios proponen como alternativas de elección sólo explicaciones internas en valencia positiva versus explicaciones externas neutras o en valencia potencialmente negativa, infiriendo que es lógico, que las explicaciones valorizadas sean las internas. Así, se concluía que los resultados de estos estudios sólo podían reflejar una valorización de las explicaciones internas empleadas, sin que fuera posible saber si esta valorización remitía a la internalidad o al carácter positivo de los ítems. Como el mismo Gangloff (op.cit.) señaló, si la segunda interpretación fuera verdadera, estaríamos en presencia, no de cuestionarios de internalidad sino de cuestionarios de obediencia; es decir, en presencia de cuestionarios que miden no la norma de internalidad sino la norma de obediencia o alineación, norma que se puede definir como una traducción de la valorización social de las explicaciones y los comportamientos que preservan el medio ambiente social de todo cuestionamiento y, en consecuencia, como la valorización de las explicaciones y los comportamientos que aseguran la perennidad de este orden social.

Para resolver entre estas dos interpretaciones, había que disociar la internalidad de la obediencia. Desde hace tiempo, tales cuestionarios han sido construidos y utilizados en la población francesa. Los resultados obtenidos (Gangloff 1995, Dagot 2000) mostraron efectivamente que, no es la internalidad lo que se valora, sino que es a causa de su obediencia que los internos son valorizados. El abandono del concepto de norma de internalidad, y de todo análisis en términos de internalidad, permite trascender así, la contradicción de los resultados obtenidos entre la internalidad clásica y la internalidad rebelde. Si se sitúa como eje de análisis una norma de obediencia, entonces el sistema se vuelve coherente con la jerarquía de las preferencias siguientes: los sujetos totalmente obedientes (es decir, internos clásicos, obedientes), aquellos que son potencialmente rebeldes (es decir, los externos que perciben particularmente el papel del medio ambiente social, pero no se consideran todavía aptos para hacerlo evolucionar), y por fin los efectivamente rebeldes.

Estos resultados, obtenidos en Francia, fueron verificados también en Argentina, donde ha sido constatado que tanto directivos como reclutadores y población trabajadora son conscientes de la existencia de la norma de obediencia o alineación. En tal sentido, se observa que los directivos de las empresas valorizan las conductas obedientes y que los reclutadores, aún en la misma empresa, valorizan las conductas rebeldes de los candidatos a un empleo, confirmando así la presencia de una norma social, pero de una norma de características variables según el grupo de pertenencia. Por otra parte, y en relación al conocimiento y valorización social de esta norma por parte de la población trabajadora se obtuvieron resultados que apuntan a esta clarividencia normativa.

## Teoría de mundo justo y norma de alineación

La vida cotidiana a menudo nos pone frente a hombres y mujeres que son víctimas de injusticias. Se sabe que, de cara a este tipo de situaciones, la mayor parte de las personas siente una sensación de malestar, un estado de disonancia. Hoy por hoy, existe consenso en torno a la idea de que a los efectos de poder restablecer objetivamente la justicia (o de evocar la mala suerte, contra la cual no se puede hacer nada), utilizamos la vía del reequilibrio cognitivo. Es decir, intentamos restablecer la justicia; tratamos de convencernos de que no hay verdaderamente tal injusticia. Como buenos alumnos de la ideología judeo-cristiana

(según la cual “la gente obtiene lo que se merece y merece lo que obtiene”; Lerner y Simmons, 1966), acabamos por decretar a la víctima responsable de su suerte, sea en razón de su comportamiento (principio de la justicia inmanente), sea por sus características intrínsecas. Estas estrategias, así como las condiciones de su activación, han sido frecuentemente estudiadas en los años 60 y 70, particularmente en el marco de la teoría del “mundo justo” (Chaikin y Darley, 1973; Jones y Aronson, 1973; Lerner y Matthews, 1967; etc.).

No obstante, y de manera similar a lo que se relatara en torno a la internalidad, parece que algunos parámetros fueron excluidos de estos estudios (Gangloff y Caboux, 2003). Así, el restablecimiento de la justicia parece poder tomar otras vías distintas de la responsabilidad de la víctima. ¿No puede reposar, por ejemplo, sobre la confortable ilusión de que un día, por la gracia de Dios, será restablecida? ¿Es decir, apoyarse sobre la teoría del “destino compensador”? En otras palabras, la justicia puede estar en un futuro que no veamos.

Además, no se puede negar que la percepción inicial de justicia/injusticia varía según los individuos, ya que se ha demostrado que se correlaciona de modo significativo con variables demográficas como la edad, el ingreso y la religión, y también con factores de la personalidad como las actitudes ante la autoridad, el conservadurismo y el LOC. Asimismo, las investigaciones efectuadas en el marco de la teoría del mundo justo excluyen las situaciones en las cuales el autor de la injusticia es beneficiado por un status de autoridad en relación de la víctima, se trate del superior jerárquico (en el contexto de las relaciones de trabajo) o de una instancia que represente la institución estática (como la institución judicial).

Ahora bien, se conocen todos los ejemplos de injusticias provocados por la autoridad, y se sabe que existen hombres y mujeres que quedan pasivos de cara a tales situaciones. Esto es innegable. Sin embargo, también se sabe que otros se movilizan para gritar su cólera, su rebelión, para discutir el orden legal cuando se violan los valores universales de libertad, igualdad, dignidad, etc.

El criterio de diferenciación respecto a esta creencia no sólo depende de características de personalidad, sino que es en función del grado de adhesión a una norma social particular: la “norma de alineación” (Gangloff y Caboux, 2003). Numerosos estudios, en efecto, convergen para atestiguar que, desde nuestra más tierna infancia, estamos condicionados para respetar el orden establecido, con una valorización social de nuestras conductas cuando ellas se inscriben en este eje y, consecuentemente, sufrimos presiones al conformismo y sanciones negativas cuando intentamos discutir ese orden. Por lo tanto, pareciera ser que, cuanto más adhieran los individuos a la norma de alineación, más de cara a una injusticia considerarán que no se trata de una injusticia y que conviene no protestar.

Estudios efectuados en Francia, con el objetivo de validar esta hipótesis así lo confirman. Existen diferencias inter-individuales de reacciones frente a la injusticia, y estas diferencias pueden ser explicadas por un criterio de adhesión a la norma de alineación. Así, los individuos alineados (conformes a la norma de alineación) niegan más frecuentemente la existencia de una injusticia, y utilizan más frecuentemente estrategias de reequilibrio recurriendo a la responsabilidad o a la compensación ulterior, comparativamente a los no alineados.

## La investigación empírica y sus resultados

Se detalla a continuación el procedimiento realizado para la recolección, el procesamiento y el análisis de resultados.

## El cuestionario

Con la intención de indagar a las personas acerca de sus reacciones frente a cuestiones relacionadas con las variables analizadas, se utilizó un cuestionario (VER ANEXO A) compuesto por 56 afirmaciones, las cuales se detallan a continuación:

<b>LOC</b>	Ítems internos (N=12)	1,3,7,22,23,36,40,47,49,50,58
	Ítems externos (N=12)	6,9,11,14,21,24,28,38,45,46,52,55
<b>Mundo justo</b>	Ítems de justicia (N=11)	5,12,18,20,27,29,33,37,39,53,54
	Ítems de injusticia (N=9)	2,8,13,25,31,35,41,51,56
Alineación	Ítems de alineación (N=12)	4,15,16,17,19,26,32,34,42,43,48,59

Cuadro 1: Composición del cuestionario utilizado

A modo de ejemplo, se citan algunas afirmaciones del cuestionario:

- Sobre LOC: “el éxito profesional está directamente ligado a las capacidades de los individuos”; “sin golpes de suerte no se puede adquirir en el trabajo nuevas responsabilidades”.
- Sobre mundo justo: “las buenas acciones a menudo no son ni vistas ni recompensadas”; “en la mayoría de los negocios y profesiones, la gente que hace bien su trabajo alcanza el éxito”.
- Sobre alineación: “en el trabajo con mi jefe raramente intento defender mis ideas”; “en mi trabajo, me parece normal ejecutar todas las órdenes que me da mi superior”.

Ante cada una de las afirmaciones del cuestionario, se le pidió a cada persona que expresara, lo más honestamente posible, su acuerdo o su desacuerdo. Una vez completado los treinta cuestionarios, entonces, se procedió a realizar el análisis estadístico de las respuestas

El procedimiento para analizar los resultados

En primer lugar, y considerando el género y la cantidad de tiempo de desempleo, se conformaron los siguientes 4 grupos:

1. Hombres con menos de 1 año sin empleo (Cantidad: 6).
2. Hombres con igual a o más de 1 año sin empleo (Cantidad: 9).
3. Mujeres con menos de 1 año sin empleo (Cantidad: 11).
4. Mujeres con igual a o más de 1 año sin empleo (Cantidad: 4).

Las variables con las cuales se trabajó, son las siguientes:

- Cantidad de acuerdos frente a la alineación, con posibles valores entre 0 y 12.
- Cantidad de acuerdos frente a la LOC, con posibles valores entre 0 y 24.
- Cantidad de acuerdos frente a mundo justo, con posibles valores entre 0 y 20.

A continuación se especifica el tratamiento para cada una de ellas:

1. Para la variable de alineación, el total de ítems es de 12. Por lo tanto, si una persona ha manifestado su acuerdo en todos ellos, corresponde a un sujeto completamente obediente. En cambio, si el total de acuerdos fuera de cero, entonces se está frente a un sujeto completamente rebelde. Si los acuerdos sumaran seis, equivale a una posición media, y se lo considera el promedio teórico. Por último, restan los valores intermedios de no alineados (entre 1 y 5) y alineados (entre 7 y 11).
2. Para las demás variables, se realizó el mismo tratamiento pero con una observación a tener en cuenta. Como se aprecia en la tabla anterior, están constituidas por dos clases de ítems; por ejemplo, en LOC, los de internalidad y los de externalidad. Esto significa que tanto los acuerdos a la internalidad como los desacuerdos a la externalidad, suman a favor de la primera; y viceversa. Aquí el puntaje máximo posible es de 24 (12 acuerdos y 12 desacuerdos), por lo que se estará hablando de un sujeto completamente interno o completamente externo, según el caso. El promedio teórico, por lo tanto, es de 12.
3. El mismo procedimiento de análisis se efectúa para la variable de creencia en un mundo justo.

Una vez calculados, para cada grupo, los promedios y los coeficientes de variación (que indican, si son menores al 50%, que el promedio es representativo), e identificado en qué posición se encuentran con respecto al promedio teórico de cada variable (por ejemplo: si el grupo está más próximo a la internalidad o a la externalidad).

En una segunda instancia, se procedió a realizar un análisis comparativo entre los cuatro grupos, considerando los promedios calculados para cada variable. Posteriormente, se realizó el análisis estadístico considerando el género y el tiempo de desempleo, por lo que se identificaron nuevamente cuatro grupos: 1) Hombres (Cantidad: 15). 2) Mujeres (Cantidad: 15). 3) Hombres y Mujeres con menos de un año sin empleo (Cantidad: 17) y 4) Hombres y Mujeres con un año sin empleo o más (Cantidad: 13).

Por último, se intentó identificar posibles vinculaciones entre las variables estudiadas.

## Los resultados obtenidos

### Resultados de la comparación entre grupos

Como se observa en el Gráfico 1, en cuanto al LOC, el grupo de los hombres con menos de un año sin empleo se muestra como el más interno (promedio de 17,67), seguido por el grupo de mujeres con igual a o más de un año sin empleo (promedio de 16,25). El grupo que se encuentra más cercano a la media teórica es el de las mujeres con menos de un año sin empleo.



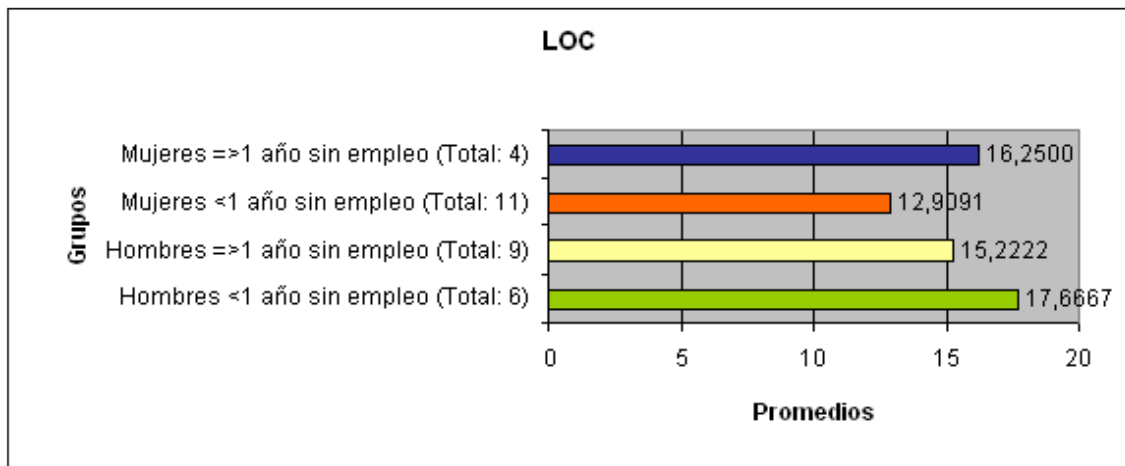


Gráfico 1: Los grupos en función de su Locus of control

Los hombres con igual a o más de un año sin empleo, coinciden en un 100% en que las aptitudes y personalidad positivas conducirán a resultados positivos. Asimismo, el grupo alcanza los porcentajes más altos de acuerdo en cuanto a la funcionalidad de las aptitudes/personalidad (77%) y conductas (94%) negativas con resultados negativos; como así también, en cuanto a los ítems que apuntan a la externalidad. Por lo tanto, sobre esta variable pareciera no incidir cuestiones relacionadas con el género y el tiempo de desempleo, ya que no se puede realizar ningún tipo de vinculación entre los patrones de respuestas.

Con respecto a la variable de creencia en un mundo justo, el Gráfico 2 muestra que el grupo que posee una mayor percepción de injusticia es el de las mujeres con menos de un año sin empleo, seguido por los hombres con igual tiempo de desempleo. Por su parte, los hombres con igual a o más de un año de desempleo, son los que más se acercan a la media teórica.

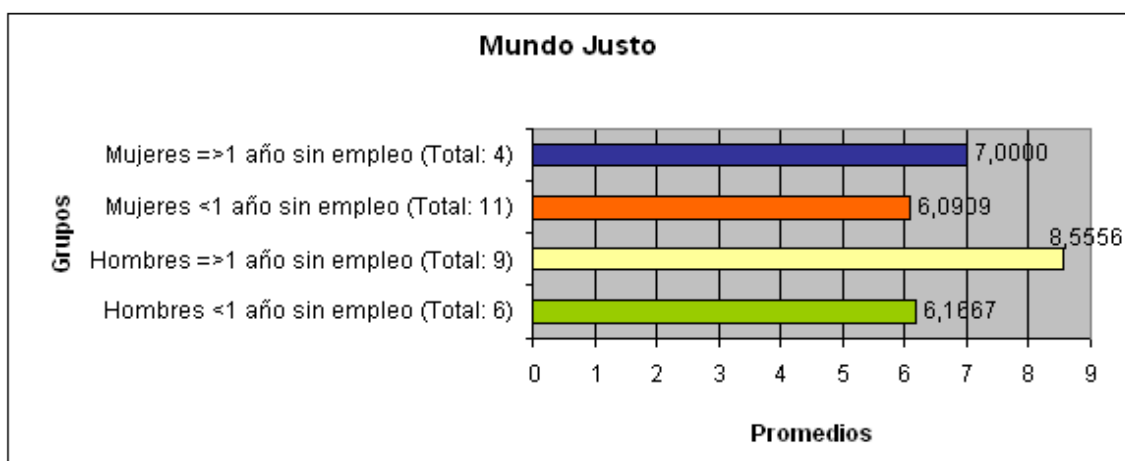


Gráfico 2: Los grupos en función de su creencia en un mundo justo



Considerando los ítems que apuntan a la justicia, se observa que los porcentajes más altos (entre 50 y 60%), son alcanzados por el grupo de hombres con igual a o más de un año sin empleo. En cuanto a los de injusticia, los hombres con menos de un año sin empleo llegan al mayor porcentaje de conformidad (93%) en la funcionalidad de conductas positivas y resultados negativos; mientras que las mujeres con igual a o más de un año sin empleo, lo hacen en la funcionalidad de conductas negativas y resultados positivos (83%). En este caso, se puede pensar en una influencia del tiempo de desempleo sobre las respuestas obtenidas, ya que, considerando los promedios de esta variable, los hombres y las mujeres con menos de un año sin empleo, comparten la mayor percepción de injusticia.

Por su parte, la afirmación “en líneas generales, el mundo es un lugar de justicia”, alcanzó el mayor porcentaje (33%) de acuerdos en el grupo de hombres con menos de un año de desempleo; mientras que en las mujeres con igual a o más de un año sin empleo, llegó a un 100% de desacuerdo.

En cuanto a la alineación, el grupo de hombres con menos de un año de desempleo, se muestra como el más obediente. Por el contrario, el menos alineado (y más próximo a la rebeldía) es el grupo de las mujeres con igual a o más de un año de desempleo, tal como lo indica el Gráfico 3.

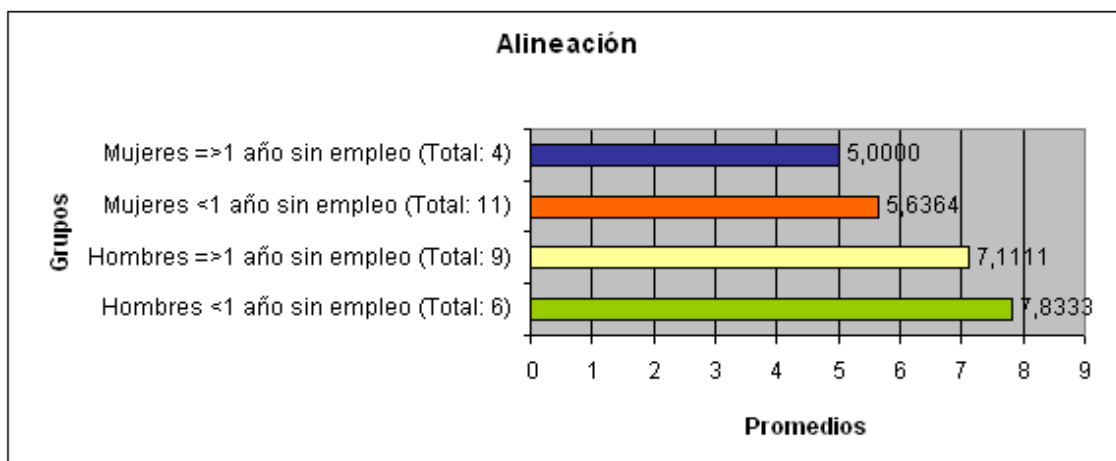


Gráfico 3: Los grupos en función de su grado de alineación

Coincidiendo con esto, el mayor porcentaje de aceptación a la obediencia activa o de hacer (83%) y pasiva o de no hacer (66%), nuevamente lo alcanza el primer grupo mencionado; mientras que los porcentajes más bajos, son alcanzados por el segundo. Asimismo, se puede apreciar que, sobre esta variable, existiría la influencia del género, debido a que los hombres son quienes se muestran como más obedientes; mientras que las mujeres se inclinan hacia el plano de la rebeldía. Para concluir este análisis, también es importante destacar otro tipo de vinculación en los patrones de respuestas; ya que el grupo de hombres con menos de un año sin empleo es el que se presenta como el más interno, el más obediente, y uno de los que perciben mayor injusticia.

### Resultados de las comparaciones según el género:

A continuación, se considera globalmente el comportamiento de hombres, por un lado, y de mujeres, por el otro; lo que permite identificar las siguientes apreciaciones:

Con respecto a la variable de LOC, se puede apreciar que los hombres (con un promedio de 16,2) son más internos que las mujeres (promedio de 13,8).

En cuanto a la variable de mundo justo, los hombres son los que perciben menor injusticia (con un promedio de 7,6), frente a las mujeres, que llegan a un promedio de 6,3.

Por su parte, en la variable de alineación, se puede observar que los hombres (promedio de 7,4) son más obedientes que las mujeres (promedio de 5,46). Además, es importante aclarar que ambos géneros se encuentran en planos diferentes con respecto al promedio teórico: los hombres se inclinan hacia la obediencia y las mujeres hacia la rebeldía.

Por lo tanto, la incidencia del género en este aspecto resulta ser clave, haciendo que los hombres obtengan los mayores porcentajes en las tres variables estudiadas.

### Resultados de las comparaciones según el tiempo de desempleo:

Si se consideran globalmente los hombres y las mujeres con menos de un año sin empleo, por un lado, y los hombres y las mujeres con igual a o más de un año sin empleo, por el otro, se llega a las siguientes conclusiones:

En cuanto al LOC, los hombres y las mujeres con igual a o más de un año de desempleo tienen mayor sentido de internalidad (con un promedio de 15,54 versus al otro promedio de 14,6).

Con respecto a la variable de mundo justo, los hombres y las mujeres con igual a o más de un año de desempleo, perciben menor injusticia (con un promedio de 8,08) que el otro grupo (promedio de 6,12).

En tanto en cuanto a la variable de alineación, los hombres y las mujeres con igual a o más de un año sin empleo se muestran como más obedientes (promedio de 6,46) frente a las órdenes del jefe o superior, que el otro grupo (promedio de 6,41). Sin embargo, aquí, la diferencia entre promedios es mínima.

En principio, todo parece indicar que nuevamente existe una influencia, en este caso, del tiempo de desempleo. El grupo con igual a o mayor de un año sin empleo es el que obtiene los mayores porcentajes.

### Vinculación entre las variables:

Por todo lo anteriormente mencionado, se puede concluir en que el análisis exploratorio demuestra una serie de vinculaciones entre las variables de alineación, internalidad y creencia en un mundo justo.

En primer lugar, considerando globalmente los individuos según género, por un lado, y tiempo de desempleo, por el otro, se puede arribar a las siguientes apreciaciones:

Los hombres se muestran más internos y más obedientes que las mujeres, como así también son los que perciben menor injusticia.

Los hombres y las mujeres con igual a o más de un año sin empleo son más internos y más obedientes que aquellos que están desempleados desde hace menos de un año; asimismo, son los que perciben menor injusticia.

Parecería confirmarse una vez más, la vinculación positiva entre la internalidad y la alineación. Los grupos más internos son también los más obedientes. Asimismo, estos grupos son los que menor injusticia perciben.

En segundo lugar, y considerando los perfiles de cada grupo, sería posible observar nuevamente la existencia de una vinculación positiva entre internalidad y alineación en el siguiente caso: los hombres con menos de un año sin empleo, son los más internos y más obedientes. Sin embargo, el grupo se ubica segundo en cuanto a menor percepción de injusticia.

Finalmente, para esta muestra, queda comprobada la vinculación positiva entre alineación e internalidad en los dos tipos de análisis efectuados. Sin embargo, no se puede hablar de una vinculación positiva entre estas dos variables y la creencia en un mundo justo, ya que todos los grupos han manifestado una percepción de injusticia en el mundo. De todas maneras, los grupos más internos y más obedientes son quienes menor injusticia perciben, por lo que tal vez estén más próximos a la sensación de justicia; y, de esta manera, aproximarse a la hipótesis de que aquellos que son más internos son también los más justos y más obedientes.

En cualquier caso, todos estos hallazgos se plantean a manera de hipótesis a profundizar en futuras investigaciones de mayor alcance.

## Conclusiones

El presente trabajo estuvo dedicado a explorar acerca de las reacciones de los individuos frente a la obediencia, internalidad y creencia en un mundo justo, en las organizaciones; para poder encontrar algún tipo de vínculo entre dichas variables.

Los resultados indican, en principio, la existencia de una relación positiva entre la alineación y la internalidad, coincidiendo con investigaciones precedentes sobre el temática.

Asimismo, se obtuvieron otros tipos de resultados que reflejan una heterogeneidad según el grado de análisis realizado. Es así como el impacto del género y tiempo de desempleo queda claramente demostrado en los estudios que contemplan globalmente cada variable (hombres vs. mujeres; menor de un año sin empleo vs. igual a o mayor a un año sin empleo); resultando ser los hombres, por un lado, y los hombres y las mujeres con igual a o más de un año sin empleo, por el otro, los grupos más internos y más obedientes, como así también, los que perciben menor injusticia.

Asimismo, sería deseable ampliar la muestra en futuras investigaciones, para lograr resultados más representativos de la población. Asimismo, resultaría interesante explorar acerca de cómo reacciona la gente empleada frente a estas cuestiones; para luego poder realizar una comparación entre desempleados y ocupados.

## Bibliografía

Aderman D., Brehm S.S. y Katz L.B. (1974), « Emphatic observation of an innocent victim: the just world revised », *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, p. 342-347.

Chalot C. (1980), « La croyance en un monde juste comme variable intermédiaire des réactions au sort d'autrui et à son propre sort », *Psychologie Française*, 25, p. 51-71.

Connors J. y Heaven P.C. (1987), « Authoritarianism and just world belief », *The Journal of Social Psychology*, 127, p. 345-346.

Duchon C. y Gangloff B. (2006), « Clairvoyance normative de la croyance en un monde juste: une étude sur des chômeurs », 14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française, Hammamet (Tunisie).

Furnham A. y Procter E. (1992), « Sphere-specific Just World Beliefs and attitudes to aids », *Human Relations*, 45, 3, p. 265-280.

Gangloff B. (1997), « Les implications théoriques d'un choix d'items : de la norme d'internalité à la norme d'allégeance », *Pratiques Psychologiques*, 2, p. 99-106.

Gangloff B. y Caboux N. (Laboratorio PRIS, Dpto. de Psicología. Université de Rouen, Francia). (2003). "Conformismo a la norma de alineación y reacciones a las injusticias profesionales". 29º Congreso de la Sociedad Interamericana de Psicología, Lima (Perú).

Gangloff B. (2006). "Correlations, among unemployed people, between the belief in a just world, internaly and the allegiance norm ». 26ème Congrès International de Psychologie Appliquée, Athènes (Grèce).

Gangloff B., Mayoral, L y Durringer, L. (2005). Simposio 1, Comunicación 3: « Los asalariados que prefieren los jefes argentinos: influencia del nivel de alineación y de género ». 30 Congreso Interamericano de Psicología, Buenos Aires (Argentina).

Gangloff, B. (2006), « Normativité de la croyance en un monde juste via "le paradigme du législateur" : une étude sur des recruteurs », 14ème Congrès International de Psychologie du Travail de Langue Française, Hammamet (Tunisie).

Gangloff, B., Abdellaoui, S., y Personnaz, B. (2007). De quelques variables modératrices des relations entre croyance en un monde juste, internalité et allégeance : une étude sur des chômeurs. *Les Cahiers de Psychologie Politique*, n° 11. [<http://www.cahierspsypol.fr>].

Gangloff B. y Caboux N. (2003). Conformismo a la norma de alineación y reacciones a las injusticias profesionales. 29º Congreso de la SIP. Lima (Pérou).

Gangloff, B. y Duchon, C. (2008). When an ideologist and a mercenary meet an allegiant and a rebel: a study on the estimated social desirability of their conducts. 5° International Conference of Applied Psychology (Timisoara, Roumanie, 2007). Timisoara (Roumanie) : Editura Eurobit, 240-249.

Gangloff, B. y Mayoral, L. (2008a). Influencia del nivel de alineacion y del genero sobre las decisiones de administracion y de reclutamiento de personal en las empresas argentinas. Boletin de Psicologia, vol.94, 23-45.

Gangloff, B., y Mayoral, L. (2008b). La percepcion de los obreros, ejecutivos del nivel medio y sindicalistas argentinos respecto del nivel de alineacion conveniente para ser reclutados. Interamerican Journal of Psychology, vol.4 (2), 338-352.

Heider F. (1958), The psychology of interpersonal relations, New York, Wiley.

Jones C. y Aronson E. (1973), « attribution of fault to a rape victim as a function of responsibility of the victim », Journal of Personality and Social Psychology, 26, p. 415-419.

Kleinke C.L. y Meyer C. (1990), « Evaluation of a rape victim by men and women with high and low belief in a just world », Psychology of Women Quarterly, 14, p. 343-353.

Lerner M.J. (1965), « Evaluation of performance as a function of performer's reward and attractiveness », Journal of Personality and Social Psychology, 1, p. 355-360.

Lerner M.J. (1973), « Belief in a just world versus the authoritarian syndrome : but nobody liked the Indians », Manuscrit non publié, University of Waterloo.

Lerner M.J. (1977), « The justice motive: some hypotheses as to its origins and forms», Journal of Personality », 45, p. 1-52.

Lerner M.J. (1980), « The belief in a just world: a fundamental delusion », New-York, Plenum Press.

Lerner M.J. y Matthews G. (1967), « Reactions to suffering of others under conditions of indirect responsibility », Journal of Personality and Social Psychology, 5, p. 319-325.

Lerner M.J. y Miller D.T. (1978), « Just world research and the attribution process : looking back and ahead », Psychological Bulletin, 85, 5, p. 1030-1051.

Lerner M.J. y Simmons C.H. (1966), « Observer's reaction to the "innocent victim": compassion or rejection? », Journal of Personality and Social Psychology, 4, p. 203-210.

Lerner M.J. y Simmons C.H. (1966). Observer's reaction to the innocent victim : compassion or rejection ? Journal of Personality and Social Psychology, 4, 203-210.

Maes J. (1992), « Konstruktion und Analyse eines mehrdimensionalen Gerechte-Welt-Fragebogens », Recherche non publiée, consultable sur <http://www.gerechtigkeitsforschung.de/>

Mayoral, L, Gangloff, B, Romero, M. y otros. (2005). “La norma de alineación en el ámbito empresarial: estudios cruzados en Francia y Argentina”. Jornadas APUARH 2005, Tandil (Argentina).

Peplau L.A. y Tyler T. (1975), « Belief in a just world an political attitudes », Communication au colloque de la Eastern Psychological Association, Sacramento, avril 1975.

Rotter J.B. (1967), « A new scale for the measurement of interpersonal trust. Journal of Personality », 35, p. 651-665.

Rubin Z. y Peplau L.A. (1973), « Belief in a just world and reactions to another’s lot: a study of participants in the national draft lottery », Journal of Social Issues, 29, p. 73-93.

Rubin Z. y Peplau L.A. (1975), « Who believe in a just world? », Journal of Social Issues, 31, p. 65-89.

Simons C.W. y Piliavin J.A. (1972), « Effect of deception on reactions to a victim. Journal of Personality and Social Psychology », 21, p. 56-60.

Soudan, C. y Gangloff, B. (2009). Croyance en un monde juste et internalité : une étude corrélacionnelle. 32° Congreso de la SIP. Guatemala City (Guatemala).

## Anexo

Este cuestionario está constituido de frases afirmativas. Ud. debe decir si está de acuerdo o en desacuerdo, poniendo una cruz en la casilla correspondiente. Para indicar su elección, elija la respuesta que más se ajuste a su opinión. Recuerde que no hay respuestas correctas o incorrectas, buenas o malas.

Responda lo más honestamente posible.

Coloque una cruz en la respuesta que mejor refleje su opinión. Responda lo más honestamente posible.

Coloque una cruz en la respuesta que mejor refleje su opinión. Responda lo más honestamente posible.	A	D
1. El éxito profesional está directamente ligado a las capacidades de los individuos.		
2. Mucha gente sufre pese a que no ha cometido ninguna falta.		
3. La gente cuyas cualidades profesionales no son reconocidas son aquellas que no han buscado hacerlas reconocer.		
4. En el trabajo con mi jefe raramente intento defender mis ideas.		

5. En la mayoría de los negocios y profesiones, la gente que hace bien su trabajo alcanza el éxito.		
6. En una entrevista de empleo el hecho de tener un perfil que guste a la persona encargada del reclutamiento favorece fuertemente el ser elegido.		
7. A menudo, las personas que no llegan a encontrar un empleo es por su personalidad o su falta de aptitud.		
8. Las buenas acciones a menudo no son ni vistas ni recompensadas.		
9. El éxito profesional está ligado a la “buena gana” de la gente de la cual uno depende.		
10. Sin golpes de suerte no se puede adquirir en el trabajo nuevas responsabilidades.		
11. Cuando los padres castigan a sus hijos es casi siempre por buenas razones.		
12. He constatado que raramente una persona merece la reputación que tiene.		
13. La mayoría de la gente que ha triunfado en progresar en su carrera, debería agradecerle al azar.		
14. En el trabajo, cualquiera que sean las condiciones de trabajo, encuentro normal, evitar crear problemas.		
15. En el trabajo, encuentro normal que mi superior pueda, no importa cuándo, verificar si yo respeto los métodos de trabajo.		
16. En el trabajo, acepto más fácilmente un tono autoritario cuando proviene de mi jefe.		
17. Los estudiantes merecen casi siempre el diploma que obtienen.		
18. En el trabajo, me digo a menudo que mi jefe es el mejor ubicado para saber qué es bueno para la empresa.		
19. Es raro que un inocente sea enviado a prisión.		
20. Si una jornada de trabajo empieza bien termina bien.		



21. A menudo si la gente no triunfa en su trabajo es por su falta de capacidad, porque no trabaja lo suficiente, o no tiene suficiente perseverancia.		
22. Si la gente tiene buenos resultados en su trabajo se lo debe a su personalidad o a sus competencias.		
23. En la mayoría de los casos es el azar o factores incontrolables los que entorpecen encontrar un empleo.		
24. Los conductores prudentes tienen la misma probabilidad de resultar heridos en los accidentes de tránsito que los imprudentes.		
25. En el trabajo me parece normal aceptar todas las decisiones de mis superiores si pretendo ascender en la empresa.		
26. El crimen no paga (es impune).		
27. Siendo el destino lo que es, si alguien está en un día de mala suerte, y se presenta a una entrevista de reclutamiento, no tendrá chances de ser empleado.		
28. Las personas que cuidan la línea tienen pocas probabilidades de sufrir un ataque cardíaco.		
29. En Argentina, es a menudo imposible para una persona ser juzgada equitativamente en un proceso.		
30. En el trabajo, evito hacer observaciones a mi superior, aunque en ocasiones se lo merezca.		
31. A pesar de que los hombres políticos nocivos puedan durante un cierto tiempo detentar el poder, en el curso de la historia se demuestra que es el bien el que triunfa.		
32. En el trabajo cuando la dirección anuncia sus decisiones es raro que yo las discuta abiertamente.		
33. En los deportes profesionales, muchas irregularidades e infracciones no son nunca sancionadas por los árbitros.		
34. En la vida profesional, si un hombre es capaz y trabajador llegará casi siempre a los objetivos fijados.		
35. En líneas generales, el mundo es un lugar de justicia.		
36. A menudo, una persona que respondiendo a un ofrecimiento		

de empleo, llega a hacerse reclutar es una persona con suerte. Tuvo la suerte de llegar en el momento justo.		
37. La gente que sufre una desgracia es a menudo responsable de esa situación.		
38. A menudo, si la gente no obtiene en el seno de la empresa, el puesto que desea, es porque no tiene las aptitudes necesarias.		
39. En Argentina, para ser admirado por los hijos, los padres tienden a ceder a sus deseos.		
40. En el trabajo, en todas las circunstancias, me parece normal que la opinión de mi jefe sea más importante que la mía.		
41. En el trabajo, me parece normal que mi jefe no justifique conmigo sus decisiones, incluso aunque ellas me conciernan directamente.		
42. La mayoría de las personas que tienen un trabajo interesante, son personas con suerte. Han tenido la suerte de dar con una oferta de empleo interesante.		
43. Las dificultades que encuentran las personas que están en la búsqueda de empleo son, en parte, debidas a la mala suerte.		
44. A menudo, los problemas que tiene la gente en su vida profesional, provienen de errores que ellos cometen.		
45. En mi trabajo, me parece normal ejecutar todas las órdenes que me da mi superior.		
46. La gente capaz que no llega a progresar en su carrera no ha sabido aprovechar las posibilidades que le han sido ofrecidas.		
47. Cuando uno se da la oportunidad, la mayoría de las veces, uno consigue encontrar un empleo.		
48. En Argentina, es común que una persona culpable sea absuelta por los tribunales.		
49. Numerosos fracasos en las entrevistas de reclutamiento se explican por una incompatibilidad de carácter entre el demandante de empleo y la persona encargada del reclutamiento.		
50. La gente que tiene golpes de suerte, a menudo ha merecido su		

buena fortuna.		
51. Generalmente la gente se merece lo que tiene.		
52. La mayoría de la gente que no llega a encontrar empleo es por eventos puramente fortuitos.		
53. El candidato político que sigue sus principios es raramente elegido.		
54. Cuando en el trabajo la gente obtiene lo que quiere es porque habitualmente han hecho todo para obtenerlo.		
55. Los desempleados encontrarán empleo si tienen voluntad.		
56. En el trabajo me parece normal pedir sistemáticamente la aprobación de mi jefe antes de tomar una decisión.		