

I Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología
XVI Jornadas de Investigación Quinto Encuentro de Investigadores en Psicología
del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos
Aires, 2009.

Actitudes hacia mujeres líderes. Diferencias según sexo y tipo de puesto (líder/ seguidor).

Lupano Perugini, María Laura y Castro Solano,
Alejandro.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura y Castro Solano, Alejandro (2009).
*Actitudes hacia mujeres líderes. Diferencias según sexo y tipo de puesto
(líder/ seguidor). I Congreso Internacional de Investigación y Práctica
Profesional en Psicología XVI Jornadas de Investigación Quinto
Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de
Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-020/780>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/eYG7/amV>

*Acta Académica es un proyecto académico sin fines de lucro enmarcado en la iniciativa de acceso
abierto. Acta Académica fue creado para facilitar a investigadores de todo el mundo el compartir su
producción académica. Para crear un perfil gratuitamente o acceder a otros trabajos visite:
<https://www.aacademica.org>.*

ACTITUDES HACIA MUJERES LÍDERES. DIFERENCIAS SEGÚN SEXO Y TIPO DE PUESTO (LÍDER/SEGUIDOR)

Lupano Perugini, María Laura; Castro Solano, Alejandro
CONICET - Universidad de Palermo. Argentina

RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar si existen diferencias en el nivel de actitudes desfavorables hacia mujeres líderes según sexo y según tipo de puesto (líder/ seguidor). Participaron del estudio 789 sujetos (361 líderes, 428 subordinados) y se empleó la técnica ACT-ML (Lupano Perugini & Castro Solano, 2008) que fue diseñada sobre la base del instrumento elaborado por Peters, Terborg y Taylor -WAMS- (1974). Contiene 7 ítems y presenta dos dimensiones, una evalúa en que medida las personas consideran que las mujeres presentan características instrumentales asociadas al liderazgo (Características Instrumentales); y la otra, evalúa el nivel de aceptación de las mujeres como líderes (Aceptación Liderazgo Femenino). Los resultados obtenidos evidencian diferencias a favor de los varones y seguidores en cuanto a la presencia de mayor nivel de actitudes desfavorables hacia mujeres líderes.

Palabras clave

Liderazgo Actitudes Género

ABSTRACT

ATTITUDES TOWARDS WOMEN LEADERS. DIFFERENCES ACCORDING TO SEX AND POSITION (LEADER/ SUBORDINATE)
The objective of the study consisted in examining if exists differences in the level of attitudes towards women leaders according to sex and position (leader-subordinate). Participate in the study 789 subjects (361 leaders, 428 subordinates). It was used the instrument ACT-ML (Lupano Perugini & Castro Solano, 2008), this one was designed based on the Peters, Terborg y Taylor instrument -WAMS- (1974). This one contains 7 items and presents two dimensions, one evaluates to what extent people consider that women display instrumental characteristics associate with leadership (Instrumental characteristics); and the other evaluates the level of acceptance of women like leaders (Acceptance Feminine Leadership). The results showed differences in favor of men and followers in a greater level of unfavorable attitudes to women leaders.

Key words

Leadership Attitudes Gender

En virtud de que el liderazgo constituye un fenómeno que tradicionalmente ha sido asociado al género masculino, una de las desigualdades más llamativas, presente en la mayoría de las sociedades occidentales actuales, es la escasa ocupación, por parte de mujeres, de puestos de dirección en distintos ámbitos y organizaciones (Cuadrado, 2004). La diferencia a favor de los hombres en dicho acceso suele explicarse a través de la metáfora del *Techo de Cristal* (*Federal Glass Ceiling Commission, 1995; Morrison, White & Van Velsor, 1987*). En este sentido, resulta relevante indagar las actitudes que se despliegan hacia las mujeres cuando intentan ocupar posiciones de liderazgo. La *Teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes*, propuesta por Eagly y Karau (2002), defiende que el *prejuicio* hacia las mujeres líderes es una de las causas de las dificultades que presentan las mujeres para acceder a estos puestos. Se considera que éstas son objeto de prejuicio al ser comparadas con sus pares masculinos. Los hombres son percibidos con las cualidades necesarias para convertirse en líderes, no así el grupo de las mujeres. Las actitu-

des desfavorables emergen, entonces, cuando éstas ocupan posiciones jerárquicas ya que son evaluadas negativamente a partir de la incongruencia percibida por parte de los seguidores entre las características típicas de su género y las requeridas para el ejercicio del liderazgo.

En relación con lo antedicho, el objetivo del trabajo consistió en analizar si existen diferencias en el nivel de actitudes desfavorables hacia mujeres líderes según sexo y tipo de puesto (líder/seguidor). El estudio es de tipo correlacional- de diferencias entre grupos, con diseño transversal.

Participaron del estudio 789 sujetos adultos, 419 varones (53,1%) y 370 mujeres (46,9%) que tenían en promedio 36,52 años ($DE = 11,7$). El 45,8% ($n = 361$) de los participantes ocupaba puestos de dirección o gerenciamiento, y el 54,2% ($n = 428$) restante eran subordinados. Para la recolección de datos se utilizó la técnica ACT-ML (Lupano Perugini & Castro Solano, 2008) que fue diseñada sobre la base del instrumento elaborado por Peters, Terborg y Taylor -WAMS-(1974). Contiene 7 ítems y presenta dos dimensiones, una evalúa en que medida las personas consideran que las mujeres presentan características instrumentales asociadas al liderazgo (*Características Instrumentales*); y la otra, evalúa el nivel de aceptación de las mujeres como líderes (*Aceptación Liderazgo Femenino*). A fin de responder al objetivo, se llevó a cabo un análisis multivariado de la varianza (*MANOVA*) con un diseño 2 (sexo = varón/mujer) x 2 (Puesto = líder/ seguidor). Se introdujeron como variables dependientes las puntuaciones de las dos dimensiones y la puntuación total. En cuanto a las diferencias por sexo, los hombres son los que registraron mayor cantidad de actitudes desfavorables, consideran que las mujeres no cuentan con las características instrumentales necesarias para ser líderes y registran menor aceptación de las mismas como líderes. En tanto que en relación a las diferencias por puesto, los subordinados fueron los que consideraron, en mayor medida, que las mujeres no cuentan con las características instrumentales necesarias para ser líderes.

Los resultados hallados están en consonancia con lo que propone la Teoría de congruencia del rol (Eagly & Karau, 2002) y los resultados de otros estudios organizacionales (e.g. Collinson, Knights & Colinson, 1990; Morrison & Von Glinow, 1990); ya que son los hombres quienes suelen evaluar de forma más desfavorable a las mujeres líderes porque consideran que su conducta es inconsistente con muchas creencias mantenidas socialmente acerca de la conducta femenina deseable. Además las suelen ver como nuevas competidoras, aparte de sus colegas masculinos, con intención de ganar poder y autoridad en las organizaciones (Eagly & Carli, 2007). En cuanto a las diferencias según tipo de puesto (líder/seguidor), si se considera que aún sigue habiendo disparidad en cuanto a la tasa de cargos directivos ocupados por hombres respecto de las mujeres, entonces, es dable pensar que muchos de los sujetos que respondieron no tengan demasiada experiencia en ser liderados por mujeres. Resultados previos (veáse Allen, Srinivas & Sakamoto, 1997) muestran que el haber tenido líderes mujeres aumenta el nivel de actitudes favorables hacia ellas.

MORRISON, A.M.; WHITE, R.P. & VAN VELSOR, E. (1987). Breaking the glass ceiling: Can women reach the top of America's largest corporations? Reading, MA: Addison- Wesley.

PETERS, L.H.; TERBORG, J.R. & TAYNOR, J. (1974). Women as managers scale: A measure of attitudes toward women in management positions. *JSAS Catalog of Selected Documents in Psychology*, 4, 27.

BIBLIOGRAFÍA

- ALLEN R.W.; SRINIVAS, S. & SAKAMOTO, S. (1997). Making the room at the top: chipping the glass ceiling. *Management & Human Resources*, 123-134.
- CUADRADO, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres Líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270- 275.
- EAGLY, A.H. & CARLI, L.L. (2007). *Through the labyrinth. The truth about how women become leaders*. Boston: Harvard Business School Press.
- EAGLY, A.H. & KARAU, S.J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573- 598.
- FEDERAL GLASS CEILING COMMISSION. (1995). *Good for business: Making full use of the nation's human capital: The environment scan: A fact finding report of the Federal Glass Ceiling Commission*. Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
- LUPANO PERUGINI, M.L. & CASTRO SOLANO A. (2008). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. Manuscrito enviado para su evaluación.
- MORRISON A.M. & VON GLINOW, M.A. (1990). Women and minorities in management. *American Psychologist*, 45, 200-208.