

XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires, 2008.

Características asignadas a prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo.

Lupano Perugini, María Laura y Castro Solano, Alejandro.

Cita:

Lupano Perugini, María Laura y Castro Solano, Alejandro (2008). *Características asignadas a prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo. XV Jornadas de Investigación y Cuarto Encuentro de Investigadores en Psicología del Mercosur. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.*

Dirección estable: <https://www.aacademica.org/000-032/676>

ARK: <https://n2t.net/ark:/13683/efue/TaG>

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>.

CARACTERÍSTICAS ASIGNADAS A PROTOTIPOS MASCULINOS Y FEMENINOS DE LIDERAZGO EFECTIVO

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

RESUMEN

El objetivo del estudio fue analizar si existen diferencias en las características asignadas a prototipos exitosos de líderes hombres y mujeres. Participaron 766 sujetos, 51% varones y 49% mujeres (Media edad = 35,93 años). El 40,1% ocupaba puestos directivos, y el 59,9% eran subordinados. Se utilizó una encuesta diseñada ad-hoc donde se solicitaba identificar dos líderes efectivos (un hombre y una mujer) y justificar la elección. Los resultados mostraron que, para el caso de las líderes mujeres resulta relevante que éstas combinen tanto características comúnmente asociadas al género femenino -comunales/ expresivas- (e.g. protección) como características asociadas generalmente a los hombres -instrumentales/ agénticas- (e.g. firmeza). En cambio, para el caso de los líderes hombres, solo se han hallado a favor características instrumentales (e.g. resultados obtenidos), las cuales resultan congruentes con los atributos que son comúnmente asociados al liderazgo.

Palabras clave

Prototipos Características Liderazgo Género

ABSTRACT

ASSIGNED CHARACTERISTICS TO MASCULINE AND FEMININE PROTOTYPES OF EFFECTIVE LEADERSHIP

The objective of the study consisted in examine if exists differences in assigned characteristics to masculine and feminine prototypes of effective leadership. Participate 766 individuals, 51% male and 49% female (Age average = 35,93 years). 40,1% of the participants occupied executive positions and 59,9% were subordinates. The data collection was realized by a survey designed ad-hoc, in which the participants were requested to name two effective leaders (a man and a woman) and justify the election. The results showed, for women leaders, that is relevant they combine feminine attributes - communal/ expressive- (e.g. protection) with masculine attributes -instrumental/ agentic- (e.g. firmness). On the other hand, for men leaders were found only instrumental characteristic, them which ones are related to leadership.

Key words

Prototypes Characteristics Leadership Gender

El liderazgo constituye un fenómeno que tradicionalmente ha sido asociado al género masculino. Schein (2001) se refiere a esta particularidad sosteniendo que cuando se piensa en puestos gerenciales, se piensa en un hombre (*Think manager, think male*). Lo mencionado se refleja en el hecho de que 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, re-

sulta relevante indagar aquellas características que sean esperables encontrar en líderes varones y mujeres para que sean considerados exitosos. En un trabajo anterior (Lupano Perugini & Castro solano, 2007) se identificaron prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo, es decir hombres y mujeres que son considerados líderes exitosos. Estas indagaciones parten de los supuestos del modelo del *Procesamiento de la información* que sostiene que líderes y subordinados poseen un guión o estereotipo en el que se especifican cuáles son las conductas y características esperadas en una persona para ser considerada líder. De esta manera, se sugiere que los miembros de un grupo de trabajo desarrollan, a través de procesos de socialización y experiencias pasadas con líderes, una serie de teorías implícitas acerca del liderazgo (TILs). Éstas consisten en presunciones personales acerca de atributos y habilidades que caracterizan a un líder ideal (Wofford, Godwin & Wittington, 1998).

En relación con lo antedicho, el objetivo del trabajo consiste en analizar si existen diferencias en las características que son asignadas a prototipos exitosos de líderes hombres y mujeres. El estudio es de tipo correlacional- de diferencias entre grupos. Participaron 766 sujetos adultos, 391 varones (51%) y 375 mujeres (49%) que tenían en promedio 35,93 años ($DE = 12$). El 40,1% ($n = 307$) de los participantes ocupaba puestos de dirección o gerenciamiento, y el 59,9% ($n = 459$) restante eran subordinados. El 25,8% ($n = 198$) trabajaba en empresas pequeñas, el 45,6% se desempeñaba en empresas medianas ($n = 349$) y el restante 28,6% se desempeñaba en grandes empresas ($n = 219$). Para la recolección de datos se utilizó una encuesta diseñada *ad hoc* donde se solicitaba a los participantes que identificasen a dos personajes o sujetos del género masculino y femenino que consideran líderes efectivos (o exitosos) y justificaran el por qué de su elección.

Se realizó un análisis de contenido de las respuestas dadas para líderes varones y mujeres, generando veinticinco categorías (exclusivas y excluyentes) de características, de acuerdo a los atributos que eran mencionados con mayor frecuencia. Posteriormente se procedió a recategorizar las respuestas asignando la categoría que mayormente representara a la respuesta dada por el sujeto. Luego, con el fin de analizar si existen diferencias individuales en las características asignadas según el prototipo sea masculino o femenino, se calculó χ^2 para cada una de las categorías trabajadas. En los resultados obtenidos se observaron diferencias significativas en algunas de las categorías analizadas. Para el caso de las líderes mujeres se han hallado a favor características tales como la *consecución de beneficios sociales* y la *protección* y, por otro lado, la *constancia*, *firmeza* y *superación de obstáculos*. De acuerdo a estos resultados, se evidencia que los participantes consideran que para que una mujer sea considerada líder resulta relevante que combine tanto características comúnmente asociadas al género femenino -comunales/ expresivas- (e.g. protección) como características asociadas generalmente a los hombres -instrumentales/ agénticas- (e.g. firmeza). En cambio para el caso de los líderes hombres se han hallado, en su mayor parte, características que pueden considerarse instrumentales/ agénticas. Los atributos que se hallaron a favor de los líderes hombres son: *capacidad de conducción*, *resultados obtenidos*, *visionario*, haber participado de *hazañas y hechos históricos* y, *honestidad* y *valores*. Los hallazgos están en consonancia con la Teoría de congruencia del rol hacia las mujeres líderes (Eagly & Karau, 2002) que sostiene que una de las principales barreras que se le interponen a las mujeres en su carrera hacia los puestos de liderazgo está relacionada con la incongruencia entre los roles sociales de género y los de liderazgo. Esta Teoría propone como alternativa posible que las mujeres líderes combinen tanto atributos femeninos (comunales- expresivos) como masculinos (instrumentales- agénticos) en pos de ser reconocidas como tales, principalmente por parte de sus colegas hombres, ya que si sólo denotan rasgos comunales no satisfacen los requisitos para ejercer el rol de líder y, si solo presentan rasgos agénticos rompen con las normas prescriptivas del rol de género femenino y son considera-

das demasiado frías o racionales, alimentando el prejuicio existente hacia las mujeres como líderes.

BIBLIOGRAFÍA

- CUADRADO, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270- 275.
- 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. (2007). Prototipos masculinos y femeninos de liderazgo efectivo. *Memorias de las XIV Jornadas de Investigación. Tercer encuentro de investigadores en psicología del MERCOSUR*. UBA
- 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.
- SCHEIN, V.E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675- 688.
- WOFFORD, J.; GOODWIN, V.L. & WITTINGTON, J. (1998). A field study of a cognitive approach to understanding transformational and transactional leadership. *Leadership Quarterly*, 9, 55-84.