

La Instrumentalidad y Expresividad en la Percepción hacia la Mujer con Éxito

Ana María Riquelme Vigueras, Sofía Rivera Aragón & Rolando Díaz Loving
Universidad Nacional Autónoma De México

Resumen

El propósito del presente estudio es conocer el mejor predictor de la actitud hacia la mujer con éxito en hombres y mujeres a partir de los atributos de personalidad vinculados con la instrumentalidad (conjunto de características ligadas a la competitividad, responsabilidad, orientación al logro), así como a los que se vinculan con la expresividad (características que involucran la expresión de afectos, el cuidado de otros). La muestra estuvo integrada por 908 participantes voluntarios, 454 hombres y 454 mujeres, todos ellos residentes de la Ciudad de México. Los resultados revelan que el impacto de la instrumentalidad positiva como de la expresividad positiva (androgynia) es importante para los hombres como para las mujeres para determinar su actitud positiva hacia una mujer con éxito.

Palabras clave: Género, Actitudes, Mujer con Éxito, Liderazgo

Personality Attributes as Determinants of Attitudes towards Successful Women

Abstract

This paper has the aim of knowing which of the personality attributes linked to instrumentality (set of characteristics linked to competitiveness, responsibility, and achievement orientation) and expressivity (set of characteristics linked to the expression of affect, and caring for others) is the best predictor for attitudes towards successful women in both men and women. A sample of 908 volunteers (454 men, 454 women), all residents of Mexico City, was used for this study. Results show the impact of positive instrumentality and positive expressivity (androgyny) is important for men and women to determine their positive attitude towards a successful woman.

Keywords: Gender, Attitudes, Successful Women, Leadership

Original recibido / Original received: 26/08/2013 Aceptado / Accepted: 22/01/2014

Los roles sociales son un conjunto de relaciones funcionales interdependientes y diseñadas culturalmente que implican deberes y derechos personales entre una persona y un círculo social (Znaniecki, 1980). De esta manera, los roles de género son los roles sociales que se aplican a las personas de acuerdo a su sexo; propiciando así las diferencias sexuales, y estableciendo las normas que adoptan hombres y mujeres según habilidades y creencias convencionales relacionadas con su género (Kimble et al., 2002).

De este modo, los roles de género son expectativas de conducta que la sociedad le ha asignado a la persona tomando en cuenta los aspectos biológicos, psicológicos, sociales y culturales. Así, las diferencias entre hombres y mujeres pueden ser divididas de esta manera. En donde, en el nivel biológico hay un aspecto determinante que es la genética; en el nivel social encontramos los roles, en el nivel psicológico el desarrollo de los rasgos y las conductas en donde se encuentran lo masculino y lo femenino. Y estas diferencias entre los sexos no son independientes una de otra, sino que interactúan en forma compleja para producir expectativas, normas, rasgos, percepciones y conductas en hombres y mujeres (Díaz-Loving, Rivera & Sánchez, 2010).

Por lo que se considera que determinadas actitudes, conductas y sentimientos son exclusivos de uno de los sexos: al hombre se le coloca en una posición dominante y a la mujer en una posición subordinada, lo que se asume como algo ya establecido; estas pautas de comportamiento son transmitidas por la familia y la sociedad (Walters, Carter, Papp & Silverstein, 1991), de tal manera que se han creado social y culturalmente divisiones y expectativas de comportamientos y actitudes para hombres y mujeres, agrupándose en instrumentalidad (atributos dirigidos hacia las tareas) y en expresividad (atributos dirigidos a la expresión de afectos) (Díaz-Loving, Díaz Guerrero, Helmreich & Spence, 1981; Díaz-Loving, Rocha & Rivera, 2007). De esta forma, los procesos de socialización acentúan la instrumentalidad en los hombres para el cumplimiento del rol de producir y proveer, en tanto que la expresividad es más promovida entre mujeres, como un elemento importante en las funciones del cuidado de los demás.

Así las teorías del aprendizaje social tratan de explicar cómo, a través de un proceso educativo diferencial, se adquieren patrones conductuales de género y que estas diferencias podrían ser explicadas por los roles de género, definidos como las expectativas compartidas acerca de la conducta apropiada según el sexo socialmente identificado, los que surgen de la distribución de mujeres y hombres en roles específicos, especialmente en roles familiares y sociales, como lo propone la teoría del rol social de Eagly (1987). Asimismo se postula que las diferencias conductuales entre mujeres y hombres están determinadas por la tendencia a comportarse de forma coherente con sus roles de género, al igual que por las historias personales en el desempeño de los roles sociales puesto que estas experiencias ayudan a las personas a definir el repertorio personal de habilidades y actitudes (Eagly & Karau, 2002).

De tal manera que los roles de género involucran un proceso de aprendizaje de cómo comportarse apropiadamente en diferentes contextos, en respuesta al reforzamiento y modelamiento (Denner & Dunbar, 2004); entrelazándose con las creencias culturales que afectan la forma en que las

familias intentan regular el comportamiento de sus integrantes (Raffaelli & Ontani, 2004); es decir, la cultura y los grupos sociales deciden que una mujer desempeñe los roles de una manera distinta que un hombre. Sin embargo, en diversas investigaciones acerca de los roles de género se ha encontrado que los roles han cambiado dramáticamente en las últimas décadas y continúan cambiando (Erchull et al., 2010; Gager & Hohmann-Marriott, 2006).

En la actualidad numerosas mujeres han roto con su rol tradicional, alcanzando niveles en cuanto a su experiencia profesional y laboral equiparable a la de los hombres. El descenso de la tasa de fecundidad, los altos índices de divorcio, el aumento de la actividad laboral o el incremento de la presencia femenina en estudios y profesiones etiquetadas como masculinas muestran que cada vez son más las mujeres que se han atrevido a transgredir los roles y estereotipos de género prescritos tradicionalmente. Sin embargo a pesar de la amplia y paulatina incorporación de las mujeres a la población activa, registrada desde la segunda mitad del siglo XX, ha mantenido la estructura jerárquica característica de las relaciones de género, es decir, la división del trabajo se basa en una situación de desigualdad social de las mujeres con respecto a los hombres (Barberá, Ramos & Candela, 2011). La escasa presencia de mujeres en las posiciones más elevadas de las estructuras económicas, políticas y culturales sigue siendo una realidad. Aunque muchas mujeres han conseguido introducirse en determinados niveles de las organizaciones, siguen sin lograr ocupar las verdaderas posiciones de poder. Los índices de segregación laboral de género horizontal y vertical (concentración de las mujeres en determinados sectores y puestos) apoyan esta afirmación (Bruckmüller & Branscombe, 2010; Cuadrado, 2004; Heilman, 2001; Lupano & Castro, 2011; Schein, 2001).

Frecuentemente, en nuestra sociedad, los hombres se han centrado en roles que enfatizan el poder, la competencia, y la autoridad. Sin embargo, las mujeres se han caracterizado tradicionalmente por roles que resaltan las interacciones humanas y el apoyo social, y no tanto por roles centrados en el poder o mando (Eagly, 1987; Evans & Diekman, 2009; López-Zafra, García-Retamero & Eagly, 2009). Es sin duda que este hecho ha acaparado la atención de numerosos investigadores que, desde diferentes perspectivas, han tratado de explicarlo (Lupano & Castro, 2011; Chin, 2010; Barberá, Ramos & Candela, 2011). En esta línea se enmarca el estudio de las posibles diferencias existentes entre hombres y mujeres en estilos de dirección o liderazgo. Así Bass y Avolio (1994) sugieren que las mujeres en su forma de dirigir son más transformacionales que los hombres por su mayor experiencia en actividades de crianza y educación, su interés en los demás y su mayor sensibilidad social. Por su parte Druskat (1994) señala que las mujeres valoran la relación, la colaboración y la discusión, y eso precisamente las llevaría a mostrar un estilo de liderazgo diferente al de los hombres. Eagly y Johnson (1990) explican que, de acuerdo a las diferencias en rasgos de personalidad y conductas entre hombres y mujeres, las mujeres son más democráticas y los hombres más autocráticos.

Por otro lado, López-Zafra y Del Olmo (1999) y Rosener (1990) en sus estudios no encontraron diferencias en cuanto a la autoasignación de rasgos masculinos y femeninos en hombres y mujeres líderes. En la misma línea en un

estudio realizado por Cuadrado (2004) se encontró que tanto hombres como mujeres líderes se describen de manera similar a partir de los atributos instrumentales y expresivos. Sin embargo, en la muestra de subordinados(as) las mujeres se autoasignan con mayor intensidad que los hombres características expresivas y éstos, en mayor medida que ellas, características instrumentales. En este sentido, resulta interesante que las explicaciones causales que se ofrecen sobre los éxitos o fracasos conseguidos por hombres y mujeres difieran con frecuencia (Swim & Sanna, 1996; Taylor, Newman, Mangis, & Gittes, 1993). Las percepciones de éxito y fracaso son importantes motivadores de la conducta, tal y como se ha mostrado en el ámbito educativo (Martín-Albo, Núñez, & Navarro, 2003), y en investigaciones sobre las actitudes hacia el trabajo (Solís, Gutiérrez, & Díaz, 1996). Las atribuciones causales podrían también explicar por qué hombres y mujeres mantienen aspiraciones diferenciales hacia puestos de dirección (Killeen, López-Zafra & Eagly, 2006), y la percepción que de ellos pueden tener los que les rodean (García-Retamero & López-Zafra, 2006).

No obstante, a pesar de que la discriminación laboral, política y social hacia las mujeres aún continúa, los cambios que se han generado, básicamente en el ámbito público, han supuesto una indudable mejora en la situación de las mujeres. Recientemente se ha originado un aumento de la presencia de las mujeres en cargos de liderazgo en todos los niveles, tanto en las distintas instituciones del sector público y privado como en la sociedad en general (Brasileiro & Judd, 2006; Cheung & Halpern, 2010; Eagly, 2007; Early & Carli, 2007).

Con base a lo anterior, el presente estudio tiene como propósito determinar el mejor predictor de la actitud hacia la mujer con éxito en hombres y mujeres a partir de la instrumentalidad (atributos dirigidos hacia las tareas) y la expresividad (atributos dirigidos a la expresión de afectos).

Método

Participantes.

Se evaluó a una muestra voluntaria de 908 personas (454 hombres y 454 mujeres) de 18 a 74 años de edad ($M=37$ años, $D.E.= 11.26$) todos ellos residentes de la Ciudad de México. En lo que se refiere al estado civil, 53.85% estaban casados, 40.31% vivían en unión libre, 3.74% separados, 1.76% divorciados y el .33% viudos. En cuanto a la escolaridad, 50 personas tenían primaria, 151 secundaria, 206 preparatoria, 117 carrera técnica, 346 licenciatura, 36 posgrado y 2 ninguna. El 94.93% de los hombres y el 57.71% de las mujeres reportaron tener trabajo remunerado.

Instrumentos

1. Inventario para evaluar las dimensiones atributivas de la instrumentalidad y expresividad (Díaz-Loving et al., 2007) que mide cuatro dimensiones: 1) Instrumentalidad positiva (cooperativa: $\alpha=0.90$; orientada al logro: $\alpha=0.84$ y egocéntrica: $\alpha=0.65$); 2) Instrumentalidad negativa (machismo: $\alpha=0.86$; autoritarismo: $\alpha=0.73$ y rebelde social: $\alpha=0.63$); 3) Expresividad positiva (expresivo-afiliativo: $\alpha=0.85$ y romántico-soñador: $\alpha=0.79$) y 4) Expresividad

Negativa (emotivo-negativo: $\alpha=0.82$; vulnerabilidad-emocional: $\alpha=0.72$ y control reactivo-negativo: $\alpha=0.72$).

2. Escala que mide la actitud hacia una mujer con éxito (Riquelme, Rivera, Ortega & Hernández, 2013) que consta de 71 reactivos en un formato de respuesta tipo Likert con cinco opciones, donde 5 representa totalmente de acuerdo y 1 representa totalmente en desacuerdo, agrupados en cuatro factores: Líder (23 reactivos, $\alpha = .94$), Afectivo-Altruista (20 reactivos, $\alpha = .93$), Autosuficiente (20 reactivos, $\alpha = .91$) y Competente (8 reactivos, $\alpha = .72$).

Procedimiento

Los participantes se localizaron en diferentes zonas de la Cd. de México: centros de trabajo, escuelas y domicilios. Respondieron los instrumentos de manera voluntaria y se hizo énfasis de que la información era anónima y confidencial.

Resultados

Se realizó un análisis de regresión múltiple utilizando el método paso por paso con el fin de predecir la actitud hacia la mujer con éxito en hombres y mujeres a partir de los rasgos atributivos de la instrumentalidad y de la expresividad. En la Tabla 1 se observa que para el primer paso del análisis para los hombres, se incluyó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Cooperativa como predictor de la actitud hacia la mujer Líder, que explica el 6% de la varianza, $F (1,452) = 29.28$, $p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Positiva-Romántico Idealista como predictor, que explica el 8% de la varianza, $F (2,451) = 20.39$, $p <.00$.

Tabla 1

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Líder en hombres

Variables		B	EE	β	Intervalo de confianza	
					Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Cooperativa	Positiva-	.22	.04	.22***	.13	.30
Expresividad Idealista	Positiva-Romántico	.12	.04	.15**	.05	.20

Nota. $R^2 = .06$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .08$ para el paso 2 ($p < .001$). * $p < .05$ ** $p < .01$
*** $p < .001$

En el segundo análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo como predictor de la actitud hacia la mujer Afectivo-Altruista, que explica el 7% de la varianza, $F(1,452) = 32.70$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Cooperativa como predictor, que explica el 8% de la varianza, $F(2,451) = 19.94$, $p < .00$ (ver Tabla 2).

Tabla 2

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Afectivo-Altruista en hombres

Variables		B	EE	β	Intervalo de confianza	
					Mínimo	Máximo
Expresividad Afiliativo	Positiva-Expresivo	.23	.05	.22***	.12	.33
Instrumentalidad Cooperativa	Positiva-	.19	.06	.15**	.07	.31

Nota: $R^2 = .07$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .08$ para el paso 2 ($p < .001$). * $p < .05$

** $p < .01$ *** $p < .001$

En el primer paso del tercer análisis, se incluyó en la ecuación para los hombres la Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo como predictor de la actitud hacia la mujer Autosuficiente, que explica el 5% de la varianza, $F(1,452) = 21.88$, $p < .00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro como predictor, que explica el 7% de la varianza, $F(2,451) = 16.67$, $p < .00$ (ver Tabla 3).

Tabla 3

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Autosuficiente en hombres

Variables		B	EE	β	Intervalo de confianza	
					Mínimo	Máximo
Expresividad Afiliativo	Positiva-Expresivo	.14	.04	.16***	.06	.23
Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro		.17	.05	.16***	.07	.27

Nota: $R^2 = .05$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .07$ para el paso 2 ($p < .001$). * $p < .05$

** $p < .01$ *** $p < .001$

En el cuarto análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para los hombres la Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro como predictor de la actitud hacia la mujer Competente, que explica el 4% de la varianza, $F(1,452) = 19.85, p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Negativa-Autoritarismo como predictor, que explica el 6% de la varianza, $F(2,451) = 13.08, p <.00$ (ver Tabla 4).

Tabla 4

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Competente en hombres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad-Positiva Orientación al Logro	.18	.04	.23***	.11	.26
Instrumentalidad Negativa-Autoritarismo	-.07	.03	-.12*	-.12	-.01

Nota: $R^2 = .04$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .06$ para el paso 2 ($p < .001$). * $p < .05$ ** $p < .01$

*** $p < .001$

En el análisis de regresión múltiple utilizando el método paso por paso con el fin de predecir la actitud hacia la mujer con éxito en mujeres a partir de los rasgos atributivos de la instrumentalidad y de la expresividad, se observa en la tabla 5 que para el primer paso del análisis, se incluyó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro como predictor de la actitud hacia la mujer Líder, que explica el 9% de la varianza, $F(1,452) = 45.71, p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Negativa-Machismo como predictor, que explica el 13% de la varianza, $F(2,451) = 33.04, p <.00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica como predictor, que explica el 14% de la varianza, $F(3,450) = 24.73, p <.00$ (ver Tabla 5).

Tabla 5

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Líder en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro	.21	.05	.23***	.12	.30
Instrumentalidad Negativa-Machismo	-.18	.04	-.22***	-.26	-.11
Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica	.13	.05	.14**	.04	.22

Nota: $R^2 = .09$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .13$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .14$ para el paso 3 ($p < .001$). * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

En el segundo análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva-Cooperativa como predictor de la actitud hacia la mujer Afectivo-Altruista, que explica el 9% de la varianza, $F(1,452) = 42.60, p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo como predictor, que explica el 12% de la varianza, $F(2,451) = 29.49, p <.00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Negativa-Emotivo Negativo como predictor, que explica el 14% de la varianza, $F(3,450) = 23.56, p <.00$; en el cuarto paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica como predictor, que explica el 14% de la varianza, $F(4,449) = 18.77, p <.00$ (ver Tabla 6).

Tabla 6

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Afectivo-Altruista en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva-Cooperativa	.24	.06	.21***	.01	.26
Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo	.19	.05	.18***	.09	.28
Expresividad Negativa-Emotivo Negativo	-.17	.05	-.18***	-.26	-.08
Instrumentalidad Positiva-Egocéntrica	.11	.06	.10*	.00	.22

Nota: $R^2 = .09$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .12$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .14$ para el paso 3 ($p < .001$); $R^2 = .14$ para el paso 4 ($p < .001$). * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

En el primer paso del tercer análisis, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro como predictor de la actitud hacia la mujer Autosuficiente, que explica el 7% de la varianza, $F(1,452) = 35.45, p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo como predictor, que explica el 11% de la varianza, $F(2,451) = 27.10, p <.00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Negativa-Emotivo Negativo como predictor, que explica el 13% de la varianza, $F(3,450) = 22.04, p <.00$ (ver Tabla 7).

Tabla 7

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Autosuficiente en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad-Positiva-Orientación al Logro	.19	.04	.21***	.10	.27
Expresividad Positiva-Expresivo Afiliativo	.15	.04	.18***	.07	.22
Expresivo Negativo-Emotivo Negativo	-.11	.03	-.15**	-.17	-.04

Nota: $R^2 = .07$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .11$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .13$ para el paso 3 ($p < .001$). * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

En el cuarto análisis en el primer paso, se incluyó en la ecuación para las mujeres la Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro como predictor de la actitud hacia la mujer Competente, que explica el 7% de la varianza, $F(1,452) = 32.05, p <.00$; en el segundo paso se incorporó en la ecuación la Instrumentalidad Negativa-Machismo como predictor, que explica el 10% de la varianza, $F(2,451) = 25.95, p <.00$; en el tercer paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Positiva-Romántico Idealista como predictor, que explica el 11% de la varianza, $F(3,450) = 19.16, p <.00$; en el cuarto paso se incorporó en la ecuación la Expresividad Negativa-Vulnerabilidad Emocional como predictor, que explica el 12% de la varianza, $F(4,449) = 15.69, p <.00$ (ver Tabla 8).

Tabla 8

Resumen del análisis de regresión paso a paso para las variables que predicen la actitud hacia la mujer Competente en mujeres

Variables	B	EE	β	Intervalo de confianza	
				Mínimo	Máximo
Instrumentalidad Positiva-Orientación al Logro	.14	.04	.19***	.07	.21
Instrumentalidad Negativa-Machismo	-.11	.03	-.16***	-.17	-.04
Expresividad Positiva-Romántico Idealista	.12	.04	.18**	.04	.20
Expresividad Negativa-Vulnerabilidad Emocional	-.08	.03	-.12*	-.14	-.00

Nota: $R^2 = .07$ para el paso 1 ($p < .001$); $R^2 = .10$ para el paso 2 ($p < .001$); $R^2 = .11$ para el paso 3 ($p < .001$); $R^2 = .12$ para el paso 4 ($p < .05$). * $p < .05$. ** $p < .01$ *** $p < .001$

A continuación se presentan en la Figura 1 y Figura 2 los modelos de predicción de la Instrumentalidad y Expresividad sobre la Actitud hacia la Mujer con Éxito en hombres y mujeres respectivamente.

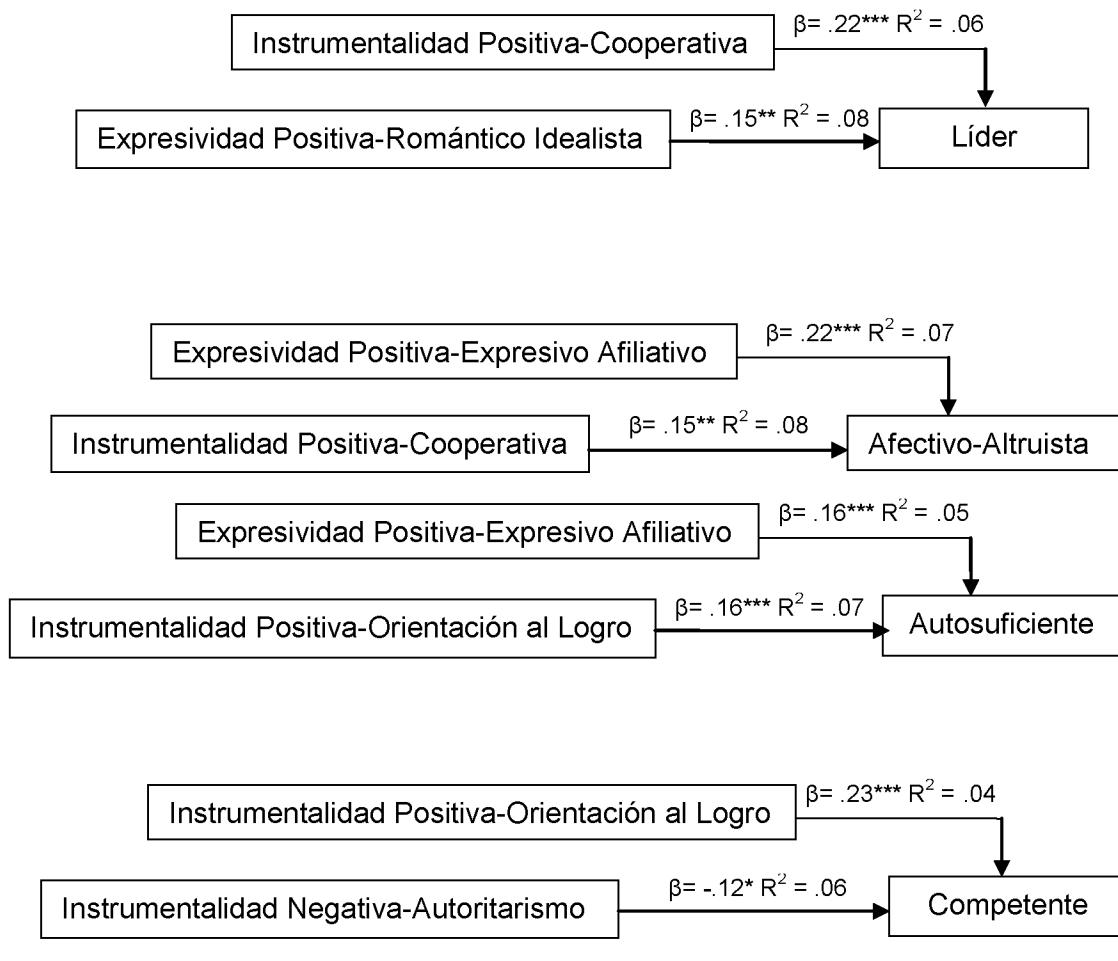
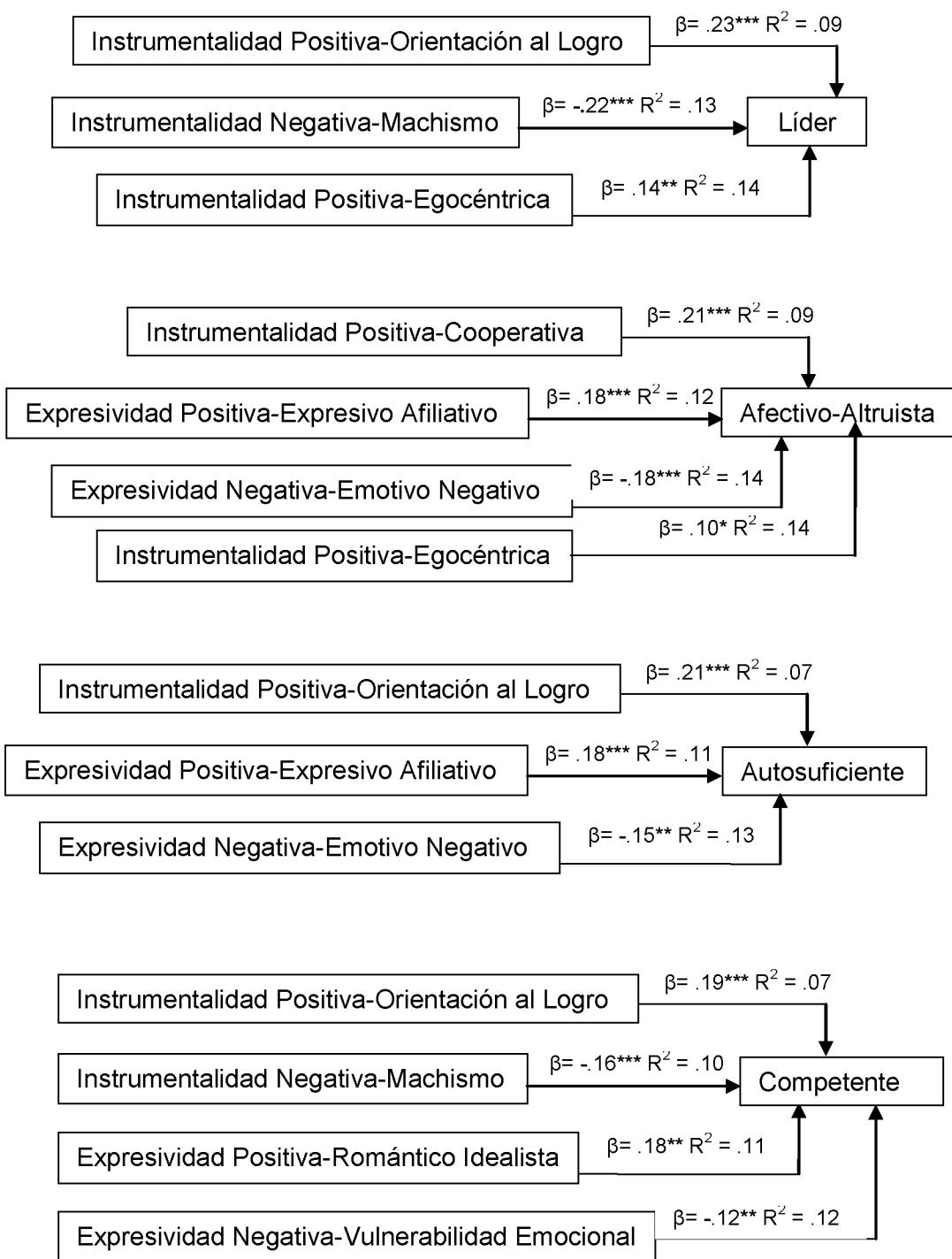


Figura 1. Modelo de predicción de la actitud hacia la mujer con éxito en hombres a partir de la instrumentalidad y de la expresividad



*** $p \leq .001$ ** $p \leq .01$ * $p \leq .05$

Figura 2. Modelo de predicción de la actitud hacia la mujer con éxito en mujeres a partir de la instrumentalidad y de la expresividad

Discusión

En los datos obtenidos en el modelo de predicción de la actitud hacia la mujer líder, se encontró que para los hombres, los factores relacionados con características o rasgos vinculados a la productividad, a la responsabilidad social y con altos niveles de sensibilidad predice una actitud positiva hacia la mujer líder, es decir que los hombres responsables, cumplidos, organizados y emocionales tendrán una percepción positiva hacia las mujeres decididas, con capacidad de escuchar y conducir a otros hacia un objetivo o meta. Los factores que predicen la actitud hacia la mujer afectivo-altruista para los hombres son los factores relacionados con los atributos que reflejan la idea tradicional de la feminidad (afectividad), favoreciendo el intercambio e interacción social, encaminados al bien común, así como las características vinculadas a la producción y a la responsabilidad, lo que indica que cuando los hombres son afectuosos (cariñosos y tiernos), cumplidos, responsables y organizados su percepción hacia las mujeres amables, generosas y que están al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio será positiva. Asimismo para los hombres la actitud hacia la mujer autosuficiente la predicen los factores relacionados con los atributos que se vinculan con la afectividad y con rasgos que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo, lo que refleja que los hombres que expresan sus afectos, siendo cariñosos y que además, son determinados y competentes tendrán una percepción positiva hacia las mujeres autónomas e independientes que enfrentan retos para alcanzar sus objetivos. También se puede observar que la actitud que tienen los hombres hacia una mujer competente la predicen en sentido positivo el factor relacionado con características que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo, es decir que los hombres determinados, tenaces y competentes tendrán una actitud positiva hacia las mujeres, preparadas, eficientes y competitivas; y en sentido negativo el factor relacionado con los atributos que conforman un patrón de comportamiento vinculado al control y al poder sobre otros, es decir los hombres dominantes, orgullosos, manipuladores y vengativos mantendrán una actitud negativa hacia una mujer capaz, preparada y eficiente.

Para las mujeres se encontró que los factores que predicen en sentido positivo la actitud hacia la mujer líder son los factores que se vinculan con atributos que resaltan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo, así como rasgos que enfatizan un patrón individual centrado en la satisfacción personal y no grupal, lo que refleja que cuando las mujeres son determinadas, competentes, arriesgadas, valientes y atrevidas mantendrán una percepción positiva hacia las mujeres decididas que tienen la capacidad de escuchar y de conducir a otros hacia un objetivo o meta; y en sentido negativo el factor relacionado con atributos vinculados a un ejercicio de dominio y control sobre otros predominando la agresividad el abuso y la rudeza, es decir que las mujeres agresivas, rudas y violentas tienen una actitud negativa hacia las mujeres líderes. Los factores que predicen la actitud hacia la mujer afectivo-altruista de manera positiva para las mujeres, son los factores que corresponden a la posesión de rasgos vinculados a la producción y manipulación del medio, en conjunción con una alta responsabilidad social que enfatiza el

bienestar común, así como atributos que destacan un patrón individual centrado en la satisfacción personal y características que manifiestan la expresión de la afectividad; y de manera negativa, el factor relacionado con atributos vinculados a la parte negativa de la emotividad como el ser inmaduro y mediocre, lo que muestra que las mujeres cumplidas, responsables, organizadas, arriesgadas y cariñosas perciben de manera positiva a las mujeres amigables, generosas y que están al pendiente de ayudar a otros sin esperar nada a cambio. Asimismo para las mujeres la actitud hacia la mujer autosuficiente la predicen de manera positiva los factores vinculados a los rasgos que resaltan la competencia personal (determinada y tenaz) y la posesión de atributos que reflejan la idea tradicional de la feminidad (afectividad); y de manera negativa el factor relacionado con rasgos relacionados con la inmadurez y mediocridad, lo que indica que las mujeres competentes, determinadas y cariñosas perciben de manera positiva a las mujeres autónomas e independientes, y no así las mujeres que poseen rasgos que recogen la parte negativa de la emotividad, como el ser mentirosas, metiches y chismosas. Y por último los factores que predicen la actitud hacia la mujer competente de manera positiva son los factores que reflejan los rasgos que acentúan la competencia personal encaminada al desarrollo y progreso del individuo y los atributos vinculados a la sensibilidad y romanticismo, es decir que las mujeres determinadas, tenaces y emocionales, manifiestan una actitud positiva hacia las mujeres eficientes y competitivas; y de manera negativa la predicen los factores que resaltan los rasgos vinculados a un ejercicio de dominio y control sobre otros predominando la agresividad y el abuso, así como características que recogen la debilidad afectiva y la inestabilidad emocional, lo que muestra que las mujeres violentas, agresivas e inseguras perciben de manera negativa a las mujeres competentes.

Estos hallazgos señalan que para los hombres como para las mujeres, es importantes el impacto de la instrumentalidad positiva como de la expresividad positiva (androginia), ya que conlleva a una percepción más positiva hacia el éxito en las mujeres, lo que sustenta que, son rasgos que favorecen que las personas sean más felices y que tengan un mejor ajuste psicológico y emocional, es decir que pueden impactar directamente en la satisfacción que las personas tienen (Bem, 1981; Díaz-Loving et al., 2007; Hegelson & Fritz, 1999). Por lo que es importante destacar, como lo señalan Bem (1993) y Green y Kendrick (1994) que la combinación de ambas dimensiones (instrumentalidad-positiva y expresividad-positiva) implica una mayor flexibilidad en la manera de comportarse de las personas así como una mejor adaptación al medio y a las circunstancias. Por tanto, estos resultados concuerdan con los obtenidos en los estudios revisados que utilizaron muestras de hombres y mujeres líderes (Cuadrado, 2004; López-Zafra & Del Olmo, 1999; Rosener, 1990), en donde se describen de manera similar a partir de los atributos instrumentales y expresivos, pero contrastan con el estudio de Cuadrado (2004) cuando utilizó una muestra de subordinados(as), en donde las mujeres se autoasignan con mayor intensidad que los hombres características expresivas y éstos, en mayor medida que ellas, características instrumentales. Por tanto, las diferencias estereotípicas de género encontradas entre aquellas personas que no ocupan roles de liderazgo se diluyen cuando se

estudian personas que ocupan tales posiciones. Así las mujeres líderes se diferencian de las que no ocupan estas posiciones en su mayor autoasignación de rasgos instrumentales (atributos dirigidos hacia las tareas).

En definitiva cabe destacar que los participantes en este estudio, tanto hombres como mujeres, independientemente de su rol, conceden gran importancia a instrumentalidad positiva (atributos dirigidos hacia las tareas) como a la expresividad positiva (atributos dirigidos a la expresión de afectos) para determinar su actitud positiva hacia una mujer con éxito. Por lo que es importante mencionar que se están presentando cambios en las percepciones sobre el papel de las mujeres en el mundo empresarial, como lo señala Zabludovsky (2007), ya que existe una creciente aceptación de las mujeres en altos cargos ejecutivos en la sociedad en general.

Referencias

- Barberá, E., Ramos, A. & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23 (2), 173-179.
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Shatter the Glass Ceiling: Woman May Make Better Managers. *Human Resource Management*, 33, 549-560.
- Bem, S. L. (1981). Gender Schema Theory: a Cognitive account of sex-typing: *Psychological Review*, 88, 354-364.
- Bem, S. L. (1993). The lenses of Gender: transforming the debate on sexual inequality. Yale University.
- Brasileiro & Judd. (2006). *Women's Leadership in a Changing World*. UNIFEM, Nueva York.
- Bruckmüller, S. & Branscombe, N. R. (2010). The glass cliff: When and why women are selected as leaders in crisis contexts. *British Journal of Social Psychology*, 49, 433-451.
- Cheung, F. M. & Halpern, D. F. (2010). Women at the Top. Powerful Leaders define success as work + family in a culture of gender. *American Psychologist*, 65, 182-193.
- Chin, J. L. (2010). Introduction to the Special Issues on Diversity and Leadership. *American Psychologist*, 65 (3), 150-156.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotipados de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16 (2), 270-275.
- Denner, J. & Dunbar, N. (2004). Negotiating Femininity: Power and Strategies of Mexican American Girls. *Sex Roles*, 50, 5/6, 501-514.
- Díaz Loving, R. Díaz Guerrero, R. Helmreich, R & Spence, J. (1981). Comparación transcultural y análisis psicométrico de una medida de rasgos masculinos (instrumentales) y femeninos (expresivos). *Revista de la Asociación Latinoamericana de Psicología Social*, 1 (1), 1-33.
- Díaz-Loving, R., Rivera, A. S. & Sánchez A. R. (2010). Género y Pareja, en Díaz-Loving, R. y Rivera Aragón S., *Antología Psicosocial de la Pareja*. México: UNAM-Porrúa.

- Díaz Loving, R., Rocha, T. & Rivera, S. (2007). *La instrumentalidad y la expresividad desde una perspectiva psico-socio-cultural*. México: Porrúa.
- Druskat, V. U. (1994). Gender and leadership style: transformational and transactional leadership in the roman catholic church. *Leadership Quarterly*, 5 (2), 99-119.
- Eagly, A. H. (1987). *Sex differences in social behavior: A social-role interpretation*. Nueva Jersey: Erlbaum.
- Eagly, A. H. (2007). Female leadership advantage and disadvantage: resolving the contradictions. *Psychology of Women Quarterly*, 31, 1-12.
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2007). *Through the labyrinth: The truth about how women become leaders*. Boston, MA: Harvard Business School Press.
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Eagly, A. H. & Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109, 573-598.
- Erchull, M. J., Liss, M., Axelson, S. J., Staebell, S. E., & Askari, S. F. (2010). Well...she wants it more: Perceptions of social norms about desire for marriage and children and anticipated chore participation. *Psychology of Women Quarterly*, 34, 253-260.
- Evans, C. D., & Diekman, A. B. (2009). On motivated role selection: Gender beliefs, distant goals, and career interest. *Psychology of Women Quarterly*, 33, 235-249.
- Gager, C. T. & Hohmann-Marriott, B. (2006). Distributive justice in the household: A comparison of alternative theoretical models. *Marriage & Family Review*, 40, 5-42.
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Prejudice against women in male-congenial environments: Perceptions of gender role congruity in leadership. *Sex Roles*, 55, 51-61.
- Green, B. & Kendrick, D. (1994). The attractiveness of gender type traits at different, relationships levels: Androgynous characteristics may be desirable after all. *Journal of Personality and Social Psychology*, 20, 244-253.
- Heilman, M. E. (2001). Description and prescription: How gender stereotypes prevent women's ascent up the organizational ladder. *Journal of Social Issues*, 57, 657-674.
- Hegelson, V. S. & Fritz, H. L. (1999). Unmitigated agency and unmitigated communion, distinctions from agency and communion. *Journal of Research in Personality*, 33, 131-158.
- Killeen, L. A., López-Zafra, E., & Eagly, A. H. (2006). Envisioning oneself as a leader: Comparisons of women and men in Spain and the United States. *Psychology of Women Quarterly*, 30, 312-322.
- Kimble, Ch., Hirt, E., Díaz-Loving, R., Hosch, H., Lucke, G.W. y Zárate, M. (2002). *Psicología Social de las Américas*. México: Pearson Educación.
- López-Zafra, E. & Del Olmo, S. M. (1999). Estereotipa de género y liderazgo transformacional en contextos de trabajo típicamente femeninos. *Revista de Psicología Social Aplicada*, 9 (3), 53-71.

- López-Zafra, E., García-Retamero, R., & Eagly, A.H. (2009). Congruencia de rol de género y aspiraciones de las mujeres a posiciones de liderazgo. *Revista de Psicología Social*, 24(1), 99-108.
- Lupano, P. M. y Castro, S. A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. *Summa Psicologica UST*, 8, 19-29.
- Martín-Albo, J., Núñez, J. L., & Navarro, J. G. (2003). La evolución motivacional como criterio discriminante en los deportes. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 35, 1-23.
- Raffaelli, M. & Ontani, L. (2004). Gender Socialization in Latino Families: Results from two retrospective studies. *Sex Roles*, 50, 5/6, 287-300.
- Riquelme, V. A., Rivera, A. S., Ortega, A. P. & Hernández, S. E. (2013). Construcción y validación de un instrumento para evaluar la actitud hacia una mujer con éxito. *Acta de Investigación Psicológica*, 3 (1), 1041-1062.
- Rosener, J. B. (1990). Ways women lead. *Harvard Business Review*, 68, 119-125.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57, 675-688.
- Solís, P., Gutiérrez, P. F., & Díaz, M. (1996). Actitudes hacia el trabajo en estudiantes universitarios mexicanos y los conceptos de éxito, fracaso, trabajo y filosofía de la vida. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 28, 31-62.
- Swim, J. K., & Sanna, L. J. (1996). He's skilled, she's lucky: A meta-analysis of observer's attributions for women's and men's successes and failures. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 22, 507-519.
- Taylor, L., Newman, S., Mangis, C., & Gittes, M. (1993). Gender and attribution: A reversal of bias?. *The Journal of Social Psychology*, 133, 575-582.
- Walters, M., Carter, B., Papp, P. & Silversteing, O. (1991). *La red invisible*. Argentina: Paidos.
- Zabludovsky, G. (2007). Las mujeres en México: Trabajo, educación superior y esferas de poder. *Política y Cultura*, 28, 9-41.
- Znaniecki, F. (1980). *The Social Role of the Man of Knowledge*. New York: Columbia University.