



Universidad Andina del Cusco
Facultad de Ciencias de la Salud
Escuela Profesional de Psicología



**Estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa
privada prestadora de servicios de salud de la ciudad del Cusco-2018**

Tesis presentada por

Bach. Anyeli Treyci Rojas Pillco

Para optar al título profesional de psicóloga

Asesor:

Dr. Gareth del Castillo Estrada

Cusco - 2021



Agradecimientos

Agradezco el apoyo y seguimiento de mis docentes, en especial de mi asesor de investigación, Gareth del Castillo, sus correcciones y aportes han nutrido cada aspecto de mi trabajo. A sí mismo, doy las gracias a la Institución por darme el acceso y las facilidades para desarrollar el estudio y permitir que temas como la equidad de posibilidades en cuestión de género sean aplicados para la mejora futura.



Dedicatoria

Dedico el estudio a mi familia, en especial a mis padres, José Rojas y Victoria Pillco, por su apoyo incondicional a lo largo de mi formación personal y académica, por la paciencia y comprensión a lo largo de mis años de estudios, y por sobre todo estar presentes siempre apoyándome en el cumplimiento de mis metas. A mis hermano y hermana, José José y Melanie, quienes son y serán mis compañeros y amigos toda la vida.



Nombre y apellidos del jurado de la tesis y del asesor

Dr. Ps. Gareth Del Castillo Estrada

Asesor

Mg Ps. Karola Espejo Abarca

Dictaminante

Mg. Ps. Joya Betina Contreras Flórez

Dictaminante

Dra. Ps. Ysabel Masias Ynocencio

Replicante-Presidenta

Mtra.Ps.Vanessa Rozas Calderón

Replicante



Índice

Agradecimientos	ii
Dedicatoria	iii
Nombre y apellidos del jurado de la tesis y del asesor	iv
Índice	v
Índice de tablas.....	ix
Índice de gráficos y figuras	x
Resumen.....	xi
Abstract	xii
Capítulo I: Introducción	1
1.1. Planteamiento del problema	1
1.2. Formulación de problema	5
1.2.1. Problema general.....	5
1.2.2. Problemas específicos	5
1.3. Justificación de la investigación.....	5
1.3.1. Conveniencia	5
1.3.2. Relevancia social.....	6
1.3.3. Implicancias prácticas	6
1.3.4 Valor teórico	7
1.3.5 Utilidad metodológica.....	7



1.4	Objetivos de la investigación	7
1.4.1	Objetivo general.....	7
1.4.2	Objetivos específicos	8
1.5	Delimitación del estudio	8
1.5.1	Delimitación espacial	8
1.5.2	Delimitación temporal.....	8
1.6.	Aspectos Éticos	8
Capítulo II	10
MARCO TEÓRICO	10
2.1.	Antecedentes de la investigación.....	10
2.1.1.	Antecedentes internacionales	10
2.1.2.	Antecedentes nacionales	15
2.2.	Bases Teóricas	19
2.2.1.	Teorías de estereotipos de género	19
2.2.1.1.	Teoría de los roles sexuales	19
2.2.1.2.	Teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes...20	
2.2.1.3.	Teoría de lo androginie.....	22
2.2.2.	Definición de estereotipos de género	23
2.2.2.1.	Definición de género	26
2.2.2.2.	Estereotipos de líder varón	27



2.2.2.3. Estereotipos de líder mujer	27
2.2.2.4. Causas.....	28
2.2.3 Liderazgo	29
2.2.3.1. Teorías y modelos de liderazgo	29
2.2.3.2. Definiciones	35
2.2.3.4. Tipos de Liderazgo	39
2.2.3.5. Estereotipos de Líder	42
2.3. Variables e indicadores	42
2.3.1. Identificación de variables.....	42
2.3.2. Operacionalización de variables	43
2.4. Marco Conceptual.....	44
Capítulo III.....	46
MÉTODO	46
3.1. Alcance de la investigación.....	46
3.2 Diseño de la investigación	46
3.3. Población.....	46
3.4. Muestra.....	47
3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos	47
3.6. Validez y confiabilidad del instrumento	50
3.7. Plan de análisis de datos.....	51



Capítulo IV	52
RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN	52
4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos	53
4.2 Resultados respecto al objetivo general.....	65
Capítulo V.....	68
DISCUSIÓN	68
5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos.....	68
5.2 Limitaciones de estudio	69
5.3 Comparación crítica de la literatura existente	70
5.4 Implicancias del estudio.....	76
CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES.....	77
BIBLIOGRAFÍA	80
INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS.....	87
VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO	91
ANEXOS.....	92



Índice de tablas

Tabla 1 Operacionalización de variable	43
Tabla 2 Población por sedes	47
Tabla 3 Persona líder por trabajadoras mujeres	53
Tabla 4 Mujer líder por trabajadoras mujeres.....	54
Tabla 5 Hombre Líder por trabajadoras mujeres	55
Tabla 6 Persona líder por trabajadores varones	56
Tabla 7 Mujer líder por trabajadores varones	57
Tabla 8 Hombre líder por trabajadores varones.....	58
Tabla 9 Estereotipos de persona líder según edad	59
Tabla 10 Estereotipos de mujer líder según edad	61
Tabla 11 Estereotipos de hombre líder según edad.....	63
Tabla 12 Estereotipos de género de persona líder.....	65
Tabla 13 Estereotipos de género de mujer líder.....	66
Tabla 14 Estereotipos de género de hombre líder	67



Índice de gráficos y figuras

Figura 1. Teoría de los rasgos	30
Figura 2 Teoría del poder	31
Figura 3 Liderazgo situacional.....	32
Figura 4 Modelo de Fieldler	33
Figura 5 Modelos del liderazgo	34
Figura 6 Teoría Transaccional	34
Figura 7 Teoría transformacional.....	35
Figura 8 Estereotipos de persona líder según edad	60
Figura 9 Estereotipos de mujer líder según edad	62
Figura 10 Estereotipos de hombre líder según edad	64



Resumen

La presente investigación titulada “Estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud del Cusco 2018” tiene como objetivo describir como son los estereotipos de género y el liderazgo en trabajadores que prestan servicios en el área de salud de una empresa privada de Cusco, se utilizó el instrumento Escala de roles de género (SRSS) adaptado por Ragúz, en una población de 120 trabajadores de diferentes sexos y edades, la metodología desarrollada comprende el alcance descriptivo de tipo no experimental transaccional. Mediante el estudio se concluye que se describen estereotipos de líder hombre en su mayoría al ejercicio del liderazgo a excepción de la líder mujer que es descrita con estereotipos femeninos.

Palabras claves: Estereotipos de género y liderazgo- femenino-masculino-neutral



Abstract

This research entitled "Gender stereotypes and leadership in workers of a private company that provides health services in Cusco 2018" aims to describe what gender stereotypes and leadership are in workers who provide services in the health area of a private company in Cusco, the instrument Gender Roles Scale (SRSS) adapted by Raguz, it was used in a population of 120 workers of different sexes and ages, the methodology developed includes the descriptive scope of a non-experimental transactional type. Through the study, it is concluded that stereotypes of a male leader are mostly associated when describing the exercise of leadership, except for the female leader who is described with female stereotypes.

Keys words: Gender stereotypes and leadership – female- masculine-workers-context



Capítulo I: Introducción

1.1. Planteamiento del problema

La Clínica Oxygen Medical Network se caracteriza por ser una red médica encargada de atender a turistas nacionales y extranjeros, tiene como objetivo institucional la recuperación del paciente y conservación de la salud, para que de esta manera no se pierdan los planes turísticos, estas acciones se entienden también como medicina del extranjero. Entre los servicios que ofrece se encuentran la atención hospitalaria, atención a domicilio, atención ambulatoria, centro quirúrgico y el diagnóstico por imágenes. La ubicación central es en el distrito de Santiago residencial Huancaro, presenta ocho años de funcionamiento y cuenta con 120 trabajadores en sus tres sedes (Cusco, Machupicchu y Yanahuara) de los cuales 71 son mujeres y 49 son varones.

Dentro de la empresa se puede observar que los trabajadores cuentan con competencias necesarias para el mercado, tales como: manejo de tecnología y competencias dirigidas al cuidado medio ambiental, pero existe ambigüedad en las prácticas relacionadas al género, así se observa en la mayoría de puestos directivos donde una mayor proporción de varones ocupan cargos de decisión o jefaturas, en ese entender, a pesar de que la empresa desarrolla mejores políticas alineadas a sus modelos de gestión de calidad, se evidencia cierto sesgo dentro de la gestión de diversidad y equidad de género, es decir hay deficiencias en la inclusión de poblaciones vulnerables a nivel organizacional, también se evidencia menor iniciativa para el desarrollo de políticas de equidad de género. El gerente de la empresa Ángel Vargas mediante entrevista expreso que la inclusión igualitaria de mujeres y hombres en



puestos de liderazgo es vital para el desarrollo de nuevas políticas organizacionales. (Vargas, 2018)

Los estereotipos de género y el liderazgo se refieren a las actividades que realizan tanto mujeres o varones en el ámbito laboral que es influenciado por los prejuicios sociales en diversas culturas, de esta manera se da un rol social o actividad particular a cada uno. (Gúzman, 2002) Es decir son aquellas creencias asociadas a varón o mujer para acceder en este caso a posiciones de liderazgo. También se entiende como el conjunto de suposiciones acerca de la evaluación de hombre y mujer en situación de liderazgo, en especial en relación de sus aciertos y derrotas. (García-Retamero & López-Zafra, 2006) La teoría de congruencia de rol de género planteada por Eagly y Karau explica en líneas generales la problemática entendiéndola como la incongruencia entre los roles de género, o los estereotipos de género y la labor de liderazgo situación que impediría la igualdad de condiciones en la ejecución de puesto de trabajo de alto nivel de la jerarquía organizacional. (Eagly & Karau, 2002)

Antigua y actualmente las diferencias entre varones y mujeres han generado divisiones en distintos tipos de sectores. Barbera (2011) menciona que se produce cierta evolución social en el rol de género, pero sin estar acompañado del cambio de creencias. Esta problemática puede ser señal de que aún persisten estereotipos que impiden el desarrollo de una sociedad y por lo tanto de la inserción de mujeres en el campo laboral en especial las posiciones de liderazgo. Por lo tanto, los estereotipos de género revelan tener incidencia en el área organizacional, como lo revela un estudio de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) que solo el 29.3% de los cargos directivos de las empresas en el Perú lo ocupan mujeres. En ese entender, la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR) dio a



conocer que 3 de cada 10 personas que cuentan con puestos directivos son mujeres. (Sausa, 2015)

Mercer realizó un estudio en Latinoamérica y encontró que el Perú cuenta con una brecha salarial en cuestión de género de un 12 %, lo que significa que 8 de cada 10 ejecutivos en el Perú son varones en comparación con la mujer (Gil, 2018). Esta cifra nos da a entender la importancia de la problemática dentro de las organizaciones peruanas. Así también dentro de las diferentes competencias que se buscan en puestos de dirección y que son examinados los encargados de selección de personal, se posiciona como trascendental el liderazgo (Alles, 2010).

En Perú, el mes de marzo de 2007, se aprobó la Ley de Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres (Ley N° 28983) que indica nociones importantes sobre las acciones de impulso en cuento equidad de género. La norma sustenta responsabilidad y trabajo en conjunto para eliminar aquellos actos, creencias, estereotipos y lenguaje en el cual exista preponderancia de un sexo. (El Peruano, 2007) Sin embargo, de acuerdo a información oficial, la mujer aún sigue siendo segregada del ámbito de trabajo, específicamente en los procesos de reclutamientos y selección. (Naranjo, 2012) El autor anteriormente citado argumenta que esta ley resguarda a la mujer solo en la fase de reclutamiento descuidando los procesos que van más allá, por cual permitiendo que la brecha entre esta ley quede en vacío ya que la discriminación por género como ya los datos lo demuestran aun continúe aun la mujer haya sido contratada.

Las estadísticas revelan la importancia de este tema en los estudios de liderazgo y género en el Perú; el INEI nos informa de manera positiva la inserción de numerosas mujeres en el mercado laboral detallando que las mujeres que trabajan crecieron de 4 millones 996



mil en el 2001 a 6 millones 896 mil en 2014. Es decir, existe avance en cuanto a oportunidades; sin embargo, la mujer aún sigue rezagada, pues solo el 22.3% tiene un empleo formal. (Sausa, 2015) Los varones se encuentran en puestos de liderazgo a diferencia de mujeres que realizan trabajos de casa sin invertir su tiempo en actividades de crecimiento personal. Aunque ha crecido el número de mujeres en posiciones de liderazgo, los prejuicios hacia líderes mujeres son un factor que refleja su reducida representación en contraste con los varones. (Sczesny, 2003)

Por esta razón las mujeres atribuyen características masculinas para así ser líderes, por ejemplo tener que emplear más disciplina que los líderes varones, según Eagly y Karau en la Teoría de Congruencia de Roles, los estereotipos de género son una de las fuentes por lo cual es usual encontrar a varones en posiciones de liderazgo directivas por que se asumirían que cuentan con destrezas necesarias. (Eagly & Karau, 2002) Es decir se asocian expectativas sobre la conducta de una persona, en pocas palabras se expresan los roles de género atribuyéndose de esta manera roles comunales a las mujeres y roles agenticos a los varones.

En Cusco esta problemática no se aleja de la realidad reflejándose en los datos del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI) la tasa de participación en la fuerza laboral dentro de una muestra en mayores de quince años es de 76.7 % a 85.1% favoreciendo en gran medida a los varones y evidenciando los estereotipos de género y el liderazgo (INEI, 2017)

En suma, es uno de los grandes problemas que confronta la sociedad ya que los estereotipos de género intervienen en la selección y la elección de líderes en una determinada entidad, la misma que genera desigualdades tanto a nivel económico y brechas en lo social, por las razones expuestas se decide realizar la investigación.



1.2. Formulación de problema

1.2.1. Problema general

¿Cuáles son los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco-2018?

1.2.2. Problemas específicos

- ¿Cómo se presentan los estereotipos de género y liderazgo en trabajadoras mujeres de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cusco - 2018?
- ¿Cómo se presentan los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores varones de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cusco - 2018?
- ¿Cómo se presentan los estereotipos de género y liderazgo en los trabajadores de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cusco – 2018, según edad?

1.3. Justificación de la investigación

1.3.1. Conveniencia

El estudio es conveniente en primer lugar porque los datos recolectados harán posible que se generen acciones que den lugar al balance de oportunidades provocando así bienestar en los empleados, por otro lado, los datos servirán de apoyo en la inserción de políticas de equidad y potenciarán las competencias de los trabajadores especialmente en el liderazgo sin importar el género forjando así una empresa inclusiva. Al conocer los datos de la presente se hará posible que se cumplan con las políticas públicas para la igualdad de Género cumpliendo con la Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado (Ley 27658), convirtiendo a la



empresa como un establecimiento de calidad que garantiza los derechos económicos de las mujeres en condiciones de equidad e igualdad de oportunidades con los hombres.

1.3.2. Relevancia social

El estudio de las desigualdades es un tema fundamental que puede ser tomada como un reto para América Latina, las consecuencias que conlleva son tratadas como parte de las políticas sociales de los gobiernos actuales. En ese sentido según el INEI (2017), el índice de desigualdad de género ha mostrado que existen preocupación respecto a la inequidad sobre todo en términos de poder, se ejemplifica que al año 2017 se halló que solo 27% de congresistas fueron mujeres, 27% fueron ministras, gobernadoras regionales a las 2018 electas 0%, alcaldesas provinciales 2% y por último alcaldesas distritales 0,89%. Los datos presentados sugieren que el liderazgo y los estereotipos de género se encuentran presente incluso dentro de los grandes campos de mando en Perú.

Por lo cual, la investigación hace posible que se puedan describir cuales son los estereotipos de líderes tanto de varones como de mujeres. Los cuales sirven para generar políticas dentro de la empresa que mejoren a largo plazo el desarrollo de estrategias organizacionales que incorporen la igualdad de género en posiciones de liderazgo y reconozcan la carga muchas veces pesado de mujeres trabajadoras, con el fin de evitar la brecha salarial y discriminación.

1.3.3. Implicancias prácticas

A nivel práctico, los datos recopilados en la investigación en primer lugar sirven para que dentro de la organización el liderazgo tanto de mujeres y varones se encuentren complementados, es decir que se puedan usar las fortalezas y capacidades para la resolución



de conflictos al dirigir a las personas. Así mismo, sirve de apoyo para abrir las brechas y espacios de mujeres dentro del ámbito empresarial para encargarse de más puestos de mando o liderazgo, así mismo los datos podrán resolver dudas y continuar con la búsqueda de nuevas variables que afecta al trabajador y trabajadora cusqueño(a).

1.3.4 Valor teórico

La investigación se basó en los autores Eagly y Karau (2002) quienes teorizan la variable liderazgo, y, por otro lado, se toma datos de la Dra. Raguz quien realizó el test Estereotipos de roles de Género (SRSS), el cual conduce la investigación.

1.3.5 Utilidad metodológica

Esta investigación de acuerdo a los conceptos metodológicos sugeridos por Hernández, Fernández y Baptista (2014) es cuantitativa de enfoque descriptivo por lo cual se describió con el uso de un instrumento, posteriormente la variable seleccionada se sometió a un análisis estadístico y por último, se llegaron a las conclusiones. El estudio puede ser utilizado para investigaciones de tipo descriptivo-correlacional, explicativo, así como investigaciones cualitativas para entender la problemática a profundidad. Para que de esta manera se entienda de una forma más amplia la variable o variables de estudio que vinculen con la misma.

1.4 Objetivos de la investigación

1.4.1 Objetivo general

Describir los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco-2018



1.4.2 Objetivos específicos

- Describir los estereotipos de género y liderazgo en trabajadoras mujeres de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cusco - 2018.
- Identificar los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores varones de una empresa prestadora de servicios de salud en la ciudad de Cusco - 2018.
- Describir los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco-2018, por edad.

1.5 Delimitación del estudio

1.5.1 Delimitación espacial

La investigación se llevó a cabo en la Clínica Oxygen Medical Network ubicada en el distrito de Santiago en Cusco, residencial Huancaro, así también comprende sedes ubicadas en Machupicchu y Yanahuara.

1.5.2 Delimitación temporal

La investigación se realizó entre los meses de julio de 2018 con la idea de investigación y así sucesivamente hasta el mes de diciembre de 2018 tiempo en el cual se aplicaron las encuestas, siguiendo al mes de febrero del 2019 en el cual se desarrollaron los resultados, la discusión y las conclusiones.

1.6. Aspectos Éticos

En la presente investigación se respetó el código de confidencialidad tanto de los participantes como de los resultados lo cual se entienden que solo se hará uso por motivos



netamente científicos, así también se emitió un documento de consentimiento informado el cual cuida la voluntariedad de los participantes en la investigación. Respetar estos principios minimiza cualquier inconveniente y beneficia a los participantes con los logros alcanzados. (Acevedo, 2002) Así mismo, según el Código de ética y Deontológico del Psicólogo (2017), en el artículo 22 al 27 se sostiene que todo psicólogo que se encargue de realizar investigaciones deberá de tener el respeto a las normas internacionales y naciones, así mismo deberá estar informado sobre la conducción del estudio sea este de humanos y animales, verificando que se cumpla con los requisitos de aprobación y ejecución con los permisos solicitados a las autoridades correspondientes.



Capítulo II

MARCO TEÓRICO

2.1. Antecedentes de la investigación

2.1.1. Antecedentes internacionales

Saint-Michel (2018) de acuerdo al estudio titulado: *Estereotipos de género del líder y liderazgo transformacional: ¿El sexo del líder marca la diferencia?*, realizado el año 2018 en la revista Management, tuvo como objetivo examinar el papel de la identidad de género del líder y el sexo del líder en las percepciones del liderazgo transformacional de los seguidores. La muestra estuvo conformada por 30 líderes mujeres y 35 hombres, en diferentes posiciones gerenciales (desde directores hasta gerentes intermedios) y 141 subordinados femeninos y 119 masculinos de cuatro organizaciones francesas. Para la recolección de datos se utilizó dos cuestionarios: uno para líderes y otro para seguidores. Se utilizó el cuestionario de liderazgo multifactorial MLQ Form 5X short así mismo se utilizó también el Inventario Short Bem Sex-Role Inventory (Short BSRI). Se concluye que las líderes femeninas que se describen a sí mismas como de atributos altamente comunitarios o altamente agentes son calificadas por sus seguidores como mostrando un liderazgo más transformador en comparación con los líderes masculinos. Los líderes masculinos que se describen a sí mismos como de características altamente agentes o comunales son percibidos por los seguidores como significativamente menos transformadores en comparación con las líderes femeninas. Si bien muchos estudios se centran en los prejuicios contra las mujeres líderes, nuestros resultados sugieren



que los líderes masculinos también podrían sufrir prejuicios cuando se les califica en liderazgo transformacional.

Fernández (2016) en el estudio, titulado: *Percepción que tienen los jóvenes hombres de entre 20 y 25 años sobre las nuevas masculinidades*, en el año 2016 sustentado en la Universidad Rafael Landívar con el fin de obtener el grado de licenciada, el objetivo fue conocer la percepción que tiene un grupo de jóvenes hombres de entre 20 y 25 años sobre las nuevas masculinidades. La muestra estuvo conformada por usuarios jóvenes todos varones de orientación heterosexuales con edades oscilantes entre 20 y 25 años, cuatro que crecieron con ambos padres y cuatro que crecieron con ausencia del padre. Los cuales pertenecen al estatus socio-económico medio y medio/alto. Para recabar la información del tema, se utilizó como herramienta la entrevista semi estructurada la cual se obtuvo de manera individual a cada participante para después ser transcrita textualmente, a continuación, se realizó una matriz por sujeto y se analizó a profundidad la información obtenida. Se llegó a la conclusión en donde la percepción de los jóvenes hombres entrevistados acerca de las nuevas masculinidades se relacionó con la manera en que cada uno fue criado y el contexto en el que creció, por lo que, a pesar de que todos están de conscientes de la importancia que tiene el lograr la igualdad entre los dos sexos, se observa un “machismo escondido” especialmente entre los jóvenes que crecieron con ambos padres. La investigación ayuda a entender, que la *definición* de la masculinidad se refiere a la construcción social desde la crianza por lo cual existe escondido aún machismo, es decir un estereotipo arraigado de género en nuestras concepciones perennes en la adultez.



Jodar (2015) en el estudio titulado: *Análisis mixto de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud*, llevada a cabo el año 2015 en la Universitat de Barcelona para optar el doctorado en ciencias de enfermería. El objetivo fue averiguar si existe liderazgo directivo en los Equipos de Atención Primaria de Salud (EAP) así como describir y conocer la autopercepción de las conductas y estilos de liderazgo que adoptan sus directivos, así como la relación de estos estilos respecto la satisfacción laboral, la efectividad y el esfuerzo de los profesionales. Así también, se propuso comprender la vivencia de estos profesionales de los centros de salud (médicos y enfermeras) respecto al estilo de liderazgo que perciben de sus cargos directivos. El estudio utilizó metodología mixta en dos fases consecutivas, se utilizó el Cuestionario auto administrado MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) y la entrevista. Los resultados obtenidos en los dos análisis realizados muestran diferencias ya que el liderazgo de los directivos obtiene una media de 3,31 en ambos estilos. Se observa que los directivos se perciben por igual con estilos transformacionales y transaccionales. Sin embargo, la profesión enfermera obtiene mayor puntuación en liderazgo transaccional, con diferencia estadísticamente significativa ($p=0,003$). En el análisis cualitativo, la percepción que tienen los profesionales es de sentirse dirigidos por directivos con estilos más transaccionales y de perfil controlador. Los resultados respecto a género indican que, las mujeres muestran un estilo más transaccional que los hombres; no se observan grandes diferencias en los resultados del análisis cualitativo. Las variables secundarias, no explican influencias que marquen el estilo de liderazgo, aunque en el resultado obtenido por tipo de organización, los directivos del ICS son algo más transformacionales, justo al contrario que las percepciones que tiene sus



profesionales en el análisis cualitativo. Se concluye que, en el espacio evaluado, consecuentemente a todas las circunstancias, son fundamentales los líderes transformadores que reafirmen la centralidad del modelo de Atención Primaria y actúen localmente a favor de las necesidades de las personas y de las comunidades.

Lupano y Castro (2013) en su investigación titulada *“Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. estudio realizado en población argentina”* publicada en la Revista de Psicología el año 2013, los autores realizaron dos estudios, el primero tuvo como objetivo determinar si el sexo del líder y del seguidor influyen en las actitudes sostenidas por los seguidores hacia las mujeres líderes y el segundo se propuso determinar si las características estereotípicas de las mujeres líderes y el sexo del seguidor influyen en las actitudes sostenidas por los seguidores hacia las mujeres líderes. La muestra estuvo conformada por 50 adultos 29 varones y 21 mujeres en el estudio uno evaluándolos con diseño de ad hoc de casos el estudio es explicativo de diseño experimental factorial, los resultados no mostraron influencia del sexo del líder, pero sí diferencias a favor de líderes hombres. No se observó influencia del sexo del seguidor. En el segundo estudio la muestra fue de 60 personas 27 varones y 33 mujeres, también se evaluó por medio de viñetas diseñadas ad hoc las cuales presentaban casos de mujeres líderes, variaciones de las características estereotipadas. Así mismo el estudio fue explicativo de diseño experimental factorial. Los resultados mostraron actitudes desfavorables hacia mujeres con atributos agenticos y actitudes favorables hacia mujeres líderes que combinan atributos comunales y agenticos. No se observó influencia del sexo del seguidor.



Lupano (2011) en la investigación titulada: *Influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes*, llevada a cabo el año 2011 en el mes de junio presentado en la Universidad de Palermo de Argentina para optar el grado de doctora en Psicología tuvo como objetivo determinar en qué medida el sexo y las características estereotípicas de género influyen en las actitudes sostenidas por los seguidores hacia las mujeres líderes, así también conocer las concepciones sostenidas por líderes y seguidores acerca del liderazgo masculino y femenino. La muestra fue no probabilística conformada por 766 sujetos adultos, 391 varones (51%) y 375 mujeres (49%) que tenían en promedio 35 años se utilizó test de actitudes hacia las mujeres y una encuesta cualitativa para la elección de un líder. Se concluyó que hasta el día hoy se sigue asumiendo prejuicios en mujeres que tienen como meta alcanzar posiciones de liderazgo, continuara así si no se cambian las creencias asociadas a un liderazgo masculino hegemónico. Se ha comprobado que los estereotipos de género juegan un papel central en la formación de dichos prejuicios. Tanto esta investigación como los estudios previos que se han realizado en otros contextos, muestran que los requisitos instrumentales que se relacionan con un líder han dejado de lado el gran número de mujeres que presentan estereotipos femeninos.

Guerra (2010) en su investigación titulado: *Los roles de género y su relación con la orientación académica en los estudiantes de segundo año de bachillerato de un colegio de Quito, provincia de Pichincha*, realizada el año 2010 presentada en la Universidad Técnica Particular de Loja modalidad a distancia para optar el grado de licenciada se tuvo como objetivo determinar correlación entre roles de género y la



orientación académica de estudiantes de un colegio del país. La muestra se aplicó a 40 alumnos (20 hombres y 20 mujeres), 12 docentes y 10 padres de familia del Colegio Theodore W. Anderson, a quienes se les aplicó la prueba con el fin de saber si hay relación existente entre los Roles de Género y la Orientación Académica. Los resultados de la aplicación a los sujetos de investigación se evidencian resultados esperados, masculinidad y machismo presentan los mayores puntajes, en contraste con la femineidad.

2.1.2. Antecedentes nacionales

Velásquez (2018) en la investigación titulada: *Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres*, llevada a cabo en año 2018 en Lima sustentada en la Universidad Pontificia Católica del Perú para optar el grado de licenciada en Psicología con el objetivo principal fue determinar si existe relación entre los estereotipos de roles de género y las actitudes hacia las mujeres en posiciones de liderazgo, en un grupo de 260 mujeres trabajadoras de dos organizaciones de Lima Metropolitana. Los instrumentos utilizados fueron la Escala para medir Actitudes hacia las Mujeres en Posiciones de Liderazgo y la Escala de Estereotipos de Roles Sexuales (SRSS). Los resultados encontrados fueron no se encontró una relación que asociara las variables del SRSS y las actitudes hacia las mujeres líderes, lo cual no presenta concordancia con la teoría de la congruencia del rol y con diversos estudios donde se han relacionado estas variables. Como se observa, tanto al emplear la consigna “Mujer en posición de liderazgo” como “Hombre en posición de liderazgo”, la media de ambas subescalas que conforman el SRSS se halla por encima del punto medio de la misma,



Además, las puntuaciones indican que la muestra al pensar en una Mujer en posición de liderazgo atribuye en igual medida características asociadas a la Masculinidad como a la Femenidad. Al responder sobre el reactivo Hombre en posición de liderazgo, a pesar de atribuir tanto características asociadas a la Masculinidad como a la Femenidad, en este caso, existe una ligera tendencia a asignar más características Masculinas.

De La Cruz Tarrillo (2017) en la investigación titulada: *Liderazgo y Roles de Género en estudiantes de carreras vinculadas a Recursos Humanos*, llevada a cabo en el año 2017 en Lima sustentada en la Universidad Pontificia Católica del Perú para optar el grado de licenciada en Psicología con el objetivo principal comprobar los roles de género y estilos de liderazgo asignados a personas en altos puestos directivos por parte de un grupo de estudiantes de una Universidad Privada de Lima .La muestra se conformó por 122 sujetos de investigación los que dieron descripción de un ya sea hombre o mujer. Fue aplicado la escala de estereotipos de roles sexuales de Raguz (1991) y el Cuestionario Multifactorial de Liderazgo 5X de Bass y Avolio (2000). El resultado obtenido fueron que el área de liderazgo sigue siendo masculino, aun cuando hay diferencia entre los estilos para impartir el liderazgo que imparten las mujeres. Se concluye que debido a esta diferencia las mujeres suelen optar por tener características masculinas para tener mayor intensidad de contratación.

Salas (2017) en la investigación titulada “*Estereotipos de rol de género y actitudes hacia la sexualidad en estudiantes de 1ro y 5to año de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*”



el cual tuvo como objetivo determinar la relación que existe entre los estereotipos de rol de género de los estudiantes y sus actitudes hacia la sexualidad. El método utilizado fue transversal, descriptiva correlacional, en las cuales se aplicó para la variable estereotipos de rol sexual, la Escala de estereotipos de roles sexuales (SRSS) y para la variable actitudes, el inventario de actitudes sexuales de Eynseck. La población estuvo conformada por 1126 estudiantes con muestra de 108. Se encontró que: El 27% de hombres y el 67% de mujeres de psicología presentan un alto índice de estereotipos de rol de género en la escala de masculinidad global y en la escala de femineidad el 27% de hombres y el 63% de mujeres obtuvieron también un alto índice de estereotipos de rol de género. Lo que se refiere a que tanto hombres y mujeres mantiene estereotipos característicos para cada sexo de la misma manera. Se concluye que debido a los valores poco significativos del coeficiente de contingencia obtenidos en la prueba estadística no se pudo establecer una relación entre ambas variables por consiguiente no se comprobó la hipótesis de investigación.

Cruz (2016), en la investigación titulada: *Estereotipos de género y Liderazgo en ejecutivos en una universidad Privada de Lima*, llevada a cabo en el año 2016 en Lima y presentada a la Universidad Pontificia Católica del Perú para optar el grado de licenciada se tuvo el objetivo principal de determinar si existe estereotipo de género en las nociones de liderazgo en ejecutivos de la Universidad de Lima. La muestra tuvo a 69 ejecutivos en la universidad privada de Lima. Se utilizó el instrumento escala de estereotipos de roles sexuales (SRSS). Entre sus resultados destaca el estereotipo de líder masculino tal como se quiso demostrar, en conclusión,



se presenta diferencias debido al sexo del participante en la elección del líder, así como la atribución de características masculinas a líderes mujeres.

Padilla (2011) en su investigación titulada “*Agencia personal y Estereotipos de roles de género en un grupo de mujeres microempresarias*” llevada a cabo el 2011 sustentada en la universidad Pontificia Católica del Perú para optar el grado de licenciada tuvieron el objetivo principal fue describir la agencia personal y los estereotipos de roles de género, así como la posible relación entre estas variables, en un grupo de mujeres microempresarias, la población estuvo conformada por 100 mujeres de la ciudad de Lima Metropolitana. En ese entender se tomaron dos test: La Escala para Medir Agencia Personal y Empoderamiento (ESAGE) y la Escala de Estereotipos de Roles Sexuales. Los resultados muestran que se cuenta con un nivel de agencia personal medio. Con respecto a estereotipos y roles de género, se evidencio que la población femenina suele asignar atributos femeninos a las mujeres, debido a ello se llegó a la conclusión que aún persisten roles tradicionales asignados a varones y mujeres.



2.2. Bases Teóricas

2.2.1. Teorías de estereotipos de género

2.2.1.1. Teoría de los roles sexuales

Los roles sexuales como teoría hacen referencia a asumir que existen determinados roles tanto para la mujer como varón. Lo cual a nivel psicológico se encuentra relacionado con el concepto de “sí mismo”, la interacción entre ambos sexos y el factor social. (Barry & Beitel, 2006)

Los roles sexuales se definen como aquellos supuestos que tienen como base el sexo biológico, se entienden de forma tradicional como polos disyuntivos, con dicotomía, presentando exclusiones entre ellos, se miden de forma consecuente: hombres masculinos y mujeres femeninos. (Raguz, 1988)

La construcción de la identidad sexual se encuentra relacionado con el rol sexual ya que al tener conciencia del sexo se asumen conductas en asociar con este. Se propone tres aspectos la orientación, la cual se refiere a como el ser logra percibir, la preferencia es decir a que se siente atraído, la adaptación de rol sexual es la percepción en base a los femenino y masculino de los demás. (Raguz, 1988)

Del texto anterior se entiende que aún las teorías dirigidas a los roles sexuales buscan comprender el proceso de adquisición de la identidad tanto sexual como el rol, aun así, presenta explicaciones desde las teorías cognitivas, psicoanalíticas y socio conductistas. Los estudios en niños no generan aun una idea base sobre la diferenciación en cuanto lo anatómico, por lo que se atribuye la adquisición de estereotipos sexuales y su respectivo rol a características externas tales como la ropa, el estilo de peinar, los privilegios, pese a no ser exacto es una explicación aproximada.



Dicho proceso es llamado constancia genérica se evidencia cuando rechazan lo inapropiado a su rol y cuando toman como modelo a personas de su mismo sexo (se destaca más en varones con crianza tradicional), dichas características adecuando en conductas, actitudes, preferencias y se van complejizándose a través de los años llegando a ser rígidos o flexibles. (Raguz, 1988)

2.2.1.2. Teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes

Eagly y Karau proponen que los prejuicios hacia la mujer que ocupan posiciones de liderazgo provienen de la incongruencia que las personas asumen de las características femeninas y los requisitos del rol de líder. En las investigaciones de los autores ya mencionado se puede analizar a nivel estadístico la escasa participación de las mujeres en cargos de alto mando, lo cual se encuentra relacionado con el prejuicio que se tiene. Dicha teoría tiene como base la teoría del rol social, postula que existe congruencia entre los roles de género y otros roles especialmente el liderazgo, así como también establece procesos claves que se relacionan en las percepciones de congruencia señalando las consecuencias del prejuicio y sus conductas. (Morales & Cuadrado , 2004)

De acuerdo a los autores, las mujeres que ocupan posiciones de liderazgo sufren este prejuicio debido a que no cumplen con las expectativas que se espera sobre un líder. Lo cual se explica debido a que las mujeres suelen presentar características comunales a la hora del ejercicio del liderazgo a diferencia de los varones quien poseen características agenticas las cuales usualmente tienden a ser exitosas. (Morales & Cuadrado , 2004)

Se sustenta también que las mujeres en las organizaciones para asumir cargos deben incorporar entre sus características estereotipos del género masculino para



cumplir mejor su rol. Es decir que asumen características agenticas que no se encuentran acorde a su género, por lo que suelen recibir críticas por aquellos que consideran el rol de género tradicional, así también el rol de líder suele ser evaluado con deficiencia. Debido a esta problemática se puede concluir que las mujeres se encuentran en posiciones desfavorables en cuanto a la sunción del liderazgo. (Morales & Cuadrado , 2004)

La Teoría de Congruencia de Rol de Eagly y Karau propuesta en el 2002 nos indica la existencia de un estereotipo hacia la mujer la cual realiza el rol de líder en contraste con el varón en la misma posición, esta incongruencia se puede medir mediante un grado de percepción de varón y mujer en referencia al liderazgo ejercido (Burgess y Borgida, 1999; Heilman, 2001 citado por García y Ramos, 2016).

Es así que cuando una mujer realiza un cargo que generalmente es atribuido a un varón se podrá percibir una incongruencia, en consecuencia, si una mujer postula a un trabajo sea el cual fuera tiene menos posibilidades de ser seleccionada o ascendida en contraste con un varón a menos que el trabajo al cual se aplique sea considerado como uno con estereotipos femeninos. (García y Ramos, 2016)

La diferenciación del trabajo ha generado distinción y puesta de valor a nivel social estableciendo actividades ya sean de producción o de reproducción con base al género. (Barbera, Ramos, & Candela, 2011)

Los roles de género estereotipados se entienden como creencias contextualizadas en base a los rasgos de varones y mujeres de los cuales puede clasificarse dos: roles de género y creencias normativas. (Barbera, Ramos, & Candela, 2011)



Las expectativas en función al rol de género hace referencia a las atribuciones, conductas sea de varón o mujer correspondientemente a las expectativas a nivel social en base a tipificaciones de la sociedad (Barbera, Ramos, & Candela, 2011)

Al sistematizar ya sean las normas y o las creencias podrían generar dinámicamente en una constatación no lineal asertividad, liderazgo, cooperación y dependencia interpersonal asociadas a masculinidad y femineidad (Barbera, Ramos, & Candela, 2011)

2.2.1.3. Teoría de lo androginia

Las concepciones de androginia desde el aspecto psicológico fueron reintroducidas en 1974 por Sandra Bem y poco a poco tuvieron impacto en la psicología social. El concepto de androginia está referido a el ejercicio de capacidades combinadas entre lo instrumental referido a lo masculino tal como ser independiente, asertivo y líder; y lo expresivo o femenino como tener habilidades con contacto de tipo social, ser sensible y empático. De acuerdo a los estudios una persona con las cualidades andróginas tiende a ser más sana psicológicamente. (Copolo, 2011)

“Es por tal que la androginia, considera que cualquier persona puede incorporar aspectos o conductas tanto de lo femenino como lo masculino sin importar el sexo” (Luna, 2003, pág. 34).

La persona androginia no se trata de un ser entre lo masculino y femenino de forma extrema, se considera como aquel que tiene características definidas tanto masculinas como femeninas. (Copolo, 2011)



Por último, es fundamental mencionar que el dualismo en la visión del género tiene poco aporte a nivel científico y lo cual causa desigualdades y conflictos en las poblaciones. Debido a esta problemática se desarrolló el modelo de lo androginia la cual demuestra que tanto lo femenino como lo masculino pueden combinarse, en la diferenciación individual, la preferencia y necesidad, con estos elementos la expresión de diferentes habilidades en un sujeto la cual considera los cambios como natural. (Bem, 1993)

2.2.2. Definición de estereotipos de género

El estudio de los estereotipos se realizó desde hace ya mucho tiempo atrás. La historia del término se remonta con Fermin Didot en 1798 el cual refería la duplicación de un objeto original. Así se puede entender que los estereotipos desde la imprenta hasta las ciencias sociales se refieren a la copia de ciertos comportamientos o al molde preconcebido de la realidad (Ashmore y Del Boca, 1981; citado por Cook y Cusack, 2009).

El término, viene de la palabra griega stereo y typo, que significan “sólido” y “molde” (Miller, 1991; citado por Cook y Cusack, 2009) y así se fue entendiendo el término con el pasar del tiempo como una analogía de la realidad aun antes de experimentarla es decir una referencia metafórica.

Para una mejor explicación Cook y Cusack nos proponen el ejemplo de una creencia “la maternidad es el rol y destino de una mujer” lo cual nos lleva a entender que una mujer debe ser madre pese a su decisión o capacidades físicas (Cook & Cusack, 2010). Con este ejemplo nos referimos a que los estereotipos ejercen un impacto a gran nivel en la formación de nuestras identidades y expresiones ya que se encuentran presentes desde nuestra crianza.



“Desde la Psicología los estereotipos forman parte del aspecto cognitivo del prejuicio”
(Castillo & Montes, 2014) .

El estereotipo es un elemento constructor de la parte socializadora de los individuos. Es decir, es un proceso adquirido socialmente de base para las personas. Forman parte de las construcciones de las identidades sociales, que es fundamental para la formación individual, quiere decir que son los procesos psicológicos y sociales que construyen y representan las consecuencias de las interacciones y pensamientos de cada persona en relación con su contexto. (Lupano, 2011)

Entendido de esta manera juega un papel importante en la psicología social, así también por sus bases cognitivas tiene relevancia como parte del procesamiento de la información. En síntesis, los estereotipos de género se entienden como un aprendizaje social en raíz de nuestros sexos. (Cook & Cusack, 2010)

Estereotipos también se consideran como las creencias se encuentran tan arraigadas en la cultura que influyen el comportamiento de las personas provocando así una cultura sexista y discriminadora. (De Lemus, Moya, Bukowski y Lupiáñez, 2008; citado por Cruz H.; 2016)

Los estereotipos tienen de base las concepciones de masculinidad, así como también de femineidad. Autores como Bakan comprenden que los estereotipos están determinados por el entender ya sea de lo masculino y de lo femenino por ejemplo Bakan refiere lo femenino como la cooperación y afectividad mientras que lo masculino le asigna el dominio, lo que ya separa y define ciertas formas de actuar de cada género. (Bakan 1966; citado por Cruz.; 2016)



Así también existe un intermedio entre las concepciones de género como lo menciona Bem, él ser andróginos es combinar las características ya atribuidas de los dos géneros y vivir de acuerdo a la adaptación en diferentes situaciones. (Bem 1974; citado por Cruz.; 2016)

Los cambios complejos y lentos se han dado en el ámbito social, este avances en cuanto a la percepción de las mujeres, las formas de vida y las luchas por la emancipación pese a el machismo que aun predomina (Centro de la mujer Flora Tristán, 2004) (Kogan, 2008) psicológicamente se considera al estereotipo como la parte cognitiva del prejuicio Autores como Castillo y Montes indican en cuanto al nivel psicológico, los estereotipos están arraigados incluso a nivel cognitivo, en pocas palabras en la formación del prejuicio es como se puede procesar la información sobre ciertos grupos sociales. (Castillo & Montes, 2014)

El estereotipo en términos de género tiene efectos importantes de tipo negativo debido a que no permiten la evolución integra de una persona, causando influencia en los gustos, al tener que desarrollarse en competencias, planes a futuro, sentimientos, corporalidad, entre otras. Los efectos son más evidentes en la mujer siendo un objeto de violencia o predisponiéndola a verse como débil. (Castillo & Montes, 2014, pág. 28)

Estas formaciones cognitivas basadas en las creencias atribuidas en la sociedad traen consigo aspectos problemáticos o consecuencias que suelen intervenir en muchas decisiones para el desarrollo de la persona Castillo y Montes ejemplifican a la mujer como víctima de violencia a causa de estereotipos que la perciben como débil.



2.2.2.1. Definición de género

La psicología del género explica la conducta desde la variedad de factores como los biológicos, experienciales, sociales y culturales (Cala & Barbera, 2009). En los años setenta Money (1966) incorpora el término género a la psicología clínica en la investigación a las personas hermafroditas, ya en los ochenta los términos sexo y género tuvieron mucho protagonismo por su utilización indiscriminada a pesar de las explicaciones de la diferencia entre los dos en contraposición (Cala & Barbera, 2009). Así para evitar cualquier confusión el sexo alude a las características biológicas específicas de hombres o de mujeres. El género a diferencia del sexo es entendido como el conjunto de factores culturales y psicosociales que se atribuyen a otros, es decir es una variable continua. (Cala & Barbera, 2009)

Estos dos conceptos se encuentran totalmente unidos ya que no se puede asignar un género sin el sexo.

Zapiain entiende el género en los constructos “masculinidad” “feminidad”. Se refiere al ideal existente en el ideal colectivo de lo masculino, femenino y la posición a ocupar de acuerdo a la sociedad (Gómez J. , 2014). En ese entender este concepto se refiere al género como una construcción social o una pieza imaginaria de la sociedad en la cual se mantienen aún el orden social o como también se conoce los estereotipos de género por lo cual el autor lo refiere como primer punto a considerar en su definición. La segunda se refiere a la experiencia personal. Como segundo punto se toma la experiencia personal. El desdoblamiento de cada persona refiere a la sexuación como proceso en un determinado contexto social (Gómez J. , 2014). Así también el autor aporta con un segundo concepto de género más de adquisición práctica y



cotidiana es decir durante nuestra vida lo hemos adquirido socialmente mediante la sexuación.

“El género se refiere a las atribuciones que la cultura ha ido realizando a la realidad sexo desde el ambiente primitivo de socialización hasta nuestros días” (Gómez J. , 2014, pág. 23). En palabras más simples el autor refiere al género como una adquisición cultural en cuanto al sexo desde la evolución.

2.2.2.2. Estereotipos de líder varón

En cuanto al Perú en específico en Lima la masculinidad se entiende como el proceso para hacerse hombres (Del Castillo, 2001) lo que conlleva a la formación de estereotipos o creencias que fueron aprendidas, por ejemplo, en esta definición a la formación del género masculino. Aún persisten creencias estereotipadas que sitúan al varón como el más apropiado para algunas tareas creando así brechas de género y diferencias apreciables en nuestra realidad. Así con este tipo de pensamiento se justifican acciones como el sueldo más alto a trabajadores que a trabajadoras y que pese a la globalización y el desarrollo de nuestra cultura continua perenne. (De la Cruz, 2017)

2.2.2.3. Estereotipos de líder mujer

Desde el siglo pasado las mujeres se han ido insertando al ámbito laboral, lo cual ha generado que las distintas reas consideren involucrar a más mujeres en posiciones que tradicionalmente fueron de hombres, entre ellos puestos de dirección. (Monfort, 2015)



Históricamente las mujeres han aumentado en el ámbito laboral lo que provocó que se le asocie a campos que tenía predominancia masculina. Los cambios entre los estereotipos y las actividades asignadas se entienden por el cambio en los roles y la inserción laboral de las mujeres (Castillo & Montes, 2014)

Estos cambios se han dado acompañado de cambios de roles sociales, es decir que se han producido muchas creencias antagónicas a los mismos estereotipos antiguos, gracias a la lucha por los derechos laborales. Fue así que en los 70' se hizo visible el feminismo, el cual evidenciaba la situación de la mujer en lo laboral y por lo tanto buscaban y siguen en búsqueda de mejorías en lo social. (Monfort, 2015)

A nivel social, evidenciar características como la toma de decisiones o ser fuerte son consideradas como algo positivo y se relacionan con el ejercicio de liderazgo en un hombre lo cual se puede interpretar como normal, así mismo las mujeres pueden ser descritas como más pasivas y sumisas. En ese entender se podría entender que un varón se encuentra más capacitado para asumir un cargo de liderazgo. (Monfort, 2015)

Así es como se ejemplifica en el ámbito laboral los estereotipos de género femenino con características como la sumisión, por lo tanto, en muchos de los puestos de liderazgo se considerará más los rasgos, masculinos que los femeninos. Así la mujer tendrá que asumir prototipos masculinos de comportamiento para acceder a un trabajo directivo, aunque actualmente los prototipos femeninos están tomando valor.

2.2.2.4. Causas

Algunos enfoques como el psicoanálisis mencionan que los estereotipos tienen su raíz en se encuentra en la conducta ambivalente de las personas que, por controles



sociales, no se ven posibilitados de depositar sentimientos hostiles sobre miembros de sus endo grupos y, por ende, son desplazados al exterior. (Lupano, 2011) Es decir, al no permitirse el mismo individuo expresar su hostilidad con sus pares cercanos los proyecta a los demás. La educación represiva generaba personalidades autoritarias que se reflejaba a los grupos minoritarios en este caso la mujer que eran discriminadas. (Lupano, 2011) Estas teorías suponen la proyección como conflicto interno y los problemas emocionales como raíz de los prejuicios o estereotipos.

A diferencia de Sherif (1966) objetaron que el proceso es lo contrario y que los prejuicios son la consecuencia de conflictos entre grupos. Cuando los grupos se perciben unos a otros como competidores por un meta incompatible (si tú ganas, yo pierdo) surgen los estereotipos, los prejuicios y la violencia, y éstos suelen mantenerse, aunque haya desaparecido la competencia. (Lupano, 2011)

La psicología cognitivista sostiene que para procesar data de formar ordenada, para consecuentemente hacer interpretaciones grupales. (Lupano, 2011) . Así se entiende que la cognición puede dar por sí misma la formación de estereotipos

2.2.3 Liderazgo

2.2.3.1. Teorías y modelos de liderazgo

Últimamente los estudios sobre género han recopilado una serie de teorías que han permitido a la variable ser estudiada desde sus inicios. De acuerdo a una serie de autores se presentará las teorías más representativas, por orden histórico mas no se especificará los periodos por los cambios y la dificultad de especificarlo. (Jordan & Garay, 2015)

2.2.3.1.1. Teoría del gran hombre

La teoría se basa en el antiguo pensamiento de considerar a determinadas personas líderes por poseer características que resaltan desde que nacen, es así que se investigó a los héroes y personas resaltantes de la historia, considerando que al copiar sus conductas se podría ser líder. (Jordan & Garay, 2015)

2.2.3.1.2. Teoría de los rasgos

La presente teoría describe a un líder como aquel dotado de diferentes capacidades tales como la extroversión, el ajuste, la afabilidad, la escrupulosidad y la apertura a la experiencia, dentro de las cuales algunas pueden sobresalir más que las otras. Enlista diferentes tipos de características beneficiosas desde ser ambicioso hasta tener aminos por vivir. (Jordan & Garay, 2015)

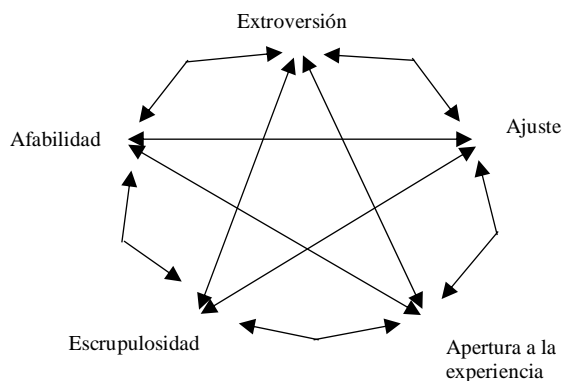


Figura 1

Teoría de los rasgos

Fuente: (Lussier & Achua, 2011)

2.2.3.1.3. Teoría del poder e influencia

Se propone que la base del liderazgo es las relaciones mas no solo el trabajo en solitario, así el poder y la tracción son fuertemente asociados a capacidad de liderar. De acuerdo a la teoría del poder se puede distinguir entre lo formal que se relaciona a un nivel superior de tipo jerárquico hacia los demás, y el poder personal

la capacidad para establecer relaciones entre los trabajadores o seguidores del líder. Se resalta la tracción por sobre la interacción. (Jordan & Garay, 2015)

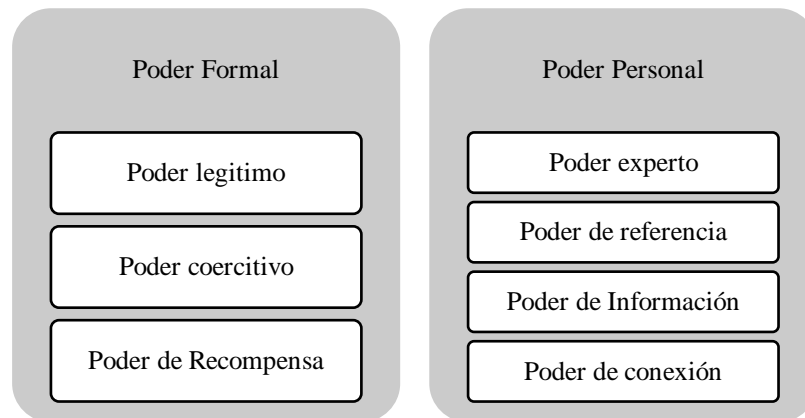


Figura 2

Teoría del poder

Nota: ALTECO consultores(Teoría del poder) <https://www.aiteco.com/bases-del-poder-y-liderazgo/>

2.2.3.1.4. Teorías del comportamiento

La teoría indica que el factor trascendental es el hacer más que el ser enfocándose más en las conductas observables, por lo cual se dirigió a estudiar a aquellos líderes que son efectivos y los que no los son desde un enfoque conductual, se centró en como dichos sujetos proporcionan un ambiente de mejora a sus seguidores. La empresa tendrá que proporcionar la condición y el estímulo que refuercen las acciones de los empleados. (Jordan & Garay, 2015)

2.2.3.1.5. Teorías situacionales

La teoría se centra en el ambiente y las características que tienen que ser asumidas por los líderes en cuanto su ejercicio. La conducta respecto al área y la relación producirá un estilo en particular de liderazgo, se puede observar que el

delegar, la participación, el persuadir y el dar órdenes son características de los estilos de liderazgo situacional.

Se identifica a los líderes y a sus seguidores con características extra, se toma en cuenta el ambiente donde se ejerce la competencia. Es así que en diferentes contextos se puede notar que un líder deberá cumplir con aspectos como rigidez y en otra comprensión. (Jordan & Garay, 2015, pág. 8)

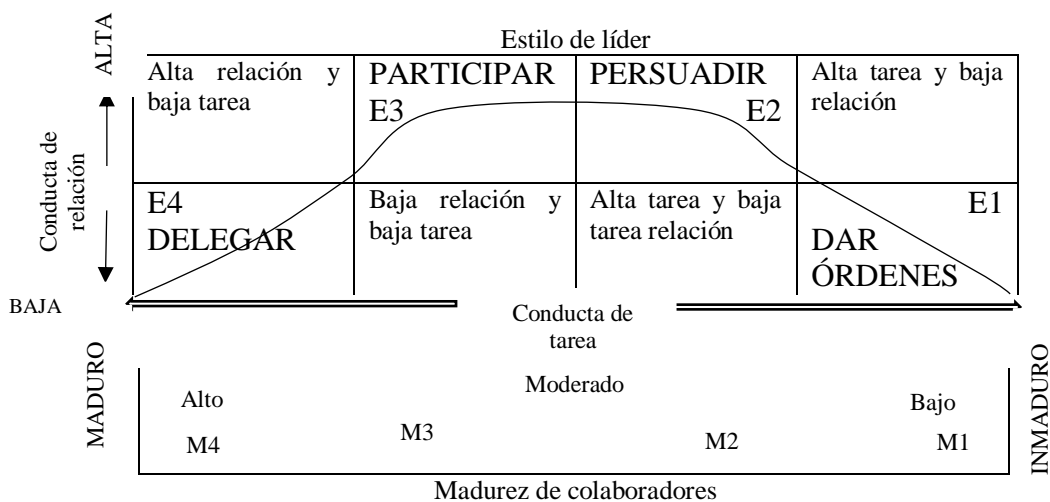


Figura 3

Liderazgo situacional

Nota: ALTECO consultores. Teoría situacional. <https://www.aiteco.com/bases-del-poder-y-liderazgo/>

2.2.3.1.6. Teorías de la contingencia

Está basado en optimizar la visión de la situación y centrarse en la identificación desde los componentes dentro de las situaciones que lograran la mejora y las predicciones sobre liderar de forma efectiva de acuerdo al contexto que lo demanda. Es así que sostienen que para ejercer el liderazgo se debe tomar



todas las dimensiones y no solo algunas, en especial la personalidad, influencias y situaciones. (Jordan & Garay, 2015)

Dentro de esta clase de liderazgo se puede encontrar el modelo de contingencia de Fiedler, el cual propone que las relaciones de los líderes con los miembros de la entidad agregada las estructuras de tareas y el poder del puesto generaran un estilo eficaz de liderazgo.

Relaciones líder - miembros + Estructuras de tareas + Poder del puesto	1	2	3	4	5	6	7	8
	Buena	Buena	Buena	Buena	Malas	Malas	Malas	Malas
	Altas	Altas	Bajas	Bajas	Altas	Altas	Bajas	Bajas
Da por resultado	Fuerte	Débil	Fuerte	Débil	Fuerte	Débil	Fuerte	Débil
Estilos de liderazgo eficaces	T	T	T	R	R	R	R	T

T=estilo orientado a tareas
R= estilo orientado a relaciones

Figura 4
Modelo de Fieldler

Nota: Hellriegel, D., & Slocum, J. W. (1998). Administración, Thomson editores. SA de CV México.

2.2.3.1.7. Teorías contemporáneas

Según Sánchez, Vaca, Padilla y Quezada (2014) la clasificación de los liderazgos puede realizarse desde los liderazgos tradicionales y liderazgo contemporáneos. En la actualidad se puede resaltar el surgimiento de nuevos tipos de liderazgos o liderazgos contemporáneos, los cuales se diferencian por tener un planteamiento nuevo, enfatizan las relaciones dentro del grupo a liderar dejando el poder de subordinación y acogiéndose a influencias diferentes.

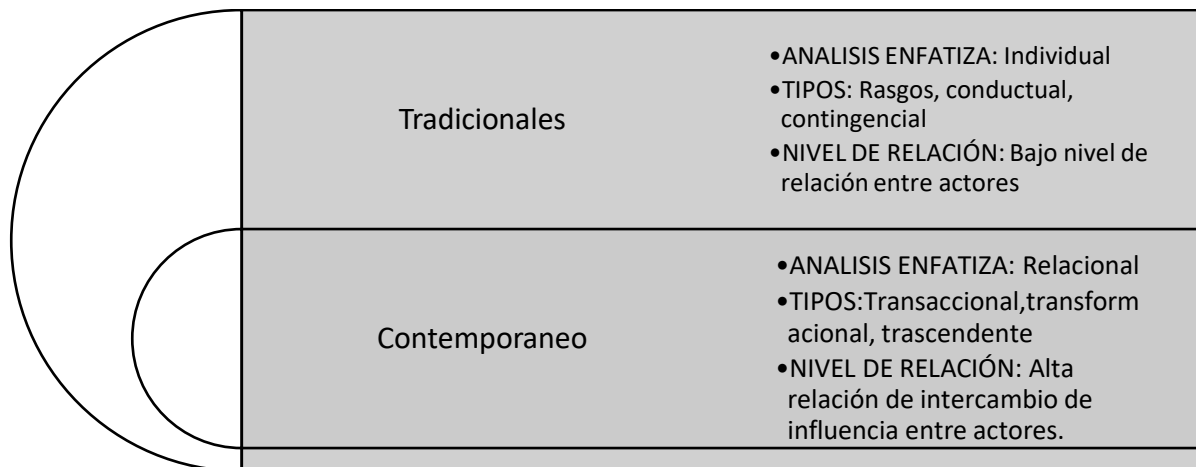


Figura 5 Modelos del liderazgo

2.2.3.1.8. Teoría transaccional

Dicha teoría supone:

Ponen como fundamental las relaciones entre los líderes y los empleados, se entiende por el intercambio de recompensas por lealtades. Basándose en dos tipos de pilares diferenciación en labores que se cumplen, así como las interacciones entre todos. Se realizó estudios sobre como son las interacciones entre ambos miembros de la relación. (Jordan & Garay, 2015)

Se puede resaltar el uso de recompensas ante las diferentes situaciones donde la gestión sea pasiva o activa contribuye a las metas de la organización.

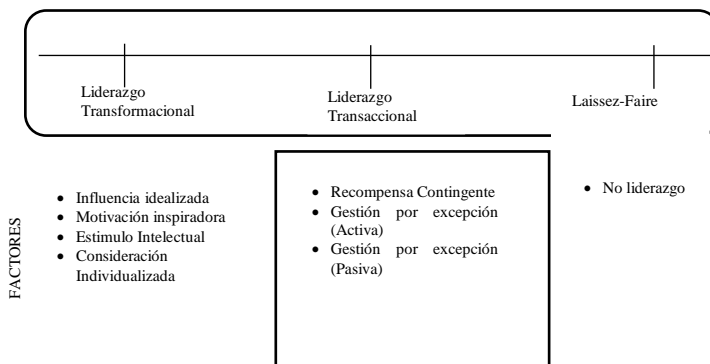


Figura 6
Teoría Transaccional

2.2.3.1.9. Teoría transformacional

Es la última en evolucionar dentro de las investigaciones sobre como liderar. Resalta por la teorizar que dentro de los equipos es más trascendente ser motivado internamente que externamente por el líder. Se comparten las funciones entre todos los miembros de un equipo compartiendo los objetivos de la entidad. De esta manera se puede suponer que liderar es encontrarse en estado de conciencia. En pocas palabras se refiere a motivarse mutuamente para llegar a mejores estados con consecuencias en el convivir y motivarse. (Jordan & Garay, 2015)

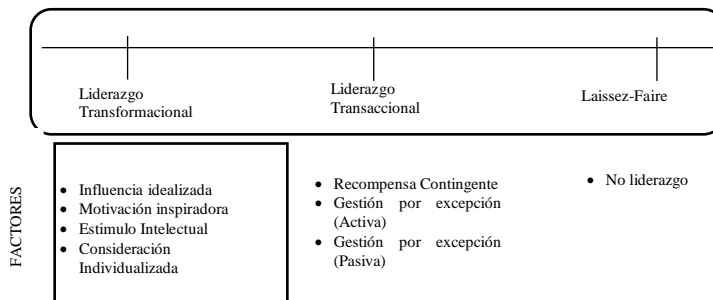


Figura 7
Teoría transformacional

2.2.3.2. Definiciones

El liderazgo es un proceso propio a toda dinámica que hacer humano en el cual la interacción con individuos tiene un fin determinado cualquiera sea la circunstancia o la condición en la que se encuentre por lo cual la acción de un líder reflejara su trayecto tanto profesional como personal (Artega & Ramón, 2009)



Es imposible no distinguir ya sea en un grupo pequeño o en uno grande la presencia de una persona que presente características de liderazgo, debido a ellos la psicología social trata de brindar algunas definiciones sobre este fenómeno o sobre quien participa del fenómeno (Odiardi, 2004) Líder es aquel miembro que pueda representar las características de un grupo para así mejorar la dinámica de este (Perlman y Cozby, 1985; citado por Odiardi, 2004) así también líder es aquel individuo que puede influencia y asumir una posición que sea reconocida en el grupo (Hollander, 1982; citado por Odiardi, 2004)

Cruz (2016) menciona que el ambiente debe ser tomado en cuenta para definir el liderazgo, un ejemplo lo propone (Schein, 2001) Schein (2001) contextualiza que el ambiente donde la mujer se desarrolle culturalmente cambiara la percepción del estereotipo en la mujer en cuestiones empresariales y de poder. Turkia presenta un contexto cultural en el cual las mujeres consideraban a los varones empresarios como exitosos en comparación con las mujeres en el mismo cargo. (Summer, 2016). Aun así, Perú con miras a agilizar su economía y la modernización aún mantiene porcentajes bajos de inserción laboral en un 29,3% en comparación con países vecinos, según la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2015; citado por Cruz, 2016)

“La importancia del contexto al hablar de estereotipos de género es crucial para la inserción laboral y la visión de líder en un determinado espacio geográfico. Entendiendo la realidad peruana como un país en desarrollo, aún persiste la desigualdad en cuanto inserción laboral y estereotipos ya que la mujer de acuerdo al OIT en el 2015 no se encuentra en puestos directivos en comparación con varones”. (Cruz, 2016)



El liderazgo tiene diferentes y variadas definiciones desde el punto en que sea estudiado, así desde sus orígenes, inicio de la civilización, existe evidencia del liderazgo como tema a reflexionar, han existido a lo largo de la historia mujeres y varones que superando dificultades han abierto un camino para el desarrollo. El termino ahora estudiado hace referencia a todo ámbito social donde una persona ha asumido un puesto donde dirija un grupo.

Existen tipo de liderazgo dependiendo el contexto en el que se encuentre un grupo de personas, por ejemplo, líderes espirituales, líderes políticos, etc los cuales no serían reconocidos sin la existencia de sus seguidores. (Gómez R. , 2008) Los psicólogos han tomado este tema como punto para realizar sus investigaciones así tenemos a Simontol que realizo estudios en lideres presidenciales en Estados Unidos demostrando que existe diferencia en las percepciones entre los que es un líder llegando a la conclusión que la población busca las características de "ser competente" y "confianza". (Simontol, 1986)

De acuerdo a Hollander en 1982 al hablar de un líder nos referimos a la persona que ejerce mayor influencia y el lugar de importancia por lo que es reconocido. (Hollander, 1982) La mayoría de las escuelas de liderazgo brindan muchas definiciones por lo cual encontrar una definición que implique todas estas características es un trabajo complejo, se llegó a asociar características similares en la siguiente definición:

Conjunto de procedimientos donde se puede evidenciar el impacto entre un individuo con función de liderazgo entre lo que lo siguen. (Castro & Lupano, 2003).



La escasa investigación y la falta de teorías integradoras nos llevan a un estado confusional en cuanto al estudio del liderazgo (Castro & Lupano, 2003) aun así existen enfoques en cuanto a liderazgo:

a. Enfoque de rasgos: Establece rasgos esenciales para aquellos quienes buscan ser líderes se basa en las teorías de la personalidad de la época.

b. Enfoque conductual: Enfocada en el análisis conductual de los líderes y su relación con el liderazgo se hizo uso de instrumentos de medición entre sus falencias fue la ausencia de estudio de patrones de conducta continuos en los lideres.

c. Enfoque situacional: Patrones de conducta pueden ser efectivos pero una determinada conducta no es apta para todas.

d. Enfoque transformacional: Mas desarrollado y estudiado en la actualidad Bernard M. Bass (1985) su precursor se apoyó en el liderazgo carismático y el liderazgo transformacional de House y MccGregor la mayoría de las teorías sobre el liderazgo transformacional y carismático toman en cuenta tanto los rasgos y conductas del líder como las variables situacionales, dando lugar a una perspectiva más abarcadora que el resto de las orientaciones descriptas. (Castro & Lupano, 2003)

Los enfoques de estudio del liderazgo han ido cambiando con el tiempo desde los basados en rasgos y conducta hasta la combinación de conductas y rasgos, así también nuevos enfoques como el cognoscitivista busca explicar el liderazgo a través del procesamiento de la información y la mezcla entre la psicología social y cognitiva nos brindan el enfoque de relacional. Se concluye que el liderazgo es un objeto de estudio



complejo que encierra dentro de él diversas vertientes de estudio como se pudo estudiar con anterioridad lo conductual, cognitivo, entre otras.

Las definiciones mencionadas previamente no se encuentran en relación con las diferentes formas de liderazgo. A pesar de ello se puede asemejar el liderazgo transformacional hacia la mujer debido a que se considera elementos de tipo comunal, así como la consideración individualizada siendo más complementario. (Lupano, 2011, pág. 23)

Este estilo se entiende como el necesario en las empresas ya que es una institución social en el que el conjunto de sus integrantes desempeña un conjunto de habilidades, coordinado de forma consiente en la busca de determinados objetivos lo cual conforma su estructura (Klissberg, 1978)

El líder transformacional es aquel que cambia las percepciones de sus seguidores. Es así que se asevera que el liderazgo ejercido por una mujer brinda una perspectiva con mayor interés para la empresa, la calidad es caracterizada con las competencias como la cooperación, control y facilidad de resolver los problemas (Gutiérrez, 2015) lo cual refuerza la idea de características comunales en la mujer en cambio cuando nos referimos a varones hablamos de competitividad lo cual pese a toda lucha por llegar a un éxito.

2.2.3.4. Tipos de Liderazgo

Los tipos de liderazgo considerados para la investigación son:

2.2.3.4.1. Liderazgo transformacional

El liderazgo transformacional constituye una de las teorías de liderazgo que más se trabaja en la actualidad. Se define como una relación de influencia de tipo social con motivación intrínseca que propone el cambio del statu quo, la idea original,



actual, por una visión de futuro que influencia a los seguidores a través de nuevas ideas. El liderazgo transformacional se asocia con la idea de cambio en los entornos en que se aplica, pues la imagen del líder en esta teoría es conocida “por conmover y cambiar las cosas [...] al comunicar a los seguidores una visión especial del futuro, utilizando los ideales y motivos más altos de los seguidores”. (Sánchez, Váca, Padilla, & Quezada, 2014)

La función del líder “tiene un rol no delegable en la instrumentalización de un cambio, teniendo en cuenta elementos como la creación de una visión compartida. Un elemento fundamental de la teoría de liderazgo transformacional es el vínculo generado a través del compromiso –entre líder y seguidores– hacia la consecución de metas. La influencia que genera el líder sobre sus seguidores es lo que permite articular la visión de grupo y proyectarse al logro de objetivos comunes.

El convencimiento de los líderes a los seguidores juega un rol importante pues permite “inyectar” constantemente en el grupo presión por alcanzar las metas propuestas, viabilizando esfuerzos hacia el cumplimiento ético y moral. En este sentido, se identifica la importancia de la cercanía entre el liderazgo transformacional y el carisma de los líderes, al definirlo como un aspecto de identidad, de confianza y relación directa entre las demandas del grupo y la construcción de visión generada por el líder. (Sánchez, Váca, Padilla, & Quezada, 2014)

Las mujeres pueden, por tanto, favorecer un estilo transformacional porque les proporciona un medio para superar el dilema del rol incongruencia, es decir, que ajustarse a su papel de líder puede impedir su capacidad para cumplir con los requisitos de su rol de género .y que ajustarse a su rol de género puede obstaculizar



su capacidad para cumplir con los requisitos de su función de líder. (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2003)

El liderazgo transformacional y perspicaz puede permitir que las mujeres eviten la impresión excesivamente masculina que pueden producir ejerciendo la jerarquía control archical y participación en un comportamiento de líder estrictamente agente. El estilo de liderazgo transformacional puede ser agradable para las mujeres, no solo porque al menos algunos de sus componentes son relativamente comunales, sino también porque estos comportamientos comunales particulares pueden ayudar a las mujeres líderes a lidiar con los problemas especiales de menores autoridad y legitimidad que enfrentan en mayor medida que sus homólogos masculinos.

2.2.3.4.2. Liderazgo transaccional

El papel fundamental del líder en el liderazgo transaccional, es lograr las metas y cumplir con los objetivos en una dinámica laboral de trabajar bajo presión; es decir, mantener la eficiencia y evitar cometer errores en el cumplimiento de las actividades. En este modelo de liderazgo, la base es el cumplimiento de objetivos a través de un intercambio de premios y castigos. Todo esto conlleva a que este liderazgo esté basado en un tipo de condicionamiento operante de estímulo-respuesta. (Sánchez, Váca, Padilla, & Quezada, 2014)

Por lo tanto, la dinámica del liderazgo transaccional consiste en condicionar al colaborador para que cumpla las metas. En las empresas principalmente se aplica cuando se necesita llegar a objetivos específicos de calidad y en tiempos establecidos.

En conclusión, se debe entender al liderazgo transaccional como una relación de intercambio de tipo económico, entre el líder y sus seguidores con motivación



extrínseca, estableciendo parámetros que regulan las expectativas de cada una de las partes a cambio de un valor por el trabajo realizado. (Sánchez, Váca, Padilla, & Quezada, 2014)

2.2.3.5. Estereotipos de Líder

De acuerdo con la Teoría de Congruencia de Rol de Eagly y Karau (2002), el prejuicio contra una mujer que desempeña un rol de líder va a cambiar en función del grado de incongruencia percibida entre el rol de líder y el rol de género femenino. (García-Retamero & López-Zafra, 2006)

Se ha demostrado mediante diferentes tipos de teorías que el ejercicio de las acciones por ambos sexos no es muy distinto ya que ambos pueden ejercer, gestionar problemas y hacer trabajos en grupo. Es así que se entiende que más que la diferenciación por sexos es la influencia de las interpretaciones estereotipadas. (Cruz, 2016).

Debido a ello se puede observar que al cuestionar como se podría definir a un líder efectivo sobresalen características que contiene estereotipos tanto de mujer como de varón, evidenciando que aun que no se presenten en las conceptualizaciones de liderazgo salen a resaltar (Morales & Cuadrado , 2004)

2.3. Variables e indicadores

2.3.1. Identificación de variables

V1: Estereotipos de género y liderazgo



2.3.2. Operacionalización de variables

Variable	Definición Operacional	Dimensión	Indicadores	Ítems	Valoración
Estereotipos de género y liderazgo	De acuerdo a Raguz la escala de roles sexuales (SRSS) donde se estableció como objetivo la comparación de cómo son los estereotipos cuando se trataba de personas con diferentes características como ser hombre o mujer, o distintas características que ayuden con el objetivo de los estudios. En este caso se tomó como objetivo el estudio del liderazgo.	Estereotipos Masculino	Masculinidad Global	Confianza en sí mismo, defiende sus creencias, independiente, activo, asertivo, de fuerte personalidad con habilidades de liderazgo, deseoso de tomar riesgos, toma decisiones con facilidad, autosuficiente, de empuje, individualista, capaz de tomar una decisión, agresivo, actúa como líder.	La escala de roles sexuales (SRSS) consta con tres partes, cada parte conformado por 44 ítems, siendo un total de 132 ítems, La primera parte presenta como reactivo principal la descripción de una persona líder con 44 ítems con estereotipos de género y características neutrales que deberán de ser elegidas, la segunda parte se presenta de igual forma la misma cantidad de ítems con el reactivo mujer líder y por último el reactivo cambia por hombre líder.
		Estereotipos femeninos	Femineidad	Flexible, alegre, afectuosos, leal, sensitivo a las necesidades, comprensivo, muy compasivo, deseoso de aliviar heridas sentimentales, habla suavemente, cálido, tierno, ama a los niños, gentil.	
		Neutralidad	Neutralidad	Servicial, temperamental, de principios, teatral, feliz, impredecible, confiable, celoso, veraz, convencional, sincero, popular, contacto, amistoso, adaptable, no sistemático.	

Tabla 1

Operacionalización de variable

Fuente: Datos obtenidos del test SRSS



2.4. Marco Conceptual

Estereotipos de género y liderazgo:

“Actividades que realizan sea mujer o varón en el ámbito laboral que es influenciado por los prejuicios sociales en diversas culturas de esta manera se da un rol social o actividad particular a cada uno” (Guzmán, 2002 citado por Cruz, 2017).

Estereotipos:

Los estereotipos son estructuras en base a creencias sociales que se expresan dentro de un contexto referidas en este caso a mujeres y varones y sus atribuciones. (Cruz, 2016, pág. 56)

Género:

Enfocada en la masculinidad y la feminidad. Son los ideales dentro de los imaginarios sociales sobre lo que es masculinos y femeninos y como se deben estructurar socialmente. (Gómez J. , 2014, pág. 56)

Estereotipos de género:

El estereotipo es un elemento constructor de la parte socializadora de los individuos. Es decir, es un proceso adquirido socialmente de base para las personas. (Lupano, 2011)

Liderazgo:



Son las actividades que realiza cualquier individuo para movilizar a grupos con el fin de realizar una meta sin necesidad de indicar que hacer si no proporcionar motivación, organización y orientación. (Zalles, 2010, pág. 23)

Empresa:

“Es una institución social en el que el conjunto de sus integrantes desempeña un conjunto de habilidades, coordinado de forma consiente en la busca de determinados objetivos lo cual conforma su estructura” (Klissberg, 1978)



Capítulo III

MÉTODO

3.1. Alcance de la investigación

La presente investigación perteneció al alcance descriptivo; ya que busco identificar las características de la variable estereotipos de género y liderazgo en una muestra o en un contexto particular, en este caso en una empresa prestadora de servicios de salud.

El alcance descriptivo se refiere a la investigación que describe la realidad de un determinado contexto. (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

3.2 Diseño de la investigación

La presente investigación corresponde al diseño no experimental-transaccional por que se conoció los estereotipos de género y el liderazgo sin manipulación de la variable.

Se entiende que el tipo transaccional o transversal, se centra en medir la variable en un momento determinado (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014)

O1 _____ M1

Donde:

O1: Estereotipos de género y Liderazgo

M1: Trabajadores de Oxygen Medic Network Cusco

3.3. Población

Descripción de la población

La presente investigación estuvo conformada por 120 empleados contratados de la Clínica Oxygen Medic Network los cuales se encontraban en sus diferentes sedes, la



mayoría de ellos cumplen con funciones de atención de salud, se eligieron médicos, enfermeras, técnicos, biólogos, personas administrativo y personal de asistencia de los cuales 71 fueron mujeres y 49 varones. Debido al tamaño de la población y las características de estudio se tomó como muestra la totalidad de la población.

	Mujeres		Varones	
	f	%	f	%
Trabajadores sede I	58	81.6	42	85.7
Trabajadores sede II	8	11.2	2	4.0
Tratadores sede III	5	7.2	5	10.3
	71	100	49	100

Tabla 2

Población por sedes

Fuente: Datos obtenidos de planilla empresa Oxygen Medic

3.4. Muestra

“La muestra es en esencia un subgrupo de la población, es decir, pertenecen al conjunto definido en sus características” (Hernandez, Fernandez, & Baptista, 2014).

Para el caso de la presente investigación, por encontrarse la población constituida por solamente 120 trabajadores. La muestra estuvo constituida por todos los elementos de la población, considera como una muestra censal.

3.5. Técnicas e instrumentos de recolección de datos

La investigación recaudó información por medio de la técnica de la encuesta.

La encuesta utilizada fue creada a partir del Inventario de roles sexuales de Bem (1974) el cual tuvo como propósito realizar una escala de Femeidad y Masculinidad, con



veinte características de la personalidad agregan veinte ítems a neutralidad. Para el año 1991, se realizó una adaptación por parte de Raguz quien la denominó como “Escala de Orientación de Rol Sexual” o (SROS) el cual posee cuatro áreas: Masculinidad social, masculinidad interna, femineidad y neutralidad con 5,10,13 y 16 ítems cada uno. Seguidamente el cuestionario se fue modernizando y se obtuvo la Escala de Estereotipos de Género (SRSS).

Es necesario recalcar que la diferencia entre el SRSS y el SROS se encuentra en las instrucciones que guían el instrumento por lo cual, el primero puede variar según el objetivo del investigador.

Ficha técnica

- Nombre del instrumento: Sexual Stereotyping Scale (SRSS) o Escala de Estereotipos de Género
- Traducción/adaptación: Dra. María de las Mercedes Raguz Zavala
- Procedencia: Perú
- Aplicación: Adolescentes y adultos
- Número de ítems: 132 ítems (SRSS-M 44 ítems) (SRSS-F 44 ítems) (SRSS-N 44 ítems)
- Aplicación: Individual/colectivo
- Tiempo de aplicación: 30 min
- Significación: Auto reporte usado para medir la orientación sexual con una escala de femineidad y masculinidad, la finalidad de SRSS es comparar como eran los estereotipos cuando se trataba de personas con diferentes características en este caso el liderazgo.



- Sub escalas: Masculinidad Social (MS) y Masculinidad Interna (MI) integradas en la dimensión Masculinidad Global (MG), Femenidad(F), Neutralidad(N) asociada a liderazgo
- Calificación: Se suman las puntuaciones para los reactivos 1, 4, 7, 10, 13, 16, 19, 22, 25, 28, 31, 34, 37, 40, 43, 46, 49, 55 y 58, divide el total entre 20 y esa es la puntuación de masculinidad. Suma de las puntuaciones para los reactivos 2, 5, 8, 11, 14, 17, 20, 23, 26, 29, 32, 35, 38, 41, 44, 47, 50, 53, 56 y 59, divide el total entre 20 y esa es la puntuación de femineidad.

Tal como se describió anteriormente la escala es una adaptación del Inventario de roles sexuales de Bem (BSRI), realizada por Raguz (1991) en Perú. A partir de la BSRI, Raguz (1991) realizó la adaptación peruana que tiene el nombre de Escala de orientación de rol sexual (SROS), en la que luego de los análisis estadísticos apropiados se eliminó algunos ítems y se establecieron 4 áreas: Masculinidad Social (MS), Masculinidad Interna (MI), Femenidad (F) y Neutralidad (N).

A medida que se estudiaban más sobre los estereotipos la escala se fue perfeccionando llegando así a la Escala De Estereotipos De Roles Sexuales (SRSS), realizado por primera vez en la investigación de Cruz (2016) donde se estableció como objetivo la comparación de cómo eran los estereotipos cuando se trataba de personas con diferentes características como ser hombre o mujer, o distintas características que ayuden con el objetivo de los estudios.

A modo de aclaración pese a que se consigan la denominación de “Estereotipos de roles sexuales”, también puede utilizarse el término “género” en vez de “sexuales” para no



confundirse con la significancia biológica (Ragúz, 1995), en el estudio presente se optó por tomar el termino género.

La SRSS cuenta con 4 escalas:

- Masculinidad social: referida a características como las de ser agresivo, dominante, actuar como líder, controlar personas y situaciones
- Masculinidad interna: se encuentra referido a el auto concepto y alta autoestima, sentirse seguro de sí, confiado en sí mismo(a), ser asertivo auto afirmativo, capaz de tomar decisiones, con habilidades de liderazgo democrático, ser activo e independiente.
- Femeidad: son estereotipos como el de ser tierna, amar a los niños, sensitiva a necesidades de otros, comprensiva, y compasiva, cálida, flexible, sumisa, leal, suave y además debe poseer conductas de “cultura” o cuidado asociados con una maternidad extendida más allá de lo familiar, como, por ejemplo, al servicio social.
- Neutralidad, referida a las características que son necesarios para la verificación de los resultados.

3.6. Validez y confiabilidad del instrumento

La validez y confiabilidad se expone en la investigación de Cruz (2016) donde se obtuvo que el SRSS con el fin de comparar los estereotipos, obtiene **un Alpha de Cronbach** de 0.62, lo cual permite afirmar que el instrumento puede ser utilizado en otras investigaciones.

Al analizar las sub escalas, se encontraron los siguientes resultados en cuanto **confiabilidad** en la femineidad 0.82, masculinidad global con 0.77.



Al analizar las sub escalas en cuanto liderazgo se utilizó el análisis estadístico no paramétrico de Wilcoxon el cual fue de 0.05 por lo cual se puede decir que varones y mujeres puntúan una dimensión por encima de otra al describir líderes.

Cabe señalar que investigaciones actuales, realizadas en contexto peruano (Cruz, 2016; De la Cruz, 2017), al emplear la prueba SRSS obtuvieron baja confiabilidad en la subescala de Masculinidad Social y tras la recomendación de la Dra. Raguz (conversación personal) se realizó la integración de las sub escalas Masculinidad Social y Masculinidad Interna, dando origen a una sola dimensión denominada Masculinidad Global.

3.7. Plan de análisis de datos

Los datos fueron procesados mediante la técnica estadística descriptiva, usando el software estadístico para las ciencias sociales (SPSS), también se utilizaron frecuencias y porcentajes que permitieron conocer cómo se dan los estereotipos de género y el liderazgo en los trabajadores evaluados.



Capítulo IV

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN

Los resultados de la investigación fueron recolectados previo permiso de director y gerentes de la empresa, informando en primer lugar a indicar que se tiene como mandato de la gerencia, así seguidamente se informó a cada participante como es la forma de resolución de la encuesta, presentando en primer lugar el consentimiento informado, y seguidamente la ficha de datos sociodemográficos, para que por último se presente el cuestionario en sí.

Cabe resaltar que en la modificación de la prueba se estable que la diferencia principal se encuentra en las instrucciones de la prueba, donde se señala que “Indique de una escala de 1 a 7 que tan ciertas son estas características en un (a) “_____”. El espacio fue completado con el objetivo del estudio tal como lo señala Raguz (1991). Por lo cual en la presente investigación se pidió a los encuestados describir a “Persona líder”, “Líder hombre” y “Líder mujer”, para cumplir con el objetivo de describir los rasgos de los estereotipos que los caracterizan.

Así mismo en los días de encuesta se buscó la manera de encontrar horarios donde se llegue a encuestar a la totalidad, seguidamente se procedió al análisis estadístico y la obtención de tablas y gráficos descritos a continuación:



4.1. Resultados respecto a los objetivos específicos

Los resultados a continuación responden a la descripción de los estereotipos de género y liderazgo en mujeres trabajadoras de la empresa evaluada:

En la tabla 3 se observa que del total de las trabajadoras mujeres de la empresa se pudo conocer que, a la hora de describir a una persona líder, los estereotipos más representativos son los masculinos con 59,15%, siguiendo en representación los estereotipos femeninos observándose 26.7% con respecto a una persona líder, con el valor mínimo se encuentra lo neutral con 14,09% siendo las características con menos representación escogidas para la descripción de una persona líder.

Sexo trabajadoras mujeres			
		f	%
	Masculino	42	59,15
Persona	Femenino	19	26,76
Líder	Neutral	10	14,09
	Total	71	100.00

Tabla 3
Persona líder por trabajadoras mujeres

De acuerdo a los datos obtenidos se puede indicar que dentro de la empresa prestadora de servicios de salud, las trabajadoras mujeres presentan una orientación hacia los estereotipos masculinos como predominantes al reactivo “Persona líder”, es decir el perfil de persona líder tiene más estereotipos masculinos según lo escogido lo cual significa que, lo agéntico como perjuicio basado en roles de género tradicional aun predomina en las estructuras cognitivas de las evaluadas generando que los cargos de directivos o las posiciones de liderazgo sean ocupados en su mayoría por varones con características



masculinas estereotipadas. Por otro lado, se encontró que lo neutral, es decir características que no se encuentran relacionadas con lo femenino y lo masculino fueron las características con menor representación, en ese entender se puede afirmar que las personas líderes son elegidos basados en estereotipos asociado a concepciones de género tradicional.

En la tabla 4 se puede observar que las evaluadas mujeres describen el liderazgo de una mujer con estereotipos de tipo masculino en un 50,7% siendo el valor representativo es decir de mayor representación, los estereotipos femeninos continúan en la descripción con un 39,44% seguidamente de lo neutral que se encuentra como el valor mínimo con un 9.86% siendo las características de menos elección.

Sexo trabajadoras mujeres			
		f	%
	Masculino	36	50,70
Mujer	Femenino	28	39,44
Líder	Neutral	7	9,86
	Total	71	100.00

Tabla 4
Mujer líder por trabajadoras mujeres

De los datos observados se puede indicar que, dentro de la empresa prestadora de servicios de salud de acuerdo a las trabajadoras mujeres, una mujer líder es aquella que posee estereotipos de tipo masculino en su ejercicio de liderazgo, lo cual demuestra que las mujeres que ocupan o pretender ocupar cargos directivos asumen estereotipos masculinos para encajar en estándares de normalidad existentes en el lugar de prestación de servicios. Así mismo una mujer líder es descrita con menos características neutras lo cual nos indica que



se considera que el ámbito de aplicación aún posee un escenario en el cual predomina el rol sexual dicotómico.

En la tabla 5 se puede observar que el reactivo “hombre líder” para las trabajadoras mujeres de la empresa prestadora de servicios de salud, son en su mayoría estereotipos masculinos representado en un 63,38% siendo el valor más alto de la evaluación, seguidamente se presentan los estereotipos femeninos con un porcentaje de 30,98%; por otro lado, se presenta que las características de neutralidad se encuentran como valor menos representativo con un 5,64%.

Sexo trabajadoras mujeres			
		f	%
	Masculino	45	63,38
Hombre	Femenino	22	30,98
Líder	Neutral	4	5,64
Total		71	100.00

Tabla 5
Hombre Líder por trabajadoras mujeres

De los datos observados se puede observar que la empresa prestadora de servicios de salud está conformada por 71 trabajadoras mujeres las cuales al describir a un hombre líder escogen características con tendencia a estereotipos de masculinidad lo cual representa que aún se encuentra presente como predominante en la percepción de los evaluados constructos de rol sexual tradicional el cual guía su elección. Por otro lado, las características de tipo neutral se encuentran con un valor mínimo y por lo tanto con el porcentaje más bajo lo cual indica que dentro de la institución aún no se ha llegado a incorporar lo neutral como opción



es decir una mezcla entre lo femenino y lo masculino, característica ideal para la equidad de género.

Los resultados a continuación responden a la descripción de los estereotipos de género y liderazgo en varones trabajadores de la empresa evaluada:

En la tabla 6 se observa que después de la evaluación los trabajadores varones de la institución describen la persona líder en un porcentaje elevado con estereotipos masculinos representado en un 57,14%, seguidamente la persona líder se describe con estereotipos femeninos en un 30,61%, por último, entre las características con menos representación se encuentra lo neutral con 12,25% del porcentaje total de la población.

Sexo trabajadores varones			
		f	%
Persona Líder	Masculino	28	57,14
	Femenino	15	30,61
	Neutral	6	12,25
	Total	49	100.00

Tabla 6
Persona líder por trabajadores varones

De los datos observados se puede indicar que dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud los trabajadores varones describen como masculino el estereotipo de persona líder lo cual se interpreta como la predominancia de características agenticas sobre las comunales, es decir los evaluados asocian características masculinas las cuales pueden incluir comportamientos representativos hegemónicos de lo que se considera ser varón en la sociedad actual, seguidamente y con menos representación se encuentra lo femenino y lo neutral, las ultimas características en especial lo neutral es un componente esencial para el desarrollo de acciones dirigidas a la adaptabilidad y flexibilidad dejando de lado los



componentes estereotipados, dado que se encuentran en un porcentaje mínimo, la empresa se encuentra con trabajadores que presentan sesgos cognitivos que les imposibilitan decidir sobre el liderazgo más adecuado para el cumplimiento de objetivos organizacionales.

En la tabla 7 referida a la mujer líder desde la perspectiva de los trabajadores varones se puede observar que el componente femenino referido a los estereotipos se encuentra con mayor representación con un porcentaje de 57,14% siendo el valor más alto, seguidamente los estereotipos masculinos se encuentran con un 30,62%, por último, con un 12,24% se posicionan las características de lo neutral.

Sexo trabajadores varones			
		f	%
Mujer Líder	Masculino	15	30,62
	Femenino	28	57,14
	Neutral	6	12,24
	Total	49	100.00

Tabla 7
Mujer líder por trabajadores varones

De los datos observados se puede indicar que dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud en la evaluación llevada el año 2018 dirigida a trabajadores varones, el aspecto más representativo al describir una mujer líder son estereotipos referidos a lo femenino es decir, una mujer líder presenta características comunales tradicionales de acuerdo a la perspectiva de los trabajadores varones de la institución convirtiéndola en un centro con pensamiento tradicional en cuestión de género. Seguidamente y con un valor inferior en toda la población se encuentra lo neutral, lo cual refiere que dentro de la población de estudio existe el desconocimiento de este término y por lo tanto a lo que se refiere, las



características proporcionan mayor flexibilidad y brinda una mejor comprensión de género al no solo estigmatizarlo como femenino ni masculino, si no una combinación de ambas.

En la tabla 8 se observa que en la empresa privada prestadora de servicios de salud después de la evaluación realizada el año 2018, los trabajadores varones describen a un hombre líder con características referidas a masculinidad en un 55,10% siendo el porcentaje más elevado y por lo tanto el valor más representativo en la población, seguidamente con un 30,62% se encuentran los estereotipos femeninos, por último, la neutralidad con 14,28% se encuentra como valor menos representativo.

Sexo trabajadores varones			
		f	%
Hombre Líder	Masculino	27	55,10
	Femenino	15	30,62
	Neutral	7	14,28
	Total	49	100.00

Tabla 8
Hombre líder por trabajadores varones

De los datos observados se puede indicar que dentro de la organización los trabajadores varones evaluados emitieron el dato más representativo como lo masculino, por cual se entiende que los evaluados varones tienden a describir a un hombre líder con características masculinas predominantes demostrando así que dentro de las estructuras cognitivas de los sujetos evaluados aun predomina el modelo clásico de género y roles de género esta vez demostrado en términos de liderazgo, por último, las características de lo neutral se encuentran como valor mínimo lo cual expone las limitantes dentro de la población en cuanto posibilidades de liderazgo y su asociación con alternativas de nuevas perspectivas de género.



Los resultados a continuación responden al tercer objetivo específico los estereotipos de género y liderazgo de los trabajadores de la empresa evaluada en función a la edad.

		Edad						Total	
		20 a 32 años		33 a 47 años		48 a 60 años		f	%
		f	%	f	%	f	%		
Persona Líder	Masculino	34	28,3	30	25,0	6	5,0	70	58,4
	Femenino	10	8,3	19	15,8	5	4,2	34	28,3
	Neutral	9	7,5	5	4,2	2	1,7	16	13,3
	Total	53	44,2	54	45,0	13	10,8	120	100

Tabla 9

Estereotipos de persona líder según edad

Analizando los estereotipos referidos a la persona líder según la edad de los participantes de la muestra, se observa que los trabajadores de 20 a 32 años tienden a caracterizar con estereotipos masculinos en un 28.3% a la persona líder, mientras que 9% lo describen con estereotipos neutros. Mientras tanto, 25% de los trabajadores de 33 a 47 años señalan hacia los estereotipos masculinos, mientras que 19% de las mismas edades lo describen con estereotipos femeninos en referencia a la persona líder. En cuanto a los trabajadores de 48 a 60 años, 6% describen con estereotipos masculinos a la persona líder, y un 2% a estereotipos neutros.

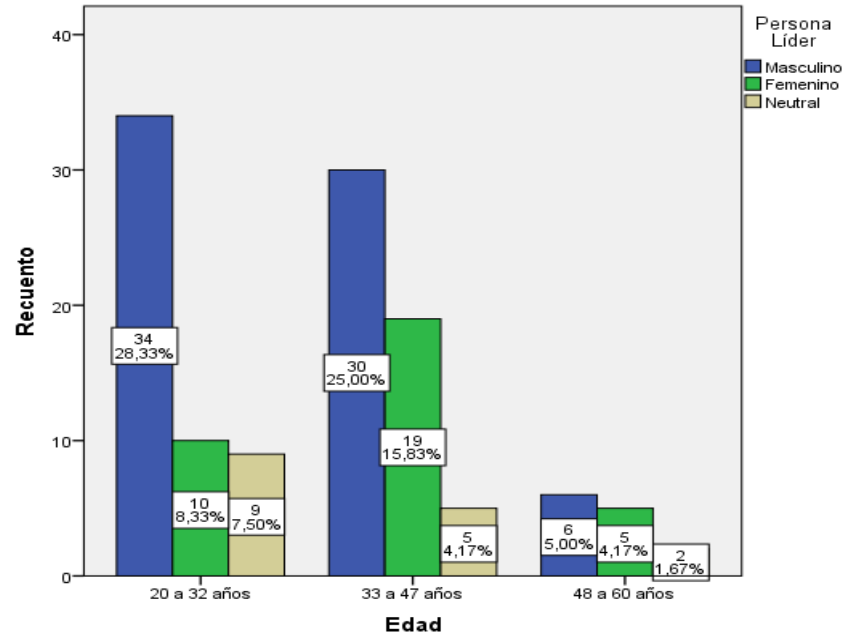


Figura 8
Estereotipos de persona líder según edad

De los datos observados se puede indicar los evaluados jóvenes de entre 20 y 34 años describen a una persona líder con características masculinas siendo aun predominante características tales como ser activo, de fuerte personalidad y confianza los cuales son parte del estereotipo agentic de un hombre, en este mismo grupo de evaluación los estereotipos femeninos y lo neutral son los menos escogidos entendiendo de esta forma que no se consideran como propios de una persona líder. En el segundo grupo evaluado con población de 33^a 47 años es notorio que el patrón se repite escogiendo como representativo lo masculino antes de lo femenino o lo neutro, esta edad considera que una persona líder es mejor representada por atributos de tipo masculino brindando un rol agentic en la práctica del liderazgo, los datos encontrados en población con más edad 48 a 60 años además de demostrar que son los menos representados en cuestión de cantidad también vuelven a repetir el patrón de masculinidad al orientarlo con una persona líder y casi nula representación en



características de lo neutral, dicha población se encuentra influenciada por patrones cognitivos históricos hegemónicos donde la masculinidad como estereotipo era considerada normalidad en aspectos organizacionales y por lo tanto a nivel de liderazgo.

		Edad						Total	
		20 a 32 años		33 a 47 años		48 a 60 años		f	%
		f	%	f	%	f	%	f	%
Mujer Líder	Masculino	23	19,2	21	17,5	7	5,8	51	42,5
	Femenino	24	20,0	28	23,3	4	3,3	56	46,7
	Neutral	6	5,0	5	4,2	2	1,7	13	10,8
	Total	53	44,2	54	45,0	13	10,8	120	100

Tabla 10

Estereotipos de mujer líder según edad

Analizando los estereotipos que describen a una mujer líder según la edad de los participantes de la muestra, se observa que los trabajadores de 20 a 32 años se encuentra una tendencia hacia los estereotipos femeninos, en un 20% a una líder mujer, mientras que 5% lo describe con estereotipos neutros. Mientras tanto, 23.3% de los trabajadores de 33 a 47 años describieron con estereotipos femeninos a una líder mujer, mientras que 17.5% de las mismas edades presentan tendencia hacia los estereotipos femeninos de la mujer líder. En cuanto a los trabajadores de 48 a 60 años, 7% describen con estereotipos masculinos a la mujer líder, y un 2% con características neutras.

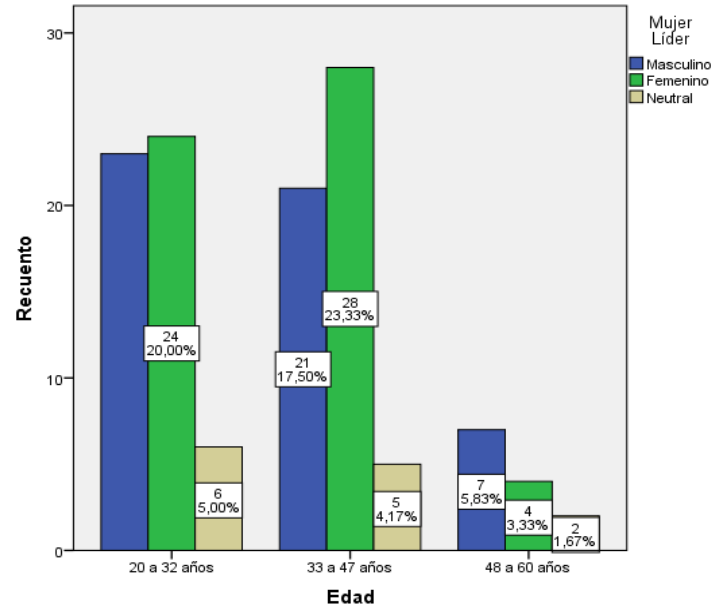


Figura 9
Esteriotipos de mujer líder según edad

De los datos observados se puede indicar que la empresa privada prestadora de servicios de salud, en la evaluación realizada a trabajadores sin distinción en cuanto sexo pero considerando la edad refiere que de los trabajadores de 20 a 32 años describen con características estereotipadas hacia lo femenino a una líder mujer, lo cual se puede entender como predominancia del estilo clásico en la percepción de género dirigido a liderazgo, la mujer líder deberá tener entre sus características el aspecto comunal para asumir sus funciones en situación de altos mandos. Los trabajadores de 33 a 47 años repiten el patrón presentando una tendencia a la mujer líder con estereotipos de femineidad, en contraste y a diferencia de los dos primeros grupos poblacionales los trabajadores de 46 a 60 años describen características de tipo estereotipado masculino a la mujer líder, es decir una mujer en un puesto liderazgo deberá asumir un rol agéntico similar a un varón para encajar en la posición y preservar el concepto tradición de rol de género.



		Edad							
		20 a 32 años		33 a 47 años		48 a 60 años		Total	
		f	%	f	%	f	%	f	%
Hombre Líder	Masculino	37	30,08	28	23,3	7	5,8	72	60,0
	Femenino	12	10,0	20	16,7	5	4,2	37	30,8
	Neutral	4	3,30	6	5,0	1	0,8	11	9,2
	Total	53	44,2	54	45,0	13	10,8	120	100

Tabla 11

Estereotipos de hombre líder según edad

Analizando los estereotipos al describir a un hombre líder según la edad de los participantes de la muestra, se observa que los trabajadores de 20 a 32 años presentan una tendencia hacia los estereotipos masculinos con un 30.83% con respecto a un “hombre líder”, mientras que 4% le atribuye características neutras. Mientras tanto, 23.3% de los trabajadores de 33 a 47 años lo describieron con estereotipos masculinos, mientras que 16.67% de las mismas edades presentan una tendencia hacia los estereotipos femeninos en un “hombre líder”. En cuanto a los trabajadores de 48 a 60 años, el 7% caracteriza con estereotipos masculinos a la persona líder, y un 1% con características neutras.

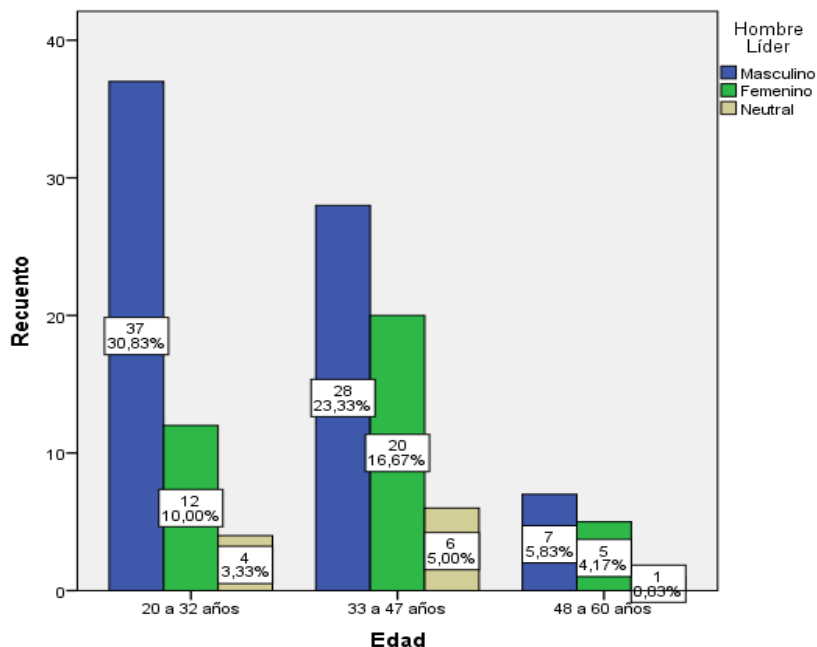


Figura 10
Estereotipos de hombre líder según edad

De acuerdo a los datos recolectados dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud en la evaluación realizada el 2018 dirigida a grupos poblacionales diferenciados por edad se puede indicar que, los trabajadores de 20 a 32 años describen a un hombre líder con características masculinas siendo un porcentaje predominante y representativo, conforme a lo observado se puede interpretar que el hombre líder es descrito con estereotipos de tipo agéntico cuando se encuentra en una posición representativa, los conceptos atributivos de género o rol sexual podrían explicar dicha información. Por otra parte, y con similares patrones a nivel cuantitativo tanto los evaluados de 33 a 47 años y los de 48 y 60 años describen a un hombre líder con características masculinas, siendo lo neutral el componente menos representativo.



4.2 Resultados respecto al objetivo general

En la tabla 12, referida a los estereotipos de género de la característica liderazgo dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud se pudo observar que el 58,3% de la población atribuye estereotipos masculinos como descripción de una persona líder, dicho porcentaje es representativo. Seguidamente se encuentran los estereotipos femeninos con un 28,3% hacia el reactivo persona líder y con menor representación las características neutras se presentan con un 13,3% en la descripción del reactivo.

Persona líder			
		f	%
Válido	Masculino	70	58,3
	Femenino	34	28,3
	Neutral	16	13,3
	Total	120	100

Tabla 12
Estereotipos de género de persona líder

De acuerdo a los datos observados se puede indicar que dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud de acuerdo a la evaluación realizada el 2018 se encontró que los estereotipos masculinos son usados con más frecuencia a la hora de describir una persona líder, dicha data se refiere que dentro de la empresa es predominante encontrar trabajadores con atribuciones cognitivas asociadas a el rol sexual de tipo clásico es decir, las características agenticas son esenciales para que una persona cualquier sea su sexo sea considerado líder. Seguidamente los estereotipos femeninos se encuentran con menor representación al igual que las características de tipo neutral lo cual refiere que son



consideradas en menos medida a la hora de describir a una persona líder, así también el dejar con menos representación el aspecto neutral nos indica que la empresa aun no incorpora dentro de sus estructuras la combinación de ambas características es decir lo femenino y lo masculino.

En la tabla 13 titulada estereotipos de género de mujer de características liderazgo dentro de la empresa privada prestadora de servicios de salud en la evaluación realizada el año 2018 a la totalidad de sus trabajadores se pudo observar que los evaluados consideran que una mujer líder tiene estereotipos de género femenino representada en un 46,7% siendo el valor más alto de la evaluación ,seguidamente se puede apreciar que los estereotipos masculinos se encuentran representados en un 42,5% en la descripción de una mujer líder, por último, el valor menos representado fue lo neutral con 10,8%.

Mujer líder			
		f	%
	Masculino	51	42,5
Válido	Femenino	56	46.70
	Neutral	13	10,8
	Total	120	100

Tabla 13
Estereotipos de género de mujer

De los datos observado se puede indicar que la empresa privada prestadora de servicios de salud en la evaluación realizada el año 2018 pudo determinar que los estereotipos de género predominantes a la hora de describir una líder mujer son femeninos, lo cual significa que las características del liderazgo de una mujer son comunales es decir se destaca labores democráticas y predominancia de las relaciones grupales en la institución.



Seguidamente como valor mínimo se encuentra lo neutral, es decir la población no considera dentro de sus estructuras mentales asociadas a género la posibilidad de combinar atributos femeninos ni masculinos, destacando que la población se dirige por representaciones clásicas de género.

En la tabla 14 titulada estereotipos de género de hombre de característica líder, se puede observar datos de la evaluación realizada en la empresa privada prestadora de servicios de salud en trabajadores de todas las áreas y sedes, los cuales refieren que el componente de masculino representa a un hombre líder en un 60%, seguido de estereotipos femeninos en un 30,8% y características de lo neutral en un 9,2%.

Hombre líder			
		f	%
Válido	Masculino	72	60,0
	Femenino	37	30,8
	Neutral	11	9,2
	Total	120	100

Tabla 14
Estereotipos de género de hombre

De los datos observados se puede indicar que la empresa privada prestadora de servicios de salud presenta como predominante los estereotipos de género masculino al describir un hombre líder, lo cual evidencia que las características agenticas son consideradas como esenciales en el liderazgo dentro de la empresa de acuerdo a los trabajadores, dichos resultados evidencian que aún se considera como representativo las actividades del rol sexual de tipo hegemónico aun en presentes en la sociedad, lo neutral al igual que los resultados anteriores no se considera en la caracterización de un hombre líder.



Capítulo V

DISCUSIÓN

5.1 Descripción de los hallazgos más relevantes y significativos

La presente investigación tiene por finalidad conocer los estereotipos de género y liderazgo en una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco - 2018, se puede observar que las tablas relacionadas a los objetivos generales exponen los resultados de la investigación, las cuales son relevantes ya que se describió en porcentajes elevados estereotipos masculinos a una persona líder, así también los estereotipos masculinos presentan porcentajes altos al presentarse una tendencia alta hacia el reactivo de hombre líder, en contraste con los resultados anteriores al pedir la descripción de una mujer líder, la mayoría de la población la describe con características femeninas . Estos resultados son entendidos como la predominancia de estereotipos de género descritos en base a liderazgo en una empresa cusqueña, es decir que la mujer aun presenta roles sexuales clásicos dirigidos a características masculinas a la hora de la descripción de una persona líder y el varón continua imperando sus características en el liderazgo, en cuanto a la orientación de la mujer líder a estereotipos femeninos muestran en parte un gran avance al dejar de estereotipar a la mujeres en cuestión a su liderazgo, pero aun involucra descripciones comunales o relacionales que sesgan en gran parte la capacidad de dirección de una mujer en un puesto de poder.

Los objetivos específicos de la investigación brindan los resultados correspondiente a la variable estereotipos de género y liderazgo en razón del sexo, de los cuales los más significativos serian la descripción tanto de mujeres como varones a estereotipos masculinos de un líder, seguidamente se muestran resultados diferentes, las mujeres presentan una



tendencia a estereotipos masculinos a una líder mujer mientras los varones presentan una orientación hacia los estereotipos femeninos a una líder mujer dichos resultados se relacionan con la teoría techo de cristal en la cual una mujer debe mostrar aspectos masculinos para lograr puestos de poder en diferentes sectores. Seguidamente se describen con estereotipos masculinos al líder hombre tanto en mujeres como varones.

Los resultados obtenidos reflejan la fuerte orientación a estereotipos masculinos de la población hacia el liderazgo, resalta la tendencia de las trabajadoras mujeres hacia el liderazgo con estereotipos masculinos, los cuales dan a entender que aún perdura características agenticas de rol sexual clásico hegemónico de poder en el liderazgo empresarial.

5.2 Limitaciones de estudio

Durante el desarrollo de la investigación se presentó diferentes limitaciones las cuales se encontraron en su mayoría en la recolección de datos, el primer punto fue la población ya que, al ser prestadores de servicios de salud, se encuentran atareados y trabajando bajo presión, la aplicación del instrumento se tornó complicada debido a lo mencionado por lo cual se tuvo que cronogramar horarios de evaluación diferenciados con el fin de adaptarse a las características de los puestos de aplicación, así también al ser un test con tres secciones el tiempo de aplicación se extendió.

Así también la ubicación de las sedes para la aplicación del test y el constante cambio de días libres. En segundo lugar, los antecedentes para la investigación en Perú y la región fueron escasos por lo cual se consideraron antecedentes solo a nivel internacional y nacional.



5.3 Comparación crítica de la literatura existente

El estudio de Saint Michel (2018) concluyó que las lideresas mujeres realizan descripciones de ellas mismas como comunitaria, pero a la vez agenciales, siendo consideradas como líderes transformacionales a diferencias de los líderes varones que no son percibidos como transformadores. Se encontró que los líderes masculino sufren prejuicios al calificarlos como transformacionales o no. Los datos del autor difieren de lo encontrado en la presente donde la descripción que se da a la líder mujer es masculina agencial, mientras que la descripción de persona líder fue masculina. En ese sentido como sostiene Eagly y Johannesen-Smith (2003) el liderazgo transformacional es la mezcla de características de agenciales y comunales, las cuales son más representativas en mujeres, por lo cual se podría indicar que en la presente a diferencia aún se mantiene un estilo de liderazgo tradicional solo con características agenciales.

En el estudio realizado por Fernández (2016) titulada “Percepción que tienen los jóvenes hombres de entre 20 y 25 años sobre las nuevas masculinidades” se llegó a la conclusión que los jóvenes entrevistados presentan un machismo escondido, un estereotipo de género escondido en las concepciones atribuidas en su desarrollo social. Entonces de los datos obtenidos en la presente investigación concuerdan con los hallazgos en la descripción de la persona líder, ya que pese a la gran cantidad de información en cuanto equidad de género dentro la sociedad aún existe un estereotipo masculino que describe el ejercicio del liderazgo, el cual se encuentra escondido en las concepciones y que es representativo no solo en varones, si no en mujeres, tal como se evidencia en los resultados de los objetivos específicos. Así también la investigación mencionada corrobora los resultados en cuestión de grupo etario, es decir que los evaluados que presentan entre 20 y 32 años y con mayor



acceso a la información aun presentan estereotipos de género masculinos arraigados y por lo tanto prefieren un líder con características masculinas. Es así que de acuerdo a la teoría de los roles sexuales propuesta por Raguz dichas características tanto de masculinidad como de femineidad de acuerdo a la edad se van adecuando en conductas, actitudes, preferencias que se van complejizándose a través de los años llegando a ser rígidos o flexibles tal como lo demuestra la investigación.

De acuerdo a Jodar en su estudio realizado titulado: Análisis mixto de los estilos de liderazgo en Atención Primaria de Salud el año 2015 en España indica que dentro de un centro prestador servicio de salud las mujeres presentan un estilo de liderazgo transaccional en comparación con los hombres, es así que se concluye que dentro del contexto estudiado se necesita líderes transformadores los cuales actúen de acuerdo a la necesidad de la población. De acuerdo a los resultados de la presente investigación la población en general describe a una persona líder con características masculinas y a una mujer líder con características femeninas, Lupano en este sentido explica que de acuerdo a estos estereotipos se puede observar dos tipos de liderazgo, el transformacional ligado a características comunales con consideración la individualidad ligada a lo femenino y el liderazgo transaccional que busca más la competitividad representado por los varones. Según Eagly y Karau (2002) propone que las características femeninas son menos consideradas en la elección del liderazgo, lo cual corrobora la investigación ya que en la asociación líder mujer, existe una tendencia por el liderazgo con estereotipos femeninos, así como asociación de líder varón con estereotipos masculinos. La información se vincula a los resultados encontrando por lo cual el liderazgo transformacional se estaría dirigiendo en su mayoría a mujeres en puestos de mando.



Para Lupano y Castro (2013) según lo hallado en su investigación que tuvo dos partes, encontró que hubo resultados desfavorables para las mujeres líderes, las cuales son descritas con características mayoritariamente de tipo comunal, coincidiendo con la presente en la cual se describen con estereotipos masculinos el liderazgo en general, siendo similar a lo planteado por Eagly y Karau (2002), donde expresan que la incongruencia percibida entre el rol de género femenino y los roles típicos de líder tienden a crear prejuicios hacia las mujeres líderes y líderes potenciales que toma dos formas: evaluación menos favorable de las mujeres (que de los hombres) potencial para el liderazgo porque la capacidad de liderazgo es más estereotipado de hombres que de mujeres y evaluación menos favorable del comportamiento real de liderazgo de las mujeres (que de los hombres) porque el comportamiento agente se percibe como menos deseable en las mujeres que en los hombres.

Según Lupano (2011) en los resultados de su investigación sobre influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes encuentra que un 27.9% describe características asociadas con hazañas y hechos históricos a un líder varón, de acuerdo a la investigación el líder varón predominante en Latinoamérica es San Martín. En cuanto a los resultados en líder mujer se halló que un 28.6% describiéndola como aquella persona que brinda beneficios sociales, en contraste con la investigación y los hallazgos se puede observar que se asocian características femeninas aun predominantes en una líder mujer, así como también características masculinas hacia el líder varón. Dicha información presenta similitud con la teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes propuesta por Eagly y Karau la cual nos indica que las expectativas en función al rol de género hace referencia a las atribuciones, conductas sea de varón o mujer correspondientemente a las expectativas a nivel social en base a tipificaciones de la sociedad es por lo cual es usual ver a mujeres en papeles destinados para mujeres y



varones siguiendo la misma línea hegemónica de siempre, lo cual se repite en el liderazgo. Lo cual lo se contrasta con la investigación en donde la mujer líder presenta características femeninas y el hombre líder presenta una tendencia alta a características masculinas.

Guerra (2010) en su estudio titulado: Los roles de género y su relación con la orientación académica en los estudiantes de segundo año de bachillerato de un colegio de Quito, provincia de Pichincha, encuentran que la masculinidad y machismo presentan los mayores puntajes, en contraste con la femineidad. Dicha información se vincula con la teoría de roles sexuales y la propuesta de Raguz la cual indica que los roles sexuales son pues, prescripciones en base al sexo, tradicionalmente concebidos como disyuntivos, dicotómicos, excluyentes, y siendo medidos consecuentemente: los hombres como más o menos masculinos; las mujeres como más o menos femeninas. Lo anteriormente se vincula con los resultados de la investigación en la cual una persona líder es descrita aun con estereotipos masculinos evidenciando que el rol sexual típico se encuentra aún en las cogniciones de los evaluados.

Los estudios a nivel nacional como el de Velásquez (2018) demostraron que en su evaluación a mujeres trabajadoras, se encontró que cuando las mujeres describen a una líder mujer lo atribuyen a características a masculinidad y femineidad, con el reactivo de hombre líder se asoció de la misma manera con más masculinas, los datos presentan coincidencia con la presente especialmente en la descripción del hombre líder por mujeres. Coincidiendo ambas con la teoría de Eagly y Karau (2002) que postula Se sustenta también que las mujeres en las organizaciones para asumir cargos deben incorporar entre sus características estereotipos del género masculino para cumplir mejor su rol.

De la Cruz Tarrillo (2017) explica en sus resultados que un 79.49% de los estudiantes de carreras asociadas de recursos humanos brindan características masculinas al describir a



un director ejecutivo, mientras la directora ejecutiva presenta un 56.65% y se encuentra una descripción con estereotipos femeninos predominantes. Así mismo se encuentra que los estudiantes varones asocian estereotipos masculinos a el director general del mismo modo que las estudiantes mujeres desde estos resultados se puede apreciar que los hallazgos de la Cruz tienen tanto semejanzas como diferencias, la semejanza principal es el estereotipo masculino predominante en la descripción de un líder varón en este caso de un gerente ejecutivo, mientras que la diferencia predominante es que las mujeres describen con estereotipos masculinos a una líder mujer en comparación con la tendencia de los resultados de la investigación donde la mujer asocia estereotipos femeninos a la mujer líder. Dichas diferencias podrían ser explicados por lo que menciona Cuadrado y Molero, refiriéndose a las escasas diferencias entre el ejercicio del liderazgo, la gestión del conflicto y el trabajo en equipo. Por lo cual, ser líder no se refiere a ser varón o mujer si no a los estereotipos que anticipan el pensamiento.

Salas (2017) en su investigación en estudiantes de psicología, encontró que el 27% de hombres y el 67% de mujeres de psicología presentan un alto índice de estereotipos de rol de género en la escala de masculinidad global y en la escala de femineidad el 27% de hombres y el 63% de mujeres obtuvieron también un alto índice de estereotipos de rol de género. Dichos datos llegan a tener similitud en la presente donde la masculinidad es la característica representativa del liderazgo. Pese a que existe diferencias en la descripción del líder, puesto que en la primera no se da, es posible apreciar que los estereotipos se presentan incluso a nivel general.

En la investigación de Cruz (2016) los resultados obtenidos demuestran que tanto líder varón como líder mujer tienen estereotipos masculinos, y se obtienen los mismos resultados sin diferencia en los sexos, en contraste con la presente investigación que obtiene



datos relevantes en cuanto a la descripción de líder mujer y estereotipos femeninos, se podrían justificar las diferencias de los resultados por la población utilizada en cada investigación y el contexto en el cual se realizó, así también se ha de considerar el fuerte significado para un empleado que tiene de liderazgo y las atribuciones que se dan de el para el manejo de distintos puesto de trabajo en el contexto de la investigación de Cruz, en contraste con la variedad de la población que se tomó en cuenta con el presente trabajo. En relación al contexto se podría tomar como dato clave las percepciones que se tienen de una líder mujer en el contexto Lima y Cusco respectivamente lo cual da a entender que existen diferencias entre la elección de una líder en los contextos mencionados. Es por tal razón que el autor (Schein, 2001) menciona que desarrollarse en un determinado ambiente podría tener impacto en el individuo y estar relacionado con la elección de los estereotipos de líder.

Padilla (2011) expone en su investigación como resultado que las mujeres asignan estereotipos y roles femeninos a una líder mujer lo cual coincide con la investigación presente, en ese entender se justifica la elección de un líder no solo por sus características agenticas, de mando entre otros estereotipos masculinos si no también se agrega que las características tales como la afectividad, el servicio entre otras está presentes y son importantes. Así también en la investigación estas características femeninas se involucran en gran medida con el rol de servicio que la población del estudio presenta. Dichas características de tipo “femineidad” insertadas en el liderazgo se entienden como un estilo necesario en las empresas ya que es una institución social en el que el conjunto de sus integrantes desempeña un conjunto de habilidades, coordinado de forma consiente en la busca de determinados objetivos lo cual conforma su estructura, de acuerdo (Klissberg, 1978) podría definirse como liderazgo transformacional.



5.4 Implicancias del estudio

La investigación presente sirve en primer lugar para conocer cómo se dan los estereotipos de género y el liderazgo dentro del contexto cusqueño, es decir, construir un panorama de la realidad cusqueña frente al tema en el área organizacional, de esta forma contribuir con políticas de equidad de género en la empresa solicitante.

Por otra parte, implica aportar información acerca del tema que es actualmente poco estudiado y así prevenir casos de desigualdad en empresas debido a estereotipos poco fundamentados.

Como último punto el estudio busca evidenciar en los interesados que el tema de inequidad a causa del género es decir estereotipos de género no solo se encuentra presente en la violencia si no se hace evidente en centros de trabajo provocando estos a largo plazo brechas salariales y diferencias infundadas.



CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

PRIMERA la presente investigación logró conocer los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco-2018, los cuales indican que existen características masculinas que se evidencian en la descripción de una persona líder siendo el resultados más representativo por lo cual se concluye que las posiciones de liderazgo en la empresa se encuentran descritas por el estereotipos masculino al momento de escoger representantes. En ese mismo contexto también se logró conocer las descripciones que los evaluados realizaron a la hora de describir a una mujer líder, encontrando que la mayoría de trabajadores describió con estereotipos femeninos el liderazgo de la mujer por lo cual se concluye que se suele describir el liderazgo de la mujer con estereotipos de femineidad. Asimismo, a la hora de describir a un hombre líder, la población describió en su mayoría con estereotipos de masculinidad.

SEGUNDA por medios de los resultados las trabajadoras mujeres describen a una mujer líder de forma diferente, ya que la descripción se da mayoritariamente con estereotipos masculinos a diferencia de los trabajadores varones que describen a una líder mujer con características de estereotipos femeninos.

TERCERA, Por último, a la hora de evaluar al hombre líder podemos observar que se repite el mismo patrón en el cual se continúa con una tendencia hacia estereotipos masculinos a un líder. Es así que al analizar la información se encontró que una persona líder es descrita por hombres y mujeres con características masculinos.



CUARTA se logró conocer los estereotipos de género y liderazgo en trabajadores de una empresa privada prestadora de servicios de salud de la ciudad de Cusco-2018 separándolos por edad, ya que los trabajadores de todos los grupos de edades presentan tendencia hacia estereotipos masculinos a el liderazgo. En cuanto la mujer líder fue descrita con estereotipos femeninos por el grupo etario de (20-32 años, 33-47 años), y por último los trabajadores del sector 48-60 años presentan predominancia por la descripción de un líder con estereotipo masculino. A nivel general la descripción de un hombre líder aún se repite la elección de estereotipos masculinos en los tres sectores.

Efectivamente se concluye de forma general que los datos obtenidos dan a entender que existe una brecha marcada por los estereotipos a la hora de escoger características de líderes. En pocas palabras es predominante el estereotipo de liderazgo masculino y encontrándose el estereotipo de liderazgo femenino en último lugar.

Las recomendaciones del estudio son:

PRIMERA -A la empresa con los resultados obtenidos se sugiere que se realicen diferentes planes de acción e implementación de más políticas dirigidas a alcanzar equidad en oportunidades tanto en varones y mujeres a través de capacitaciones con enfoque de género o acciones dirigidas a acortar las brechas en especial las referentes a cargos de liderazgo. Pese que la información recaudada nos proporciona datos acerca de la situación de los estereotipos de género y liderazgo se debe seguir realizando más estudios acerca de la problemática ya que se puede observar que en nuestro contexto existen pocas mujeres en puestos altos o gerenciales.



SEGUNDA -Se recomienda realizar más investigaciones en torno el liderazgo debido a que las publicaciones que guiaron el estudio son extranjeras porque en Cusco son escasas, las investigaciones ligadas a este término desde el enfoque psicológico. Así también el estudio a profundidad a través de la entrevista incorporando métodos cualitativos enriquecería los resultados y abrirá la posibilidad de encontrar más campos de estudio referidos al tema. Seguidamente para conocer un panorama más amplio, es decir, los futuros estudios podrían comprometer más población y más empresas para determinar la situación desde diferentes perspectivas. Por último, se sugiere realizar más investigaciones relacionadas con el tema de género ya que hace objetiva la problemática de las desigualdades que actualmente se observan en la sociedad peruana y cusqueña.

TERCERA- La investigación al ser realizada en una empresa privada solo nos muestra una parte de la realidad, por lo cual llevarla a instituciones estatales como municipios o grandes entidades nos permitiría conocer cómo se maneja este tema en sujetos con diferentes características. Con estudios dirigidos al tema se podrá sentar bases científicas que motiven a la mujer ocupar cargos gerenciales o de representación política que han sido ocupados por varones durante mucho tiempo.

CUARTA- Se recomienda que la mujer por medio de diferentes estrategias fortalezca su liderazgo y las características que la representan para aplicarlas en las diversas facetas de la vida de esta forma poder llegar a combinarlas con características como las del liderazgo transformacional donde el aspecto social en áreas como las de servicio sean mejor manejadas y logren satisfacción en clientes y población en general.



BIBLIOGRAFÍA

- Acevedo, I. (2002). Aspectos éticos en la investigación científica. *Ciencia y enfermería*, 8(1), 15-18. https://scielo.conicyt.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0717-95532002000100003&lng=en&nrm=iso&tlng=en
- Alles, M. (2010). *Nuevo enfoque Diccionario de competencias La Trilogía*. Buenos Aires : Granica.
- Arteaga, A., & Ramón, S. (Septiembre-Diciembre de 2009). Liderazgo Resonante según género. *Multiciencias*, 9(3), 289-295. <https://www.redalyc.org/pdf/904/90412325008.pdf>
- Barbera, E., Ramos, A., & Candela, C. (27 de 10 de 2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179. <http://www.psicothema.com/pdf/3867.pdf>
- Barbera, E., Ramos, A., & Candela, C. (2011). Laberinto de cristal en el liderazgo de las mujeres. *Psicothema*, 23(2), 173-179. <https://www.redalyc.org/pdf/727/72717169002.pdf>
- Barry, D., & Beitel, M. (2006). La ideología del rol sexual entre los inmigrantes de Asia oriental en los Estados Unidos. *American Journal of Orthopsychiatry*, 76(4), 512-517. Obtenido de <https://psycnet.apa.org/record/2006-23054-012>
- Bem, S. (1993). *Los lentes de género: transformando el debate en la inequidad sexual*. Yale: Universidad de Press.
- Cala, J., & Barbera, E. (Enero de 2009). Evolución de la perspectiva de Género en Psicología. *Revista Mexicana de Psicología*, 26(1), 91-101.



- Castillo, R., & Montes, B. (Septiembre-Diciembre de 2014). Análisis de los estereotipos de género actuales. *Anales de la Psicología*, 30(3), 1044-1060.
<https://www.redalyc.org/pdf/167/16731690027.pdf>
- Castro, A., & Lupano, M. (2003). Estudios sobre liderazgo, Teorías y evaluación. *Psicodebate*, 6, 107-122.
- Colegio de Psicólogos del Perú. (2017). *Código de ética y deontología*. Lima.
- Cook, R., & Cusack, S. (2010). *Estereotipos de Género: Perspectivas legales Transnacionales*. Pennsylvania, Estados Unidos: Universidad de Pennsylvania.
https://www.law.utoronto.ca/utfl_file/count/documents/reprohealth/estereotipos-de-genero.pdf
- Copolo, A. (2011). *Androginia psicológica y autoconcepción física Análisis desde una perspectiva de género*. Iquique: Universidad Arturo Prat.
- Cruz, Y. (2016). *Estereotipos de Género y liderazgo en ejecutivos en una Universidad Privada de Lima*. Pontificia Universidad Católica del Perú, Lima. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/6841/CRUZ_HI-DALGO_YASMINA_ESTEROTIPOS.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- De la Cruz, Y. (2017). *Liderazgo y roles de género en estudiantes de carreras vinculadas a Recursos Humanos*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9114/De%20la%20Cruz_Tarrillo_Liderazgo_rol_g%3a%9nero.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Eagly, A., & Johannesen-Schmidt, M. (2003). Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leadership Styles: A Meta-Analysis Comparing Women and Men. *Psychological Bulletin*, 129(4), 569-591. doi:DOI: 10.1037/0033-2909.129.4.569



- Eagly, A., & Karau, S. (2002). Teoría de la congruencia de roles del prejuicio hacia las mujeres líderes. *Psychological Review*, 109(3), 573–598.
<https://psycnet.apa.org/buy/2002-13781-007>
- El Peruano. (17 de Marzo de 2007). Ley N°28983. *Normas Legales*. Obtenido de <https://leyes.congreso.gob.pe/Documentos/Leyes/28983.pdf>
- Fernandez, S. (2016). *Percepción que tienen los jóvenes hombres de entre 20 y 25 años sobre las nuevas masculinidades*. Universidad Rafael Landívar, Guatemala de la Asunción.
Enero: Universidad Rafael Landívar.
<http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2016/05/42/Fernandez-Sarah.pdf>
- García-Retamero, R., & López-Zafra, E. (2006). Congruencia de rol de género y liderazgo: El papel de las atribuciones causales sobre el éxito y el fracaso. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 38(2), 245-257.
<http://www.scielo.org.co/pdf/rlps/v38n2/v38n2a02.pdf>
- Gil, F. (7 de Enero de 2018). Igualdad salarial: ¿Qué le falta al Perú para ser un país más equitativo? *Management & Empleo*. <https://gestion.pe/economia/management-empleo/igualdad-salarial-le-falta-peru-pais-equitativo-225045-noticia/>
- Gómez, J. (2014). *Psicología de la Sexualidad*. Madrid: Alianza.
- Gómez, R. (2008). El liderazgo empresarial para la innovación tecnológica en las micro, pequeñas y medianas empresas. *Pensamiento y Gestión*(24), 157-194.
http://www.scielo.org.co/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1657-62762008000100007
- Guerra, C. (2010). *Los Roles De Género y su relación con la orientación académica en los estudiantes de segundo año de Bachillerato Del Colegio Theodore W. Anderson de la Ciudad de Quito, Provincia de Pichincha*. Quito. Quito: Universidad Tecnica



Particular de Loja. Modalidad a distancia. <https://1library.co/document/nq74vvq6-relacion-orientacion-academica-estudiantes-bachillerato-theodore-anderson-pichincha.html>

Gutiérrez, O. (2015). Estudios de liderazgo de hombre y mujeres. *Revista Política y Estrategia. Revista Política y estrategia*, 1(126), 13-35.

Gúzman, F. (2002). Segregación ocupacional por género. *DemoS*, 15, 27-28.

Hernandez, R., Fernandez, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. Mexico: MccGraw-Hill.

Hollander, E. (1982). *Principios y Métodos de Psicología social*. Argentina: Amorroutu Editores.

INEI. (Septiembre de 2017). *Perú Brechas de género 2017. Avances hacia la igualdad de hombres y mujeres*. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf

INEI. (2017). *Perú, brechas de género 2017*. Lima: INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA. https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1444/libro.pdf

Jordan, R., & Garay, M. (2015). *Liderazgo real de los fundamentos a la practica*. Santiago de Chile: Pearson Educación.

Klissberg, B. (1978). *El pensamiento organizativo*. Buenos Aires: Paidós.

Kogan, L. (Abril-Junio de 2008). Estudios sobre sexo/género y cuerpo en el Perú. *Espacio Abierto*, 17(2), 285-299. <https://www.redalyc.org/pdf/122/12217205.pdf>



- Luna, I. (2003). Androginia y postmodernismo: una aproximación desde la Psiquiatría .
ADAMED.
- Lupano, M. (2011). *Liderazgo, Género y Prejuicio. Influencia de los estereotipos de género en la efectividad del liderazgo femenino y actitudes hacia las mujeres líderes*. Buenos Aires: Universidad de Palermo.
https://dspace.palermo.edu/dspace/bitstream/handle/10226/1668/Lupano%20Perugini%20Tesis_CC.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Lupano, M., & Castro, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. estudio realizado en población argentina. *Revista de Psicología*, 9(17), 87-104.
- Lussier, R., & Achua, C. (2011). *Liderazgo teoría, aplicación y desarrollo de habilidades*. México D.F: Cengage Learning.
- Monfort, R. (Julio de 2015). *repositori.uji.es*.
http://repositori.uji.es/xmlui/bitstream/handle/10234/133445/TFG_Monfort+Carrasco_Raquel.pdf?sequence=1
- Morales , F., & Cuadrado , I. (2004). Introduccion: Teoria de congruencia de rol de prejuicio hacia líderes femeninos. *revsita de Psicología Gral. y Apl.*, 135-146.
- Moya, M., Huisi, C., & Morales, F. (2006). *Estudios de Psicología Social*. Madrid.
- Naranjo, R. (Enero de 2012). El proceso de selección y contratación del personal en las medianas empresas de la ciudad de Barranquilla. *Pensamiento & Gestión*(32), 83-114.
- Odiardi, L. d. (2004). *El significado Psicologico del liderazgo en cuatro grupos de ejecutivos mexicanos, usando redes semanticas*. México D,F: Universidad Iberoamericana.
Obtenido de <http://www.bib.uia.mx/tesis/pdf/014377/014377s.pdf>



- Padilla, K. (2011). *Agencia Personal y Estereotipos de Género en un grupo de Mujeres Microempresarias*. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/4631>
- Raguz, M. (1988). La mujer que trabaja: revisión de investigaciones sobre atribución de logro ; preferencia y metas ocupacionales ; actitudes hacia la mujer que trabaja. *Revista PUCP*, 6(1), 1-2.
- Saint-Michel, S. (2018). Leader gender stereotypes and transformational leadership. does leader sex make the difference? *Managament*, 21, 944-966.
<https://www.cairn.info/revue-management-2018-3-page-944.htm?ref=doi>
- Salas, R. (2017). *Estereotipos de rol de género y actitudes hacia la sexualidad en estudiantes de 1ro y 5to año de la escuela profesional de Psicología de la Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa*. Escuela de Psicología. Arequipa: Universidad Nacional de San Agustín de Arequipa.
<http://repositorio.unsa.edu.pe/bitstream/handle/UNSA/4679/PSsalirl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Salazar, J., Guerrero, J., Yadira, M., & Cañedo, R. (2009).). Clima y cultura organizacional: dos componentes esenciales en la productividad laboral. *ACIMED*, 20(4), 67-75.
http://scielo.sld.cu/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1024-94352009001000004
- Sánchez, S., Váca, I., Padilla, J., & Quezada, C. (2014). Teorías de liderazgo contemporáneo: análisis de la dinámica relacional. *Revista OIKOS*, 8(37), 41-61.
- Sausa, M. (25 de Abril de 2015). Perú: Solo un 22% de las trabajadoras tiene empleo formal. *Diario Perú 21*. <https://peru21.pe/lima/peru-22-trabajadoras-formal-177705-noticia/>
- Schein, V. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Revista de Asuntos Sociales*, 57(4), 675-688.



https://www.researchgate.net/publication/227680882_A_Global_Look_at_Psychological_Barriers_to_Women's_Progress_in_Management

Sczesny, S. (2003). Una mirada más cercana debajo de la superficie: varias facetas del estereotipo Think-Manager-Think-Male. *Sex Roles*, 49(1), 353-363.

Simontol, D. (1986). Disposicional atributions of (presidential) leadership : An experimental simulation of historiometric result. *Journal and Experimental Social Psychology*, 22, 389-418.

Urizar, S. (2016). *Estilos De Liderazgo En El Desempeño Laboral De Los Colaboradores De Restaurante Don Carlos, Cobán Alta Verapaz*. Verapaz: Universidad Rafael Landivar. Obtenido de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesisjcem/2016/05/43/Urizar-Shalina.pdf>

Vargas, Á. (25 de Noviembre de 2018). Problemática género Oxygen Medic Network. (A. Rojas, Entrevistador)
https://drive.google.com/drive/u/0/folders/1XToPioWwtOsKSJDkzBrjqsHFyCYo_LfU

Velásquez, S. (2018). *Estereotipos de roles de género y actitudes hacia mujeres líderes organizacionales, desde la perspectiva de las propias mujeres*. Facultad de Psicología. Lima: Pontificia Universidad Católica del Perú.
https://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/12959/Vel%C3%A1squez_P%C3%A9rez_Estereotipos_rol_g%C3%A9nero1.pdf?sequence=1&isAllowed=y

Zalles, J. (23 de Setiembre de 2010). *DocerArgentina*. <https://docer.com.ar/doc/v05v01>



INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE DATOS



SRSS-N

En la siguiente página Ud. verá una larga lista de características de personalidad. Quisiéramos que Ud. use estas características para describir a **UNA PERSONA LÍDER**.

Es decir, quisiéramos que nos indique en una escala del 1 al 7, qué tan ciertas son estas características en **UNA PERSONA LÍDER**.

Por favor, no deje alguna característica sin marcar.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca o casi nunca	Generalmente no es cierto	Algunas veces, pero infrecuentemente	Ocasionalmente es cierto	Muchas veces es cierto	Generalmente es cierto	Siempre o casi siempre

1.-Confianza en sí mismo		23.-Veraz	
2.-Flexible		24.-Comprensivo	
3.-Servicial		25.-Convencional	
4.-Defiende sus creencias		26.-Sensitivo a la necesidad de otros	
5.-Alegre		27.-Autosuficiente	
6.-Temperamental		28.-Feliz	
7.-Independiente		29.-Agresivo	
8.-Ama a los niños		30.-Habla suavemente	
9.-De principios		31.-Popular	
10.-Activo		32.-Individualista	
11.-Afectuoso		33.-Calido	
12.-Actua como líder		34.-Con tacto	
13.-Leal		35.-Capaz de tomar una posición	
14.-Sincero		36.-De fuerte personalidad	
15.-De empuje		37.-Tierno	
16.-Gentil		38.-Amistoso	
17.-Confiable		39.-No Sistémico	
18.-Asertivo		40.-Toma decisiones con facilidad	
19.-Muy compasivo		41.-Deseoso de aliviar heridas sentimentales de otros	
20.-Celoso		42.-Impredecible	
21.-Con habilidades de liderazgo		43.-Deseoso de tomar riesgo	
22.-Adaptable		44.-Teatral	



SRSS-F

En la siguiente página Ud. verá una larga lista de características de personalidad.

Quisiéramos que Ud. use estas características para describir a **UNA LÍDER MUJER**.

Es decir, quisiéramos que nos indique en una escala del 1 al 7, qué tan ciertas son estas características en **UNA LÍDER MUJER**.

Por favor, no deje alguna característica sin marcar.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca o casi nunca	Generalmente no es cierto	Algunas veces, pero infrecuentemente	Ocasionalmente es cierto	Muchas veces es cierto	Generalmente es cierto	Siempre o casi siempre

1.-Confianza en sí mismo		23.-Veraz	
2.-Flexible		24.-Comprensivo	
3.-Servicial		25.-Convencional	
4.-Defiende sus creencias		26.-Sensitivo a la necesidad de otros	
5.-Alegre		27.-Autosuficiente	
6.-Temperamental		28.-Feliz	
7.-Independiente		29.-Agresivo	
8.-Ama a los niños		30.-Habla suavemente	
9.-De principios		31.-Popular	
10.-Activo		32.-Individualista	
11.-Afectuoso		33.-Calido	
12.-Actua como líder		34.-Con tacto	
13.-Leal		35.-Capaz de tomar una posición	
14.-Sincero		36.-De fuerte personalidad	
15.-De empuje		37.-Tierno	
16.-Gentil		38.-Amistoso	
17.-Confiable		39.-No Sistemico	
18.-Asertivo		40.-Toma decisiones con facilidad	
19.-Muy compasivo		41.-Deseoso de aliviar heridas sentimentales de otros	
20.-Celoso		42.-Impredecible	
21.-Con habilidades de liderazgo		43.-Deseoso de tomar riesgo	
22.-Adaptable		44.-Teatral	



SRSS-M

En la siguiente página Ud. verá una larga lista de características de personalidad.

Quisiéramos que Ud. use estas características para describir a **UN LÍDER HOMBRE**.

Es decir, quisiéramos que nos indique en una escala del 1 al 7, qué tan ciertas son estas características en **UN LÍDER HOMBRE**

Por favor, no deje alguna característica sin marcar.

1	2	3	4	5	6	7
Nunca o casi nunca	Generalmente no es cierto	Algunas veces, pero infrecuentemente	Ocasionalmente es cierto	Muchas veces es cierto	Generalmente es cierto	Siempre o casi siempre

1.-Confianza en sí mismo		23.-Veraz	
2.-Flexible		24.-Comprensivo	
3.-Servicial		25.-Convencional	
4.-Defiende sus creencias		26.-Sensitivo a la necesidad de otros	
5.-Alegre		27.-Autosuficiente	
6.-Temperamental		28.-Feliz	
7.-Independiente		29.-Agresivo	
8.-Ama a los niños		30.-Habla suavemente	
9.-De principios		31.-Popular	
10.-Activo		32.-Individualista	
11.-Afectuoso		33.-Calido	
12.-Actua como líder		34.-Con tacto	
13.-Leal		35.-Capaz de tomar una posición	
14.-Sincero		36.-De fuerte personalidad	
15.-De empuje		37.-Tierno	
16.-Gentil		38.-Amistoso	
17.-Confiable		39.-No Sistémico	
18.-Asertivo		40.-Toma decisiones con facilidad	
19.-Muy compasivo		41.-Deseoso de aliviar heridas sentimentales de otros	
20.-Celoso		42.-Impredecible	
21.-Con habilidades de liderazgo		43.-Deseoso de tomar riesgo	
22.-Adaptable		44.-Teatral	



VALIDACIÓN DE INSTRUMENTO

La validez y confiabilidad se expone en la investigación de Cruz (2016) donde se obtuvo que el SRSS con el fin de comparar los estereotipos, obtiene **un Alpha de Cronbach** de 0.62, lo cual permite afirmar que el instrumento puede ser utilizado en otras investigaciones.

Al analizar las sub escalas, se encontraron los siguientes resultados en cuanto **confiabilidad** en la femineidad 0.82, masculinidad global con 0.77.

Al analizar las sub escalas en cuanto liderazgo se utilizó el análisis estadístico no paramétrico de Wilcoxon el cual fue de 0.05 por lo cual se puede decir que varones y mujeres puntúan una dimensión por encima de otra al describir líderes.

Cabe señalar que investigaciones actuales, realizadas en contexto peruano (Cruz, 2016; De la Cruz, 2017), al emplear la prueba SRSS obtuvieron baja confiabilidad en la sub escala de Masculinidad Social y tras la recomendación de la Dra. Raguz (conversación personal) se realizó la integración de las sub escalas Masculinidad Social y Masculinidad Interna, dando origen a una sola dimensión denominada Masculinidad Global.