

*Factores Culturales/Estereotipo del Rol de la Mujer y Auto-eficacia y su  
Efecto en el Estilo de Liderazgo*

# ***Factores Culturales/ Estereotipo del Rol de la Mujer y Auto-eficacia y su Efecto en el Estilo de Liderazgo***

## **Resumen**

Existen factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo y pueden determinar su estilo de liderazgo. Entre estos factores se encuentra el papel que culturalmente tiene asignado la mujer en el ámbito social y profesional. Otros factores como la auto eficacia pueden afectar su liderazgo. Por lo que los objetivos de este estudio es evaluar si el estereotipo sobre el rol de la mujer en la sociedad influye en los estilos de liderazgo transformacional o transaccional. También analizar si la auto eficacia de la mujer sobre su liderazgo afecta la relación que tiene los estereotipos sobre el rol de la mujer en la sociedad y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional. El estudio explicativo utilizó la metodología de encuestas para responder a las hipótesis. La selección de los participantes fue no probabilística con una muestra de 129 mujeres entre las edades de 18 a más de 40 años que aspiran a posiciones de liderazgo. Para probar las hipótesis se utilizó el *software PLS (Partial Least Squares)*. Los resultados reflejan que los factores culturales/estereotipo influyen en el estilo de liderazgo transformacional (1.628) y en el estilo de liderazgo transaccional (1.776), pero la autoeficacia no modera la relación entre los factores culturales y los estilos de liderazgo transformacional (1.070) ni la transaccional (.549). El estudio concluye que aun cuando ha habido avances, las creencias generalizadas que tiene la mujer acerca de los rasgos que supuestamente las distinguen dentro de su rol en la sociedad pueden tener efecto sobre ambos estilos de liderazgo transformacional y transaccional. Por lo que las mujeres con una auto eficacia sobre el liderazgo, aspiran a posiciones de liderazgo y reaccionan menos a las amenazas de los estereotipos.

Palabras Clave: Autoeficacia, Liderazgo Transformacional, Liderazgo Transaccional

## **Introducción**

Actualmente las mujeres ocupan cada vez más espacios en la toma de decisiones de las organizaciones, al respecto autores como Gómez y Sánchez (2009) señalan que los estereotipos de género propios de la cultura, la resistencia al cambio de estructuras organizacionales tradicionales y la desigualdad en el valor del trabajo relacionada, denotan la baja presencia de la mujer en cargos directivos de alta responsabilidad.

A través del tiempo, diversos autores han abordado el tema de liderazgo, destacando la importancia del mismo, como parte de los procesos organizacionales, tal como señalan Pedraja y Rodríguez (2004) que indican la importancia del estilo de liderazgo, asimismo que el ejercicio del mismo, tiene efectos directos sobre los procesos decisionales y resultados organizacionales, es decir, afecta el trabajo grupal, el clima organizacional y los resultados. Es por ello, que aunque existe una variedad de estilos de liderazgo, es importante considerar que no existe un estilo ideal, pues el tipo de liderazgo que se ejerce dependerá del contexto y características de las tareas, de la profesión y de la situación que se presente. Existen teóricos tales como, Diez, Valle, Terrón y Centeno (2010) que mencionan que la primera razón histórica, social y cultural en la proporción de mujeres que acceden a cargos directivos no tiene que ver únicamente con los campos de la educación, sino que es una constante social en todas las profesiones. Estos autores indican que la costumbre social se convierte en norma que todos nos sentimos inclinados a amoldarnos. Este asunto implica que la función de la mujer ha estado reducida al ámbito doméstico y privado que cuando accede al mundo laboral se encuentra con dificultades no solo a nivel personal sino por el entorno más próximo el familiar.

Agut, Martín (2007) sostienen que existen factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad, entre estos el papel que culturalmente tiene asignado la mujer en el

ámbito familiar reduce su disponibilidad para dedicarse a la vida profesional. En este sentido, las circunstancias familiares pueden constituir un obstáculo para la mujer emprendedora madre de familia. Los autores señalan, además, que mientras que las mujeres organizan su tiempo buscando un equilibrio entre la vida privada y laboral, los hombres dedican la mayoría del suyo al trabajo. Es notable que se necesite un cambio radical en los valores culturales para llegar a modificar esta mentalidad, porque en la actualidad la mujer continúa siendo prisionera de unas obligaciones que deberían ser compartidas, lo que significa que cuanto más alto pueda ser el puesto más observable puede ser la brecha en los dos géneros. El hombre le delega las obligaciones familiares que le corresponden, y ella las acepta como parte de un femenino cultural.

## **Revisión de Literatura**

### **Factores Culturales sobre el Estereotipo del Rol de la Mujer y el Efecto en el Liderazgo**

Existen teorías y modelos (Weyer, 2007) que justifican conductas relacionadas con el género en las organizaciones y como estas impactan el liderazgo. El modelo biológico, indica que hay diferencias biológicas entre los hombres y las mujeres. Explica que existen diferencias fijas entre los géneros como consecuencia de las disposiciones psicológicas. Por otro lado el modelo social, establece que las diferencias biológicas no tienen un significado fijo a través de las culturas; sino que especifica que sí son las expectativas sociales, las que producen y mantienen la desigualdad entre los géneros. El modelo cultural es el que propone que los arreglos, las estructuras sociales y los sistemas canalicen y definan las diferencias entre los géneros por las discrepancias que surgen en el estatus y en el poder. Son las causas para las diferencias en el liderazgo que se atribuido al género (Weyer, 2007).

Existen estudios a nivel mundial donde indica que el promedio de participación femenina en altos cargos directivos en las principales empresas privadas alcanza un 24%. Entre los países de más alto porcentaje en la alta dirección se observan Filipinas (47%) Rusia (42%) y Tailandia (38%), mientras que los países más bajos se encuentran en Dinamarca (13%) Bélgica (12%) Japón (7%). En América Latina esta cifra se ubica en un (28%). (IBR 2009)

Esto reafirma al observar que los logros alcanzados por las mujeres no han sido a la par en lo que respecta a igualdad económica y participaciones de poder. Para el pequeño volumen de mujeres que ha accedido a estas esferas el camino no ha estado exento de algunos costos y consecuencias, representados principalmente por fricciones de índole cultural o bien relacionadas con la postergación de otros ámbitos importantes de la vida como el cuidado y atención familiar, cuestión que para muchas mujeres es tan fundamental como el desarrollo profesional que deciden emprender. En este escenario, se da el caso de mujeres asumiendo roles en diversos frentes a la plena compatibilización de sus actividades. Esto se da porque en el escenario actual, las mujeres comparten con los hombres el tiempo de trabajo de remuneración, pero no se ha generado un cambio similar en la redistribución de las cargas domésticas. (Pizarro, Guerra 2010).

## **La Autoeficacia y Liderazgo**

En general, algunos estudios realizados acerca de la autoeficacia para la toma de decisiones mostraron que esta se relaciona con la indecisión y la seguridad en las elecciones de carrera, con la madurez en las decisiones, al momento de decidir aspirar a puestos directivos (Zeldin, 2000). Otros resultados importantes de la investigación de la autoeficacia para la toma de decisiones incluyen lo siguiente: la autoeficacia débil para la toma de decisiones se relaciona a una mayor ansiedad frente a la toma de decisiones profesionales; las actitudes rígidas y estereotipadas sobre los roles de género se asocian con una autoeficacia para la toma de

decisiones más débil y con mayores niveles de ansiedad frente a la elección; las mujeres más asertivas y con una autoeficacia más fuerte para la toma de decisiones presentan una mayor predisposición a iniciar carreras no tradicionalmente femeninas (Hackett, 1999).

Tomando en cuenta que las diferencias entre los géneros en autoeficacia profesional está relacionada a las diferentes creencias de varones y mujeres acerca de las propias capacidades para cumplimentar los requisitos académicos y laborales de carreras específicas, y que las habilidades para la toma de decisiones profesiones que parecen ser percibidas por los sujetos como independientes del contenido particular de la carrera, experienciales que permiten el desarrollo de las creencias acerca de las propias capacidades para la toma de decisiones vocacionales (Zeldin, 2000).

### **Factores culturales sobre el estereotipo del rol de la mujer y su relación con la autoeficacia en el liderazgo**

Para que exista un buen desempeño del liderazgo, resulta imprescindible la adquisición de las habilidades y las destrezas para liderar de una manera eficiente y efectiva, es necesario evaluar la autoeficacia para el liderato (Rosario Morejón, 2010). La percepción sobre la autoeficacia puede influir sobre el éxito del liderazgo (Bandura 1997), ya que impacta en el desarrollo de estrategias y la actividad de desempeño del liderazgo (Chemers, 1997; Mintzberg, 1973).

Según Bandura (1986) la creencia sobre la eficacia se deriva de la experiencia. Existen varios factores que influyen en la eficacia del liderazgo, tales como el logro de un desempeño personal, exposición a modelos que se utilicen como ejemplo (observando como otros ejecutan su desempeño en forma exitosa) y retroalimentación positiva de una persona con credibilidad y respeto que motiva y estimula el desempeño. La investigación empírica ha mostrado cómo las

personas que se sienten capaces de desempeñar determinadas tareas, las desempeñan mejor, persisten en ello, incluso en la diversidad, y son capaces de afrontar mejor las situaciones de cambio (Salanova et al., 2004).

Estudios desde el 1986 (Eagly & Karau, 1991; Lord, De Vader & Alliger, 1986) han demostrado que los estereotipos sobre el género afectan la percepción sobre la auto-eficacia de liderazgo. Por lo que socialmente se piensa que el liderazgo es una tarea de hombres mayormente. Rosario Morejón (2010) coincide y señala, por su parte, que comúnmente el analizar el ejercicio del liderazgo desde la perspectiva de género la tendencia es asociarlo con los hombres no para las mujeres, quienes enfrentan dificultades de aceptación en el grupo de trabajo.

### **Autoeficacia del liderazgo de la mujer y su relación con los estilos de liderazgo transformacional y transaccional**

Según lo indicara Eagly y Johnson en 1990, Weyer en 2007 y Camps, Perez y Martínez (2010) concuerdan con ellos, los estilos de liderazgo son un *tema de complejidad considerable*. Sin embargo, se acepta que una conducta propia de un líder sea determinante de su eficacia y de las oportunidades para el avance en su carrera. Más mujeres entran a la gerencia, hoy por hoy; además existen los cambios del mundo hacia una economía global, por lo que se requieren nuevas clases de liderazgo.

Las mujeres y los hombres son iguales cuando exhiben sus estilos de liderazgo y de conducta. Es un tema de investigación que se realiza desde las pasadas tres décadas. En algunos casos, se difiere en los estilos de liderazgo. Por ejemplo, líderes masculinos tienden a utilizar recompensas y castigos para influir en el desempeño; emplean una conducta generalmente más asociada con los estilos de transacción de liderazgo. Líderes mujeres tienden a emplear un estilo de liderazgo construido sobre las relaciones interpersonales y el compartir el poder y la

información, generalmente asociado con el liderazgo transformacional. El liderazgo transformacional es un estilo de liderazgo donde una o más personas se comprometen con otros de tal manera, que los líderes y los seguidores se unen el uno con el otro en los niveles altos de motivación y de la moral. Estos líderes son carismáticos, visionarios, inspiradores e intelectualmente estimulantes (Bradberry, Su y Arora, 2007).

Las mujeres quizás favorezcan el estilo transformacional de liderazgo. Está más cerca a la conducta esperada del líder, según su rol de género. Las conductas del liderazgo transformacional se asocian con las connotaciones femeninas. Por lo tanto, las mujeres pueden aceptar fácilmente normas relacionadas con el estilo transformacional del liderazgo, como si fueran propias. Las mujeres probablemente adoptan un estilo transformacional de liderazgo diferente al de los hombres y por lo tanto, puede discutirse que las mujeres deben dirigir las corporaciones mayores del mundo, así como jugar los roles claves en la política nacional e internacional.

Por otro lado el concepto de liderazgo transaccional hace referencia a un tipo de liderazgo empresarial que tiene como base el intercambio. El líder otorga a sus empleados intereses y recompensas (económica, política o psicológica) y éstos responden con su trabajo. Se puede decir que en el liderazgo transaccional el objetivo más importante es que el líder logre que se realice lo que él desea que se haga. De acuerdo a Cruz (2012) es importante destacar que este tipo de liderazgo puede llegar a mantenerse siempre y cuando perdure el beneficio mutuo, así mismo tiende a ser transitorio puesto que dura hasta que el intercambio se realiza.

Por lo antes expuesto los investigadores establecen la siguiente hipótesis:

H1: Los Estereotipos sobre el rol de la mujer influyen en el estilo de liderazgo Transformacional.

H2: Los Estereotipos sobre el rol de la mujer influyen en el estilo de liderazgo Transaccional.

H3: La Autoeficacia sobre el liderazgo de la mujer modera la relación entre el estereotipo y el liderazgo transformacional.

H4: La Autoeficacia sobre el liderazgo de la mujer modera la relación entre el estereotipo y el liderazgo transaccional.

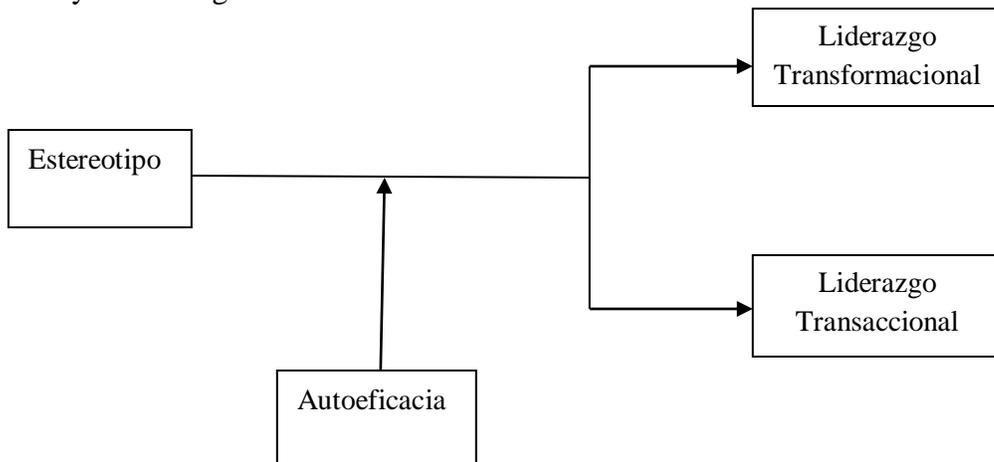


Figura 1. Modelo Conceptual

## Objetivos

El panorama antes presentado motiva los siguientes objetivos de la investigación:

- 1) Evaluar si el estereotipo sobre el rol de la mujer en la sociedad influye en los estilos de liderazgo transformacional o transaccional. 2) Analizar si la auto eficacia de la mujer sobre su liderazgo afecta el impacto que tiene los estereotipos sobre el rol de la mujer en la sociedad y los estilos de liderazgo transformacional y transaccional.

## **Metodología**

Esta investigación de enfoque explicativo utilizó la metodología de encuestas para responder a las hipótesis. A través del diseño de un cuestionario utilizando escala Likert, se midió autoeficacia como variable moderadora de la relación entre las variables estereotipo del rol de la mujer en la sociedad y el estilo de liderazgo transformacional y transaccional. La selección de los participantes fue no probabilística y la muestra fue de un total de 129 participantes mujeres que aspiran a posiciones de liderazgo, en el rango de edad de 18 a más de 40 años. Para asegurar la validez de contenido, se realizó una prueba piloto a un grupo de 10 mujeres quienes evaluaron las preguntas. El instrumento fue revisado basado en las recomendaciones dadas por estas participantes.

Luego de recopilados los datos, se procedió a tabular y organizar la información para realizar análisis estadísticos descriptivos e inferenciales. Para probar las hipótesis se utilizó el *software PLS (Partial Least Squares)* para estimar los coeficientes path y R<sup>2</sup> utilizando para ello la técnica *Bootstrap*. La técnica PLS se basa en una combinación iterativa entre el análisis de componentes principales y el análisis de regresión con el objetivo principales de explicar la varianza de los constructos del modelo (Chin, 1998). Así, se estiman simultáneamente los coeficientes path y las cargas de los ítems en el contexto del modelo propuesto, evitando de este modo sesgos e inconsistencia en la estimación de los parámetros y permite comprobar las interacciones (Chin et al., 2003).

## **Resultados y Discusión**

Los resultados reflejan que el 8.3% de las mujeres encuestadas se encuentra entre las edades de 18 a 25 y 36 a 40 años, respectivamente, el 33.3% se encuentran entre las edades de 18 a

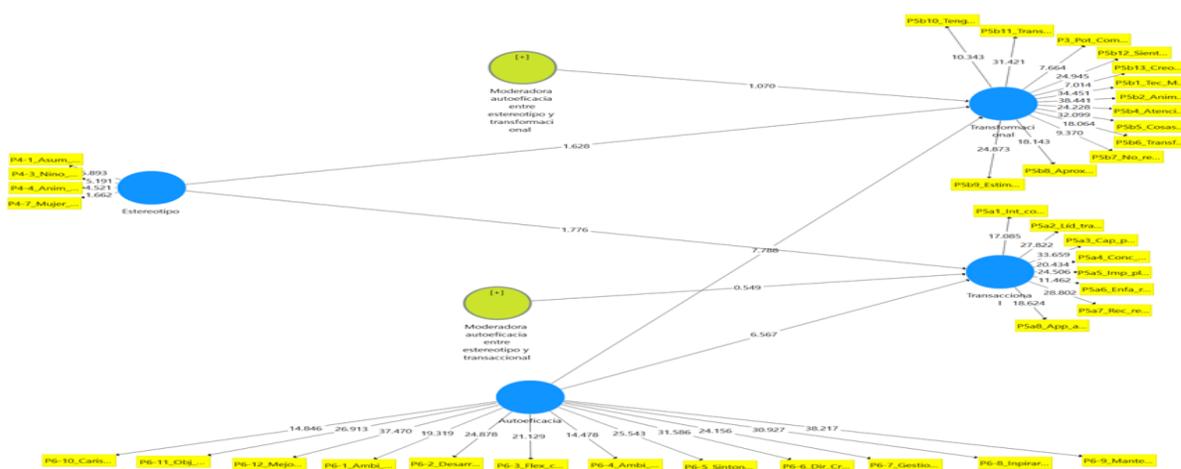
25 años y 36 a 40 años, respectivamente y el 16.75% entre las edades de 26 a 30 años. En términos de nivel educativo el 50% tienen bachillerato, mientras que el 33.3% tiene maestría.

Para validar el instrumento se realizó un Alfa de Cronbach. Se puede observar en la tabla 1 que todas las variables obtuvieron un Alfa mayor a .79. Además cada aseveración considerada para el análisis tiene una carga (factor *loading*) de sobre .722 demostrando alto nivel de consistencia en cada aseveración incluida.

**Tabla 1. Resumen Prueba de Alfa de Cronbach**

| Variable                | Alfa de Cronbach |
|-------------------------|------------------|
| <b>Autoeficacia</b>     | <b>0.967</b>     |
| <b>Estereotipo</b>      | <b>0.768</b>     |
| <b>Transaccional</b>    | <b>0.943</b>     |
| <b>Transformacional</b> | <b>0.957</b>     |

El SMART.PLS presenta que el 28% del liderazgo transaccional es explicada por la variable factores culturales /estereotipo del rol de la mujer ( $R^2 = .278$ ). Mientras que el 32% del liderazgo transformacional es explicado por la variable factores culturales /estereotipo del rol de la mujer ( $R^2 = .319$ ).



**Figura 2. Resultados mostrando los valores T de las variables e indicadores – Algoritmo**

**Bootstrapping**

Para la pruebas de hipótesis se utilizó los resultados del *Bootstrapping*. Los resultados reflejan que los factores culturales/estereotipo influyen en el estilo de liderazgo transformacional (1.628) y en el estilo de liderazgo transaccional (1.776). Por lo que hipótesis 1 y 2 fueron apoyadas. Relacionadas a las Hipótesis 3 y 4 lo resultados demuestran que no fueron apoyadas, ya que ambas regresiones estuvieron un valor t por debajo de 1.285 (Hair, 2014). Es decir que la autoeficacia no modera la relación entre los factores culturales y los estilos de liderazgo transformacional (1.070) ni la transaccional (.549). Es relevante mencionar que los factores culturales/ estereotipo del rol de la mujer en la sociedad influyen más en el estilo transaccional que en el transformacional.

Tabla 2. Resumen de Resultados de Hipótesis

| Hipótesis  | Valores t | Resultado  |
|--|-----------|------------|
| <b>H<sub>1</sub></b> : Los Estereotipo sobre el rol de la mujer en la sociedad influye en el estilo de liderazgo transformacional.             | 1.628     | Apoyada    |
| <b>H<sub>2</sub></b> - Los Estereotipo sobre el rol de la mujer en la sociedad influye en el estilo de liderazgo transaccional.                | 1.776     | Apoyada    |
| <b>H<sub>3</sub></b> . La autoeficacia sobre el liderazgo de la mujer modera la relación entre el estereotipo y el liderazgo transformacional. | 1.070     | No Apoyada |
| <b>H<sub>4</sub></b> - La autoeficacia sobre el liderazgo de la mujer modera la relación entre el estereotipo y el liderazgo transaccional.    | .594      | No Apoyada |

## Conclusiones

Si bien se han producido notables cambios en el rol de la mujer en nuestra cultura durante las últimas décadas, los estereotipos relacionado a los roles de la mujer siguen estando vigentes (Baron y Byrne, 2005; Diekman y Eagly, 2000, Lipka, 2008). El estudio confirma que aun cuando han habido avances, las creencias generalizadas que tiene la mujer acerca de los rasgos que supuestamente las distinguen dentro de su rol en la sociedad puede tener efecto sobre el

liderazgo bajo algunas circunstancias específicas (Dasgupta & Asgari, 2004). Los estereotipos sobre el rol pueden afectar su desempeño en su estilo de liderazgo (McGlone, Aronson, & Kobrynowicz, 2006). Existen muchos estereotipos relacionados a los roles de la mujer que tienen como resultado la creencia de cuán capacitadas están para asumir posiciones de liderazgo (Heilman & Okimoto, 2007). El estudio demuestra que las mujeres perciben que es normal el ejercicio de los dos estilos: transformacional y transaccional (Ruiz, 2016), esto ya que las mujeres están adoptando estilos más eficaces, lo que se traduce en un mejor desempeño para el mantenimiento de estas posiciones (Eagly & Johannesen-Schmidt, 2001).

De manera general, se puede concluir que el liderazgo es un aspecto de gran importancia en las organizaciones, ya que de él dependerá la forma como se dirijan los recursos de las mismas, con la finalidad de lograr los objetivos y como consecuencia ser más competitivas. Es importante, que según el estudio, se puede destacar que el concepto que tienen las mujeres sobre su capacidad y habilidad para ejercer su función de liderazgo (auto eficacia) no afecta la relación entre los estereotipos y los estilos de liderazgo (transformacional o transaccional). Por lo que el estudio explica lo encontrado por Bakken et al. (2004) las mujeres con una auto eficacia sobre el liderazgo, aspiran a posiciones de liderazgo y reaccionan menos a las amenazas de los estereotipos (Hoyt, 2005; Hoyt & Blascovich, 2007). Se puede concluir que la autoeficacia en las mujeres que aspiran a posiciones de liderazgo no impacta la relación entre los estereotipos y los estilos de liderazgo.

Este dato es de gran importancia, ya que las mujeres que componen la muestra son las que si aspiran a posiciones de liderazgo, por lo que se puede sospechar que deben existir otros factores que puede influir en el estilo de liderazgo que la mujer empleara.

El estudio aporta a tener mayor información de como la mujer ha ido evolucionando en el campo laboral. Para las empresas, les provee datos valiosos que pueden utilizar para entender las diferencias de género en el lugar de trabajo. Por otro lado, Maher (1997) pone de relieve la importancia de los factores del contexto organizacional para detectar o no diferencias de género. Esto puede ser una limitación del presente estudio, ya que no se tomó esta variable en consideración. El autor sugiere que la cultura organizacional y el tipo de organización en que se lleva a cabo el estudio deben ser considerados en futuras investigaciones. Otra limitación del estudio es el tamaño de la muestra. Aunque el tamaño no fue tan pequeño, de tener una muestra más amplia y probabilística se podría observar mejores tendencias. Se sugiere que en futuras investigaciones se realice un estudio cualitativo para poder entender las variables profundamente. También se deben realizar investigaciones donde se identifique si existen diferencias entre ambos género y entre las mujeres que aspiran versus las que no aspiran.

## Referencias

- Agut, Martin (2007) Factores que dificultan el acceso de las mujeres a puestos de responsabilidad una revisión teórica. *Apuntes de Psicología* vol. 25 201-214
- Bakken S, Gershon RR, Stone PW, Larson E. (2004). Measurement of organizational culture and climate in healthcare. *J Nurs Adm.* 2004; 34:33---40.
- Bandura, A., C. Barbaranelli, G.V. Caprara y C. Pastorelli (2001), "Self-efficacy Beliefs as Shapers of Children's Aspirations and Career Trajectories", *Child Development*, vol. 72, núm. 1, pp. 187-207.
- Baron, R. & Byrne, D. (2005). *Psicología Social*, 10ma edición. Prentice Educación Madrid. ISBN: 84-205-4332-2
- Bergeron, L.M. & Romano, J.L. (1994). The relationships among career decision making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- Betz, N.E. y Klein, K.L. (1996). Relationships among measures of career self-efficacy, generalized self-efficacy, and global self-esteem. *Journal of Career Assessment*, 4, 285-298.
- Bradberry, T., Su, T. y Arora, S. (2007). Emotional intelligence and transformational leadership. Recuperado de [http://www.talentsmart.com/media/uploads/pdfs/EQ\\_Transformational\\_Leadership.pdf](http://www.talentsmart.com/media/uploads/pdfs/EQ_Transformational_Leadership.pdf)
- Brooks, D. & Brooks, L. (1999). *Los 7 Secretos de la Mujer de Éxito*. Editorial McGraw Hill.

Byron (2003) A Meta –analytic review of work–family conflict and its antecedents. *Journal of vocational Behavior* vol. 67 1-3

Centeno Torres, C. (1999-marzo). *Hablan las mujeres en puestos de poder en la academia*. *Diálogo*, 6.

Cruz Liborio, C. (2012), *El Liderazgo de Mujeres Directivas: Un Estudio de Caso del Aeropuerto E Huatulco S.A. de C.V.* Disertación Doctoral, Universidad Tecnológica De La Mixteca.

Cruz Meléndez, K. (2002). *Liderazgo Femenino: Desarrollo, Retos y Oportunidades*. Río Piedras, P.R.

Chemers, M. (1997). *An integrative theory of leadership*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. ISBN 978-0-8058-2679-1

Chin, W. (1998). *The Partial Least Squares Approach to Structural Equation Modeling*. Recuperado de:  
[https://www.researchgate.net/publication/232569511\\_The\\_Partial\\_Least\\_Squares\\_Approach\\_to\\_Structural\\_Equation\\_Modeling](https://www.researchgate.net/publication/232569511_The_Partial_Least_Squares_Approach_to_Structural_Equation_Modeling).

Chin, W. (2003). *Frequently Asked Questions – Partial Least Squares & PLS-Graph*. <http://discnt.cba.uh.edu/chin/plsfac.htm>

Dasgupta, N., & Asgari, S. (2004). Seeing is believing: Exposure to counter stereotypic women leaders and its effect on the malleability of automatic gender stereotyping. *Journal of Experimental Social Psychology*, 40(5), 642-658.

Davis, K. (1988). *El comportamiento humano en el trabajo*. Méjico: McGraw Hill.

Diekman, A. & Eagly, A. (2000). Stereotypes as Dynamic Constructs: Women and Men of the Past, Present, and Future. *Personality and Social Psychology Bulletin*, Vol. 26 No. 10, October 2000 1171-1188.

Diez, Valle, Terrón, Centeno (2010) *El liderazgo femenino y su ejercicio en las organizaciones educativas*. *Revista Iberoamericana de educación* Pag. 8-9 ISS 1681-5653

Drucker, P. (1993). *Gerencia para el futuro*. Colombia: Editorial Carvajal, S.A.

Eagly, A. & Johannesen-Schmidt, M. (2001). *The Leadership Styles of Women and Men*. *Journal of Social Issues*. Volume 57, Issue 4, pages 781–797, Winter 2001.

Eagly, Schmidt, Engen (2003) *Transformational, Transactional, and Laissez-Faire Leaderships Styles :A Meta –Analysis Comparing Women and Men*. *American Psychological Association* Vol.129 Pag. 569-591

Florencia Bradich, M. & Portillo, M. (2001). *El Liderazgo Femenino*. Buenos Aires.

Hackett, G. (1999). Autoeficacia en la selección y desarrollo profesional. En Bandura, A. (ed.). *Auto-Eficacia. Cómo afrontar los cambios de la Sociedad actual*. Bilbao: Desclée De Brouwer.

Heilman, M. & Okimoto, T. (2007). Why are women penalized for success at male tasks? : The implied communality deficit. *J Appl Psychol*. 2007 Jan; 92(1):81-92.

Hoyt, C. & Blascovich, J. (2007). Leadership Efficacy and Women Leaders' Responses to Stereotype Activation. *Group Processes & Intergroup Relations* 2007, Vol 10(4) 595–616.

Hoyt, C. (2005). The role of leadership efficacy and stereotype activation in women's identification with leadership. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. Vol. 11, Issue 4, pages 2-14.

IRB El estudio que considera a 36 economías del mundo y en el caso de América Latina incluye a México, Argentina, y Brasil, y el 2009 incluye a Chile.

- Lipka, P. (2008). Stereotype Threat and Woman's Perceptions of Leadership Self-Efficacy. Thesis Graduate School of Clemson University.
- Lord, R., De Vader, C. & Alliger, G. (1986). A meta-analysis of the relation between personality traits and leadership perceptions: An application of validity generalization procedures. *Journal of Applied Psychology*, Vol 71(3), 402-410.
- Lussier, R. & Achua, C. (2011). *Liderazgo, Teoría, Aplicación y desarrollo de habilidades*. Cengage Learning Editores, S.A. ISBN 978-0-324-59655-7
- Maher, K. (1997). Gender-Related Stereotypes of Transformational and Transactional Leadership. *Sex Roles*. August 1997, Volume 37, Issue 3, pp 209-225.
- Martínez Lugo, Miguel E.; Camps Del Valle, Vanessa; Pérez Santiago, José A.; (2010). Comparación por género de los estilos de liderazgo en una muestra de gerenciales en Puerto Rico. *Revista Puertorriqueña de Psicología*, Sin mes, 113-132.
- McGlone, M.; Aronson, J. & Kobrynowicz, D. (2006). Stereotype Threat and The Gender Gap In Political Knowledge. *Psychology of Women Quarterly*. Volume 30, Issue 4, pages 392-398.
- Pizarro, Guerra (2010) Rol de la mujer en la gran empresa: Un estudio del programa de Chile emprendedoras:
- Rio, Alonso (2007) Diferencia entre mujeres y hombres en el mercado de trabajo: desempleo y salarios. Recuperado: <http://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=2563799>
- Rosario Morejón S. (2010). *Género, Autoeficacia y Proyección Profesional*. Bilbao Impresión: RGM, S.A.
- Ruiz, S. (2016). Liderazgo transformacional y transaccional: análisis a través de la variable de género. *Revista Iberoamericana de Ciencias*. ISSN 2334-2501
- Salanova, M., Grau, R., Martínez, I. M., Cifre, E., Llorens, S. y García Renedo, M. (2004). *Nuevos horizontes en la investigación sobre la autoeficacia*. Castellón de la Plana: Universitat Jaume I.
- Stickel, S.A. y Bonnett, R.A. (1991). Gender differences in career self-efficacy: Combining a career with home and family. *Journal of College Student Development*, 32,
- Weyer, B. (2007). Twenty years later: explaining the persistence of the glass ceiling for women leaders. *Women in Management Review*, 22(6), 482-496.
- Zeldin, A. (2000). *Review of Career Self-Efficacy Literature*. Disertación Doctoral. Universidad de Emory, Atlanta (Inédita).