

IMPACTO DEL INDIVIDUALISMO-COLECTIVISMO SOBRE EL SEXISMO EN TRABAJADORES ARGENTINOS

Juan Diego Vaamonde¹

*Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas (CONICET)
Universidad Nacional de Rosario. Argentina*

Resumen

Uno de los factores responsables de las desigualdades laborales son los prejuicios y comportamientos discriminatorios originados en la condición de género (sexismo). Estudios recientes señalan que los valores personales, por su capacidad de orientar actitudes, comportamientos y evaluaciones del mundo social, se perfilan como una variable fundamental para el estudio de la problemática sexista. La presente investigación tuvo como objetivo analizar las posibles vinculaciones entre la orientación axiológica (individualismo-colectivismo) y el sexismo en trabajadores argentinos. La muestra estuvo conformada por 150 empleados (74 varones y 76 mujeres) de organizaciones del sur de la provincia de Santa Fe, quienes participaron voluntariamente firmando un consentimiento informado. La totalidad de la muestra completó un protocolo integrado por una hoja de datos personales y un conjunto de instrumentos diseñados para medir colectivismo horizontal (CH), colectivismo vertical (CV), individualismo horizontal (IH), individualismo vertical (IV), sexismo hostil (SH), sexismo benévolo (SB), y deseabilidad social (DS). Los resultados muestran que: (a) los varones presentan mayores niveles de CV, IV, SH y SB, y menores de DS; (b) el SH se asocia positivamente con IH, IV y CV, y negativamente con la edad y la DS; (c) el SB se relaciona positivamente con CV, y negativamente con la edad y la antigüedad laboral; (d) el CV y el IH surgen como los mejores predictores tanto del SH como del SB. Se discuten estos hallazgos y se proponen futuras investigaciones en el área.

THE IMPACT OF INDIVIDUALISM-COLLECTIVISM ON SEXISM IN ARGENTINIAN WORKERS

Abstract

Sexist prejudice and discriminatory behavior constitute a key factor responsible for gender inequalities at the workplace. Considering the potential of personal values to guide attitudes, behaviors, and evaluations of the social world, recent studies present them as an important variable to study sexism. Therefore, the aim of this study was to analyze the possible interrelationships between axiological orientation (individualism-collectivism) and sexism among Argentinian workers. The sample consisted of 150 employees (74 men and 76 women) from organizations located in the south of Santa Fe. Participants voluntarily signed an informed consent and filled out a personal data sheet and a set of instruments designed to measure horizontal collectivism (HC), vertical collectivism (VC), horizontal individualism (HI), vertical individualism (VI), hostile sexism (HS), benevolent sexism (BS), and social desirability (SD). The results indicate that: (a) men have higher levels of VC, VI, HS and BS, and lower SD; (b) HS is positively associated with HI, VI and VC, and negatively with age and SD; (c) BS is positively related to VC, and negatively linked to age and tenure; (d) VC and HI emerge as good predictors of both types of sexism. Theoretical implications of these findings are discussed, and future research lines are suggested.

Palabras clave: individualismo, colectivismo, sexismo, trabajo

Keywords: individualism, collectivism, sexism, workplace

¹ Puede contactar al autor en juandvaamonde@yahoo.com.ar

Desde la segunda mitad del siglo XX, una serie de conquistas socio-políticas han posibilitado una mayor participación de las mujeres en el mundo del trabajo, modificándose los estereotipos y los roles sociales adscriptos a cada género (Barreto, Ryan, & Schmitt, 2009; Eagly, Wood, & Johannesen-Schmidt, 2004; Organización Internacional del Trabajo [OIT], 2009). No obstante este progreso hacia condiciones sociales más igualitarias, en comparación con los hombres, las mujeres siguen percibiendo salarios más bajos y ocupando cargos de inferior jerarquía (Cristini & Bermúdez, 2007; Iyer, 2009). Distintos estudios (OIT, 2009; Swim & Hyers, 2009) señalan que uno de los factores responsables de esta desigualdad son los prejuicios y comportamientos discriminatorios originados en la condición de género (sexismo). Si bien en los últimos años han disminuido sus manifestaciones más abiertas y explícitas, el sexismo, lejos de desaparecer, ha mutado hacia formas más encubiertas pero igualmente dañinas (Glick & Fiske, 2001; Swim & Hyers, 2009). Estas modalidades camufladas del prejuicio han inspirado la teoría del sexismo ambivalente (Glick & Fiske, 1996), que postula la existencia simultánea de actitudes positivas y negativas dirigidas hacia las personas en función de su género.

Glick y Fiske (1996) operacionalizaron el sexismo ambivalente como un constructo integrado por dos dimensiones independientes aunque interrelacionadas: el sexismo hostil y el sexismo benévolo. La primera, en línea con los postulados de Allport (1954), se refiere a las actitudes abiertamente hostiles hacia las mujeres, basadas en estereotipos sobre su supuesta debilidad e inferioridad. La segunda se asocia con actitudes de tono afectivo positivo que suscitan comportamientos pro-sociales o de búsqueda de intimidad con las mujeres; sin embargo, encubre actitudes prejuiciosas en tanto que las considera de forma estereotipada y limitadas a roles tradicionales

(Glick & Fiske, 1996, 2001). Cabe destacar que si bien el prejuicio sexista causa efectos negativos tanto en hombres como en mujeres (Formiga, 2007; Glick & Fiske, 2001; Lameiras Fernández & Rodríguez Castro, 2003), parecería que son ellas su blanco preferido. Esto ha llevado a que este fenómeno sea estudiado mayormente con relación a este grupo (Glick & Fiske, 1996; Formiga, 2006, 2007).

Publicaciones recientes indican que mientras los hombres presentan altos niveles de sexismo hostil y benévolo, las mujeres suelen registrar menores niveles de sexismo hostil, aunque similares o mayores niveles de sexismo benévolo (Formiga, 2006; Glick & Fiske, 2001; Travaglia, Overall, & Sibley, 2009). Otros estudios (Moya, Expósito, Rodríguez-Bailón, Glick, & Páez, 2002) han encontrado diferentes niveles de sexismo en función de la edad (a mayor edad, mayor sexismo), aunque todavía no existen datos concluyentes al respecto. En relación con el sexismo ambivalente en Latinoamérica, estudios comparativos (Moya et al., 2002; Moya, Páez, Glick, Fernández Sedano, & Poeschl, 2001) informan que los niveles de sexismo hostil y benévolo en este subcontinente son superiores comparados con aquellos registrados en otros lugares del mundo. Esto se debe principalmente a las mayores puntuaciones alcanzadas por los varones, ya que las obtenidas por las mujeres son similares a las observadas en otros países. Aún así, en las muestras latinoamericanas surge un fenómeno que pareciera ser universal: el sexismo benévolo tiende a ser mayor que el sexismo hostil. Aspecto coincidente con lo informado por Moya et al. (2002), quienes advierten diferentes grados de sexismo entre los países lusohispánicos, ya que mientras Argentina, Brasil, Portugal y España aparecen como los países menos sexistas, Chile y Colombia se ubican entre los más sexistas, destacándose Cuba como el país con mayor nivel de sexismo. Más allá del

valioso aporte de estos estudios sobre las configuraciones del sexismo ambivalente en Latinoamérica, escasas investigaciones (Formiga, 2007; Formiga & Barros da Silva Neta, 2009) han abordado este fenómeno en relación con los valores humanos, y a la fecha ninguna ha sido desarrollada con muestras argentinas. Por lo que el análisis del sexismo a la luz de la orientación axiológica promete arrojar resultados que contribuyan a comprender mejor esta problemática.

Los valores han sido definidos como “una amplia tendencia a preferir ciertos estados de cosas sobre otros” (Hofstede, 1980, p. 19), conformando características relativamente estables tanto de individuos como de sociedades y, por lo tanto, rasgos de personalidad y características culturales (Berry, Poortinga, Segall, & Dasen, 1992). De allí que presenten el poder de influenciar las actitudes y los comportamientos a nivel individual, siendo posible que configuren un factor determinante en la formación y expresión del sexismo (Formiga, 2006).

Una de las teorías más influyentes sobre los valores ha sido la postulada por Hofstede (1980, 1997), quien identifica cuatro dimensiones axiológicas a nivel cultural, a saber: individualismo-colectivismo (referida a la naturaleza de las relaciones que un individuo mantiene con su grupo), distancia al poder (asociada al grado con que los miembros de una sociedad aceptan una desigual distribución de poder, prestigio y riquezas), evitación de la incertidumbre (vinculada al grado con que los miembros de diferentes grupos se sienten amenazados por situaciones desconocidas o ambiguas) y masculinidad-feminidad (referida a la valoración diferencial de los papeles femeninos y masculinos). De acuerdo con los hallazgos del estudio pionero de Hofstede (1980) e investigaciones posteriores (Moya et al., 2002; Omar et al., 2007), la mayoría de los países latinoamericanos se ubican en el cuadrante de los más colec-

tivistas, con un mayor grado de evitación de la incertidumbre, de feminidad y de distancia al poder.

De estas cuatro dimensiones axiológicas, la de individualismo-colectivismo ha sido la más investigada hasta la fecha y la que ha permitido comparar sistemáticamente a sociedades e individuos en función de sus orientaciones culturales (Omar, Paris, & Vaamonde, 2009; Oyserman, Coon, & Kimmelmeier, 2002). De hecho, en la literatura científica se ha utilizado indistintamente el constructo individualismo-colectivismo para referirse tanto al nivel de análisis cultural como individual (Ros & Gómez, 1997).

En 1995 Triandis propuso considerar al individualismo y al colectivismo como dos factores independientes, lo que hizo abandonar la idea vigente hasta ese momento de que constituían los polos opuestos de un mismo constructo. Esta reconceptualización permitió sostener que cada sujeto puede presentar características de ambas orientaciones en diferentes proporciones, siendo muchas veces el contexto el que definirá el estilo de comportamiento predominante (Dutta-Bergman & Wells, 2002; Triandis & Suh, 2002). Triandis (1995, 2001) observó, además, la existencia de diferentes tipos de individualismo y colectivismo, y con el propósito de caracterizarlos, introdujo los atributos de horizontal y vertical, propios de la dimensión distancia al poder de Hofstede (1980). De este modo, tanto individualismo como colectivismo pueden ser horizontal (si enfatizan la igualdad en estatus) o *vertical* (si enfatizan las diferencias en estatus y jerarquías), delineándose la siguiente tipología axiológica: (1) los individualistas horizontales (IH) poseen un yo independiente, con altos niveles de libertad y de igualdad, se consideran similares a los demás, especialmente en estatus, siendo menos propensos a compararse con el resto; (2) los individualistas verticales (IV) tienen un yo independiente, con altos

niveles de libertad pero bajos de igualdad, son competitivos y desean diferenciarse de los demás, buscando ocupar posiciones de alto estatus; (3) los colectivistas horizontales (CH) poseen un yo interdependiente, con bajos niveles de libertad aunque altos de igualdad, por lo cual se perciben como similares a los miembros de su grupo, enfatizando las metas comunes y esforzándose por mantener la armonía grupal, pero disgustándoles tener que ceder a la autoridad; (4) los colectivistas verticales (CV) tienen un yo interdependiente, con bajos niveles de libertad y de igualdad, disfrutan sirviendo a los demás, hacen sacrificios en beneficio de su grupo de pertenencia, son modestos y cumplen sus obligaciones como si estuvieran impuestas por normas sociales (Omar & Urteaga, 2008; Triandis & Gelfand, 1998; Triandis & Suh, 2002).

Recientemente se ha informado (Omar et al., 2009) que las mujeres tienen mayor tendencia al colectivismo que los varones, y que los individualistas (posiblemente por su mayor tendencia a los logros y la competitividad) suelen ocupar cargos más destacados. A su vez, en lo que hace a la relación entre individualismo-colectivismo y sexismo, a la fecha son escasos los desarrollos que evidencian el interjuego entre estos fenómenos. Entre ellos, se destaca la labor de Formiga (2006, 2007) quien, a diferencia del presente estudio, desarrolló sus investigaciones dentro del marco teórico provisto por Schwartz (2001) y retomado por Gouveia (1998). Formiga informó que tanto el sexismo benévolo como el sexismo ambivalente son explicados por los valores personales y sociales, aunque el sexismo hostil sólo es explicado por los valores personales. Por lo que pareciera que aquellos sujetos que priorizan sus propios intereses por sobre los del grupo no solamente pueden presentar sexismo hostil sino también benévolo. En cambio, aquellos individuos que enfatizan los intereses del grupo tendrían mayor probabilidad de manifestar las formas más sutiles del sexismo.

Por otro lado, Moya et al. (2001) exploraron las asociaciones entre el sexismo hostil y benévolo y algunos índices culturales –incluidos los valores propuestos por Hofstede– en muestras provenientes de 20 países. Observaron que el sexismo se relacionó fuertemente con individualismo-colectivismo y con distancia al poder. Cuanto mayor era el nivel de distancia al poder, más sexismo caracterizaba al colectivo nacional. En tanto que a mayor individualismo, menor nivel de sexismo hostil y benévolo tanto en hombres como en mujeres. El estudio de Case, Fishbein y Ritchey (2006), por su parte, muestra relaciones inversas desde el momento que altos puntajes en colectivismo aparecen vinculados con menos prejuicios y menos actos de discriminación. Resultados coincidentes con los obtenidos por Triandis y Gelfand (1998), quienes sostienen que la orientación al colectivismo promueve la igualdad entre hombres y mujeres.

Los resultados empíricos comentados sugieren que existe alguna asociación entre los valores y el prejuicio hostil y benévolo hacia las mujeres; sin embargo los estudios no son concluyentes. En este sentido, algunos autores informan que los valores orientados al individualismo promoverían el sexismo, mientras que otros afirman lo contrario. A su vez, existen diferencias en cuanto al marco teórico adoptado, ya que mientras algunos trabajos (Formiga, 2006, 2007; Formiga & Barros da Silva Neta, 2009) exploran los valores desde la perspectiva de Schwartz, otros (Moya et al., 2001) se enrolan en los lineamientos propuestos por Hofstede o por Triandis. Finalmente, ningún estudio reciente ha explorado estas variables en trabajadores argentinos, aún cuando ha sido enfatizada la importancia de analizar el sexismo en el contexto laboral (Swim & Hyers, 2009), en pos de generar un ambiente de trabajo más justo y satisfactorio. Por lo que, habida cuenta de esta carencia, el propósito del

presente estudio se orientó al análisis de las posibles vinculaciones entre la orientación axiológica (individualismo-colectivismo) y el sexismo en muestras de trabajadores argentinos.

MÉTODO

Participantes y procedimiento

La recolección de los datos se efectuó en cinco organizaciones del sur de la provincia de Santa Fe, cuyas autoridades prestaron su aval para participar en la investigación. La muestra final estuvo conformada por 150 empleados (74 varones y 76 mujeres) con un promedio de edad de 32,95 años. La distribución por nivel educacional se mostró como sigue: nivel primario 0,7%, nivel secundario 16,7%, nivel terciario 36%, nivel universitario 46,7%. En cuanto a la distribución por cargos, el 10,7% ocupaba cargos gerenciales (gerentes, supervisores, jefes, etc.), el 23,3% eran empleados jerarquizados, y el 66% eran empleados contratados. El promedio de antigüedad laboral fue de 7,6 años. Los sujetos participaron voluntariamente firmando un consentimiento informado y respondiendo un cuadernillo integrado por una hoja de datos personales y un conjunto de instrumentos que midieron las variables en estudio, descritos a continuación.

Instrumentos

Individualismo-colectivismo: fue explorado a través de la adaptación argentina (Omar et al., 2007) de la Escala de Individualismo-Colectivismo de Singelis, Triandis, Bhawuk y Gelfand (1995). Este es un instrumento integrado por 32 ítems con formato Likert de 5 puntos, que mide las dimensiones de Colectivismo Horizontal (8 ítems; $\alpha = .77$; ej.: “me siento bien cuando coopero con los otros”); Colectivismo Vertical (8 ítems; $\alpha = .81$; ej.: “antes de hacer un viaje consulto con mi familia y amigos”); Individualismo Horizontal (8 ítems; $\alpha = .77$; ej.: “me gusta ser único y

diferente a los otros de muchas maneras”) e Individualismo Vertical (8 ítems; $\alpha = .79$; ej.: “ganar es todo”).

Sexismo Ambivalente: fue explorado a través de la adaptación argentina (Vaamonde & Omar, enviado) del Inventario de Sexismo Ambivalente de Glick y Fiske (1996). Se trata de un instrumento con formato Likert de 5 puntos, compuesto por 22 ítems que exploran las dos facetas del sexismo ambivalente: Sexismo Hostil (11 ítems; $\alpha = .88$; ej.: “las mujeres exageran los problemas que tienen en el trabajo”) y Sexismo Benévolo (11 ítems; $\alpha = .81$; ej.: “las mujeres deben ser protegidas por los hombres”).

Deseabilidad Social: la tendencia al falseamiento o deseos de mostrar una imagen mejorada de uno mismo fue explorada a través de la versión argentina (Omar, 1988) de la Escala de Deseabilidad Social del Cuestionario de Personalidad de Eysenck (EPQ). Esta escala está integrada por 21 ítems de opción forzada, con una consistencia interna de .87.

Variables sociodemográficas: a cada trabajador se le solicitó información acerca de su edad, sexo, cargo y antigüedad laboral.

RESULTADOS

En primer lugar, se calcularon las medias y desvíos típicos correspondientes a la totalidad de las variables en estudio, tanto para la muestra total, como separadamente para varones y mujeres. Seguidamente se calculó un análisis multivariado de la varianza (MANOVA) efectuado en función del sexo. La Tabla 1 presenta los resultados de tales análisis.

Los índices descriptivos muestran que el valor predominante entre los sujetos de la muestra es el CH ($M = 4.16$, $DS = 0.57$), seguido por el IH ($M = 3.36$, $DS = 0.65$). En cuanto al sexismo, entre los participantes predomina la dimensión hostil ($M = 3.12$, $DS = 0.72$) sobre la benévola ($M = 3.09$, $DS = 0.62$). El análisis de la varianza muestra, a su vez, que existe un efecto signifi-

Tabla 1. *Medias y desvíos típicos de las variables en estudio y análisis multivariado de la varianza (MANOVA) en función del sexo*

Variables	Total (N=150)		Varones (N=74)		Mujeres (N=76)		“F”	p
	x	σ	x	σ	x	σ		
CH	4.16	0.57	4.15	0.52	4.16	0.62	0.02	ns
CV	3.25	0.58	3.34	0.51	3.16	0.62	3.90	.050
IH	3.36	0.65	3.28	0.74	3.44	0.54	2.32	ns
IV	2.40	0.65	2.53	0.65	2.29	0.64	5.09	.025
Sexismo Hostil	3.12	0.72	3.39	0.69	2.86	0.64	23.21	.000
Sexismo Benév.	3.09	0.62	3.20	0.63	3.00	0.60	3.96	.048
Deseab. Social	0.47	0.21	0.41	0.22	0.52	0.20	10.53	.001

Nota: Colectivismo Horizontal (CH), Colectivismo Vertical (CV), Individualismo Horizontal (IH), Individualismo Vertical (IV)

cativo del sexo sobre los valores, el monto de sexismo y la deseabilidad social. En este sentido, en comparación con las mujeres, los varones presentan mayor orientación al CV ($F_{(1,149)} = 3.9, p = .50$) y al IV ($F_{(1,149)} = 5.09, p = .025$). Exhiben, además, mayores montos de sexismo hostil ($F_{(1,149)} = 23.21, p < .001$) y de sexismo benévolo ($F_{(1,149)} =$

$3.96, p = .048$). Las mujeres, por su parte, presentan mayor deseabilidad social ($F_{(1,149)} = 10.53, p = .001$).

A continuación, se obtuvieron los coeficientes de correlación producto-momento entre las variables exploradas para la muestra total. La Tabla 2 presenta estos resultados.

De las variables sociodemográficas ex-

Tabla 2. *Matriz de correlaciones producto-momento entre las variables en estudio para la totalidad de la muestra (N=150)*

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Edad	--	ns	.61**	.64**	ns	ns	ns	ns	-.17*	-.19*	.19*
2. Educ.		--	.23**	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns	ns
3. Cargo			--	.47**	ns	ns	ns	ns	ns	ns	.18*
4. Antig.				--	ns	-.16*	ns	ns	ns	-.21**	ns
5. CH					--	.29**	ns	-.31**	ns	ns	.23**
6. CV						--	ns	.19*	.27**	.45**	.25**
7. IH							--	.21*	.19*	ns	-.21*
8. IV								--	.28**	ns	-.27**
9. SH									--	.44**	-.23**
10. SB										--	ns
11. DS											--

* $p < .05$; ** $p < .01$

Nota: Colectivismo Horizontal (CH), Colectivismo Vertical (CV), Individualismo Horizontal (IH), Individualismo Vertical (IV), Sexismo Hostil (SH), Sexismo Benévolo (SB), Deseabilidad Social (DS)

ploradas, la tabla precedente muestra que la edad se asocia negativamente con el sexismo hostil ($r = -.17, p < .05$) y con el sexismo benévolo ($r = -.19, p < .05$), y positivamente con la deseabilidad social ($r = .19, p < .05$). La antigüedad laboral se relaciona negativamente con el sexismo benévolo ($r = -.21, p < .01$) y con el CV ($r = -.16, p < .05$). En cuanto al interjuego entre el individualismo-colectivismo y el prejuicio sexista, mientras el sexismo hostil se vincula positivamente con el CV ($r = .27, p < .01$), el IH ($r = .19, p < .05$) y el IV ($r = .28, p < .01$), el sexismo benévolo se relaciona solamente con el CV ($r = .45, p < .01$). Por su parte, la deseabilidad social se asocia positivamente con el colectivismo, tanto horizontal ($r = .23, p < .01$) como vertical ($r = .25, p < .01$), y negativamente con el sexismo hostil ($r = -.23, p < .01$) y el indivi-

dualismo, tanto horizontal ($r = -.21, p < .05$) como vertical ($r = -.27, p < .01$). La tendencia a mostrar una imagen mejorada de uno mismo aumenta, además, según la jerarquía del cargo ocupado ($r = .18, p < .05$).

Finalmente, con el propósito de conocer el papel predictivo de las dimensiones axiológicas sobre el sexismo, se calcularon dos análisis de regresión múltiple (uno para sexismo hostil y otro para sexismo benévolo). En tales análisis se ingresaron como variables independientes (explicativas) las características socio demográficas (sexo, edad, nivel educativo, cargo y antigüedad laboral), los puntajes correspondientes a la variable deseabilidad social y los valores explorados a través de la Escala de Triandis (CH, CV, IH e IV). En ambos casos, el sexismo hostil y benévolo fueron ingresados como variables dependientes o criterio. El resultado de estos análisis se presenta en la Tabla 3.

Tabla 3. *Análisis de regresión múltiple. Variables dependientes: Sexismo Hostil y Sexismo Benévolo*

Variables independientes	Variables dependientes			
	Sexismo Hostil		Sexismo Benévolo	
	β	p	β	p
Edad	.04	ns	-.11	ns
Sexo	-.29	.000	-.13	ns
Nivel educativo	-.01	ns	-.06	ns
Cargo	.02	ns	-.05	ns
Antigüedad	-.13	ns	-.09	ns
DS	-.13	ns	.12	ns
CH	-.04	ns	-.06	ns
CV	.22	.013	.39	.000
IH	.16	.052	.16	.046
IV	.10	ns	.02	ns
R2	.28		.26	
$\Delta R2$.22		.21	
F	5.28		4.94	
gl	10, 139		10, 139	

La Tabla 3 muestra que el sexo surge como buen predictor del sexismo hostil ($\beta = -.29, p < .000$), luego de controlar los efectos de las variables sociodemográficas y la DS. En lo que respecta a la orientación

axiológica, el IH predice tanto el sexismo hostil ($\beta = .16, p = .052$) como el benévolo ($\beta = .16, p = .046$), al tiempo que el CV también surge como variable explicativa de ambos tipos de sexismo, hostil ($\beta = .22, p$

= .013) y benévolo ($\beta = .39$, $p < .001$), respectivamente.

DISCUSIÓN

La teoría del sexismo ambivalente de Glick y Fiske (1996, 2001) postula que en el núcleo de las relaciones de género yace una curiosa combinación de diferencia de poder e interdependencia íntima entre los sexos. Esto promueve la aparición de actitudes hostiles y benévolas hacia hombres y mujeres, siendo las últimas el colectivo más afectado. Entre los factores vinculados con este fenómeno, los valores humanos han cobrado destacada relevancia como principios que orientan las actitudes y los comportamientos individuales (Formiga, 2006, 2007; Formiga & Barros da Silva Neta, 2009). Sin embargo, en la literatura científica son escasas las investigaciones que abordan las posibles asociaciones entre el sexismo y la orientación axiológica, como así también aquellas que estudian estos fenómenos en el lugar de trabajo. De allí que en el presente estudio se haya adoptado la tipología propuesta por Triandis (IH, IV, CH y CV) como herramienta idónea para analizar el rol de la orientación axiológica individual sobre el tipo y el grado de sexismo presente en trabajadores argentinos.

En lo que hace a la distribución de las variables en estudio, los índices descriptivos obtenidos muestran que la orientación axiológica predominante entre los sujetos de la muestra fue el CH, seguido por el IH, el CV y el IV. Este hallazgo está en sintonía con publicaciones anteriores que informan que los latinoamericanos tienden a los valores colectivistas, privilegiando los objetivos, las normas y las necesidades grupales por sobre las individuales (Omar et al., 2007). Asimismo, la dimensión horizontal que distingue a los adultos argentinos también se refleja en esta muestra de trabajadores. En este sentido, estos individuos priorizan la igualdad de estatus, desvalorizando, quizá, la autoridad y las jerarquías.

En relación con el sexismo, los participantes más jóvenes evidenciaron mayores niveles de sexismo, tanto hostil como benévolo. Parecería que el prejuicio disminuye conforme aumenta la experiencia de vida. En efecto, el sexismo benévolo se reduce conforme los individuos acumulan antigüedad laboral. Además, en general, los sujetos presentaron más sexismo hostil que benévolo. Este hallazgo se contrapone a lo informado por investigaciones desarrolladas en otras culturas (Formiga, 2006, 2007; Glick & Fiske, 2001). De hecho, llama la atención que el monto de sexismo observado entre los trabajadores de la muestra resultó mayor que aquel reportado por Moya et al. (2002) para sujetos argentinos. Esto podría deberse a sesgos muestrales de los grupos explorados en ambas investigaciones, por lo que futuros estudios deberían tomar recaudos para aumentar la representatividad de la muestra.

Con respecto a las diferencias en función del sexo de los respondientes, los resultados indican que los varones son significativamente más sexistas hostiles y más sexistas benévolos que las mujeres. Esto se halla en línea con lo informado por investigaciones recientes realizadas con muestras de adultos de distintos países (Formiga, 2007; Glick & Fiske, 2001; Travaglia et al., 2009). Este hallazgo permite inferir una clara y esperada tendencia al rechazo del sexismo por parte de las mujeres, fenómeno corroborado a partir de la significativa contribución del sexo como predictor del sexismo hostil en el análisis de regresión efectuado.

Considerando la clasificación axiológica propuesta por Triandis, los análisis realizados indican que los sujetos varones se hallan más orientados al CV y al IV que las mujeres. Las facetas verticales de ambos valores se corresponden con una masculinidad propiamente patriarcal, indicativas del privilegio masculino de aspectos tales como el estatus y las jerarquías.

En lo que respecta a las vinculaciones entre el individualismo-colectivismo y el sexismo, se encontró que cuanto más orientados se hallan los sujetos al CV y al individualismo (sea horizontal, sea vertical), mayor es su nivel de sexismo hostil. De hecho, luego de ser controladas las variables sociodemográficas y la deseabilidad social, tanto el CV como el IH surgen como variables explicativas de este prejuicio. De acuerdo con Glick y Fiske, los sexistas hostiles sienten envidia y miedo hacia las mujeres percibidas como competidoras potencialmente peligrosas en la lucha por el poder. Se comprende así cómo la orientación al individualismo explicaría en parte este prejuicio, ya que estos sujetos suelen ser más competitivos y ambiciosos que el resto (Triandis & Suh, 2002), aumentando su monto de prejuicio hostil al sentirse amenazados por mujeres capaces de competir por el ascenso en la jerarquía. En cuanto a la relación del sexismo hostil con el CV, si bien este hallazgo coincide con los resultados obtenidos por Moya et al. (2002), difiere de aquellos encontrados por Case et al. (2006). No obstante, de tales evidencias se desprende que tanto individualistas como colectivistas se valen del sexismo hostil como herramienta de opresión y de control ante aquellas mujeres percibidas como una amenaza.

En lo que hace al sexismo benévolo, el análisis de correlaciones muestra asociaciones entre este prejuicio y el CV. Tal resultado se halla en sintonía con lo reportado por Formiga (2007), quien observó que las personas que priorizan los intereses grupales tendrían mayor probabilidad de manifestar las formas más benévolas del sexismo. Incluso el análisis de regresión múltiple efectuado evidencia que, al igual que en el caso del sexismo hostil, tanto el CV como el IH emergen como buenos predictores del sexismo benévolo. De este modo, la orientación al individualismo o al colectivismo potenciaría la faceta benévola del prejuicio

sexista, reforzando estereotipos femeninos más tradicionales y manteniendo a raya a aquellas mujeres que intenten asumir roles de mayor jerarquía (Glick & Fiske, 2001).

Para analizar los resultados obtenidos debe considerarse, asimismo, la influencia de la deseabilidad social. En este sentido, la tendencia a mostrar una imagen mejorada de sí mismo se vincula negativamente con el individualismo y con el sexismo hostil. Por lo tanto, quienes informaron mayores montos de sexismo hostil y mayor orientación al individualismo (sea horizontal, sea vertical), presentaron menor tendencia a la deseabilidad social. En otras palabras, es probable que estos individuos hayan sido más honestos al momento de responder la batería propuesta. Además, se encontró que las mujeres son más propensas a manifestar deseabilidad social, hallazgo coincidente con otras investigaciones (Omar & Uribe, 2001).

Para evaluar los hallazgos y las contribuciones del presente estudio se deben tomar en cuenta las limitaciones de su diseño. Al respecto, debe aclararse que todas las variables fueron medidas al mismo tiempo y con la misma muestra no probabilística, lo que pudo haber ocasionado sesgos de medición. A su vez, se emplearon instrumentos autodescriptivos, pudiendo generar el sesgo del método común. Una forma de superar esta debilidad sería incluir otras fuentes de recolección de datos para futuros estudios, tales como las entrevistas o la observación de los comportamientos habituales de los sujetos en su lugar de trabajo.

Por último, entre las fortalezas, cabe destacar la provisión de información preliminar no sólo sobre las relaciones entre la orientación axiológica y el sexismo en trabajadores, sino sobre las configuraciones del sexismo ambivalente en individuos argentinos, habida cuenta de la escasez de estudios locales que den cuenta de este fenómeno. Para explicar y comprender mejor la vinculación entre los valores y el sexis-

mo en el lugar de trabajo, futuros estudios deberían explorar estas variables en muestras de otras culturas y en distintos contextos laborales, así como las posibles relaciones entre rasgos de personalidad, sexismo y comportamientos de discriminación. El aporte de métodos cualitativos agregaría

valiosa información para la comprensión global de esta problemática. Finalmente, se espera que los resultados alcanzados contribuyan a una mejor comprensión del interjuego entre la orientación al individualismo-colectivismo y el sexismo en el seno de las organizacionales.

Referencias

- Allport, G. W. (1954). La naturaleza del prejuicio. Buenos Aires: Paidós.
- Barreto, M., Ryan, M. K., & Schmitt, M. T. (2009). Introduction: Is the glass ceiling still relevant in the 21st century? En M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (pp. 3-18). Washington: American Psychological Association.
- Berry, J. W., Poortinga, Y. H., Segall, M. H., & Dasen, P. R. (1992). *Cross-cultural psychology: Research and applications*. New York: Cambridge University Press.
- Case, K. A., Fishbein, H. D., & Ritchey, P. N. (2006). Personality's influence on higher order factors of prejudice and discrimination. *Current Research in Social Psychology*, 11, 187-201.
- Cristini, M. & Bermudez, G. (2007). El mapa económico de las mujeres argentinas (1998-2006). Buenos Aires: Fundación de Investigaciones Económicas Latinoamericanas. Consultado 30 de junio de 2010. Disponible en: <http://www.fiel.org/publicaciones/Documentos/DOC93.pdf>
- Dutta-Bergman, M., & Wells, W. D. (2002). The values and lifestyles of idiocentrics and allocentrics in an individualist culture: A descriptive approach. *Journal of Consumer Psychology*, 12(3), 42-54.
- Eagly, A. H., Wood, W., & Johannesen-Schmidt, M. C. (2004). Social role theory of sex differences and similarities: Implications for the partner preferences of women and men. En A. H. Eagly, A. E. Beall, & R. J. Sternberg (Eds.), *The psychology of gender* (pp. 269-295). New York: The Guilford Press.
- Formiga, N. (2006). A orientação valorativa na manutenção do preconceito feminino: Consistência correlacional entre os valores humanos e sexismo ambivalente. *Psicologia Argumento*, Curitiba, 24(47), 49-59.
- Formiga, N. S. (2007). Valores humanos e sexismo ambivalente. *Revista do Departamento de Psicologia*, 19(2), 381-396.
- Formiga, N. S., & Barros da Silva Neta, A. (2009). Precisão preditiva das novas formas de sexismo a partir das orientações valorativas em brasileiros. *Psico (Porto Alegre)*, 40(2), 174-183.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (1996). The Ambivalent Sexism Inventory: Differentiating hostile and benevolent sexism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 491-512.
- Glick, P., & Fiske, S. T. (2001). Ambivalent sexism. En M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (pp. 115-188). San Diego: Academic Press.
- Glick, P., Fiske, S. T., Mladinic, A., Saiz, J. L., Abrams D., Masser, B., ... López López, W. (2000). Beyond prejudice as simple antipathy: Hostile and benevolent sexism across cultures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 79(5), 763-775.
- Gouveia, V. V. (1998). La naturaleza de los valores descriptores del individualismo

- e del colectivismo: Una comparación intra e intercultural. Tesis de Doctorado. Facultad de Psicología, Universidad Complutense de Madrid, España.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hill, USA: Sage.
- Hofstede, G. (1997). *Cultures and organizations: Software of the mind*. New York: McGraw Hill.
- Iyer, A. (2009). Increasing the representation and status of women in employment: The effectiveness of affirmative action. En M. Barreto, M. K. Ryan, & M. T. Schmitt (Eds.), *The glass ceiling in the 21st century: Understanding barriers to gender equality* (pp. 257-280). Washington: American Psychological Association.
- Lameiras Fernández, M., & Rodríguez Castro, Y. (2003). Evaluación del sexismo ambivalente en estudiantes gallegos/as. *Acción Psicológica*, 2, 131-136.
- Moya, M., Expósito, F., Rodríguez-Bailón, R., Glick, P., & Páez, D. (2002). Sexismo ambivalente en España y Latinoamérica. *SOCIOTAM, Revista Internacional de Ciencias Sociales y Humanidades*, 12, 139-167.
- Moya, M., Páez, D., Glick, P., Fernández Sedano, I., & Poeschl, G. (2001). Sexismo, masculinidad - feminidad y factores culturales. *Revista Electrónica de Motivación y Emoción*, 4(8-9). Consultado 4 de Abril de 2009. Disponible en: <http://reme.uji.es/articulos/amoyam4101701102/texto.html>
- Omar, A. (1988). Estandarización argentina de los cuestionarios de personalidad de Eysenck. *Revista Chilena de NeuroPsiquiatría*, 42, 8395.
- Omar, A. y Uribe, H. (2001). Perfil motivacional y rendimiento académico. Tendencia al falseamiento y temor a ser descubierto. *Acta Psiquiátrica y Psicológica de América Latina*, 46:1, 67-73
- Omar, A., & Urteaga, F. (2008). Valores personales y compromiso organizacional. *Revista Enseñanza e Investigación en Psicología*, 13, 2, 353-372.
- Omar, A., Paris, L., & Vaamonde, J. D. (2009). El interjuego entre el compromiso organizacional y los valores personales. *Psicodebate: Psicología, Cultura y Sociedad* N° 9, 27-43.
- Omar, A., Uribe, H., Ferreira, C., Assmar, E., Terrones, A., & Galaz, M. (2007). Colectivismo, justicia y ciudadanía organizacional en empresas argentinas, mexicanas y brasileras. *Revista Mexicana de Psicología*, 24, 101-116.
- Organización Internacional del Trabajo (2009). *Tendencias mundiales del empleo de las mujeres*. Ginebra: OIT. Consultado 2 de Mayo de 2010. Disponible en: http://www.ilo.org/global/What_we_do/Publications/lang--es/docName--WCMS_106195/index.htm
- Oyserman, D., Coon, H., & Kemmelmeier, M. (2002). Rethinking individualism and collectivism: Evaluation of theoretical assumptions and meta-analyses. *Psychological Bulletin*, 128, 1, 3-72.
- Ros, M., & Gómez, A. (1997). Valores personales individualistas y colectivistas y su relación con la autoestima colectiva. *Revista de Psicología Social*, 12(2), 179-198.
- Schwartz, S. H. (2001). ¿Existen aspectos universales en la estructura y el contenido de los valores humanos? En M. Ros & V. V. Gouveia (Eds.), *Psicología social de los valores humanos: Desarrollos teóricos, metodológicos y aplicados* (pp. 53-77). Madrid: Editorial Biblioteca Nueva.
- Singelis, T. M., Triandis, H. C., Bhawuk, D. P., & Gelfand, M. J. (1995). Horizontal and vertical dimensions of individualism and collectivism: A theoretical and measurement refinement. *Cross-Cultural Research*, 29, 240-275.

- Swim, J. K., & Hyers, L. L. (2009). Sexism. En T. D. Nelson (Edit.), *Handbook of prejudice, stereotyping and discrimination* (pp. 407-430). New York, NY: Psychology Press - Taylor & Francis Group, LLC.
- Travaglia, L. K., Overall, N. C., & Sibley, C. G. (2009). Benevolent and hostile sexism and preferences for romantic partners. *Personality and Individual Differences*, 47, 599-604.
- Triandis, H. (1995). *Individualism and collectivism*. Boulder, USA: Westview Press.
- Triandis, H. (2001). Individualism-collectivism and personality. *Journal of Personality*, 69, 907-924.
- Triandis, H. C., & Gelfand, M. J. (1998). Converging measurement of horizontal and vertical individualism and collectivism. *Journal of Personality and Social Psychology*, 74, 118-128.
- Triandis, H. C., & Suh, E. M. (2002). Cultural influences on personality. *Annual Review of Psychology*, 53, 133-160.
- Vaamonde, J. D., & Omar, A. (enviado). Validación argentina del Inventario de Sexismo Ambivalente. *Alternativas en Psicología*.