

Influencia del contacto imaginado

y la toma de conciencia en el prejuicio explícito e implícito hacia mujeres líderes en contexto laboral

Influence of imagined contact and the awareness on the explicit and implicit prejudice towards leading women in the work context



Jeffryn Cantero

(1995, venezolano, Universidad Central de Venezuela, Venezuela)
jeffryncantero@gmail.com



Evelyn Placencia

(1996, venezolana, Universidad Central de Venezuela, Venezuela)
evelynaplace@gmail.com



Claudia Agrás

(1991, venezolana, Universidad Central de Venezuela, Venezuela)
claudiaagras@gmail.com



Carolina Mora

(1965, venezolana, Universidad Central de Venezuela, Venezuela)
psicologacarolinamora@gmail.com

Resumen

En la presente investigación se evaluó el efecto del Contacto Imaginado Intergupal y de la Toma de Conciencia sobre el prejuicio explícito e implícito de una muestra de 60 sujetos hombres hacia mujeres líderes en contexto laboral. Todos ellos eran estudiantes de la Universidad Central de Venezuela (UCV) y tenían entre 18 y 25 años. Se empleó un diseño cuasi-experimental de 4 grupos (uno control y tres experimentales). Al grupo control se le pidió imaginar cómo sería estudiar su carrera junto a un familiar; al grupo experimental 1 se le dieron instrucciones de imaginar que interactuaban con una mujer líder; al grupo experimental 2 se le presentaron imágenes de mujeres líderes junto a adjetivos positivos; y al grupo experimental 3 se le dieron instrucciones de imaginar que interactuaban con una mujer líder y adicionalmente, se le presentaron imágenes de mujeres líderes junto a adjetivos positivos. Los resultados obtenidos con el ANOVA indican que no hubo diferencias significativas entre los grupos. Sin embargo, se discuten exhaustivamente las variables que pudieran estar implicadas en estos resultados.

Palabras clave: contacto imaginado, mujeres líderes, prejuicio explícito, prejuicio implícito, toma de conciencia.

Recibido: 13-04-2021. **Aceptado:** 26-08-2021.

Abstract

In the present research, the effect of Intergroup Imagined Contact and Consciousness-raising on the explicit and implicit prejudice of a sample of 60 male subjects towards female leaders in a work context was evaluated. All of them were students at the Central University of Venezuela (UCV) and were between 18 and 25 years old. A quasi-experimental design of 4 groups (one control and three experimental) was used. The control group was asked to imagine what it would be like to study their degree with a family member; Experimental Group 1 was instructed to imagine interacting with a female leader; Experimental group 2 was presented with images of female leaders along with positive adjectives; and experimental group 3 were instructed to imagine interacting with a female leader and additionally, they were presented with images of female leaders along with positive adjectives. The results obtained with the ANOVA indicate that there were no significant differences between the groups. However, the variables that could be involved in these results are exhaustively discussed.

Key-words: consciousness-raising, explicit prejudice, imagined contact, implicit prejudice, women leaders.

Introducción

Tabla 1. Estadísticos descriptivos respecto a las medidas pre y post-test de la ACT-ML y el IAT. A pesar de los logros obtenidos por la revolución feminista, aún existen vestigios de estructuras conservadoras que avalan la subordinación de la mujer ante el hombre. Por ejemplo, en el ámbito laboral, las mujeres tienen más dificultades para obtener beneficios, remuneraciones similares a las de los hombres con el mismo cargo y tienen mayores inconvenientes para aspirar a cargos directivos.

Diversos autores (Bahamonde, Miranda, Avendaño, & Estrada, 2017; Lupano & Castro, 2011; Lupano & Castro, 2013) han encontrado que existen características tradicionalmente asociadas a ser mujer y otras a ser hombre: **las características agénicas/instrumentales** (el control, la agresividad, habilidad en ciencias, uso de la fuerza física, etc), suelen ser asociadas a la masculinidad mientras que **las características comunales/expresivas** (la honestidad, habilidades manuales, sensibilidad, etc.) están asociadas a la feminidad.

Este tipo de caracterizaciones se debe a que los estereotipos de género poseen una dimensión descriptiva, conformada por las características que se atribuyen a cada género; y una dimensión prescriptiva, que indica cómo deben comportarse los hombres y las mujeres. (Riquelme, Rivera, Ortega & Hernández, 2013). En este orden de ideas **La teoría de la congruencia del rol** indica que el prejuicio que sufren las mujeres en posiciones de poder es conse-

cuencia de la incongruencia entre las características femeninas y los requisitos que se requieren para ser líder, que son masculinos (Chaigneau, 2012).

Aunque muchas investigaciones han trabajado en el prejuicio hacia las mujeres líderes, solo unas pocas han indagado sobre las estrategias para reducirlo. Una de estas estrategias es el **Contacto Imaginado Intergupal**, que consiste en que los sujetos imaginen que interactúan con algún miembro del grupo estigmatizado (Igartua, Wojcieszak, Cachón-Ramón, & Guerrero-Martín, 2017). Esta técnica ha demostrado ser útil tanto en la reducción del **prejuicio explícito**, aquel que la persona ejerce a voluntad y de manera evidente como del **prejuicio implícito**, aquel que la persona expresa de forma involuntaria, es decir, que es inconsciente o automático, y que puede asumir formas más sutiles o disimuladas, como por ejemplo, asociar más fácilmente palabras positivas con hombres que con mujeres (Hewstone & Swart, 2011). El prejuicio implícito muestra una relación más fuerte con las intenciones conductuales que con las actitudes (Miles & Crisp, 2014).

Por ello, también es importante utilizar una de las estrategias de **Toma de Conciencia**, que consiste en alterar el significado de un hecho o situación, cambiando a través del reacondicionamiento, el contexto o marco para presentarla e interpretarla (Paluck & Green, 2009; García, 2015). En este sentido, autores como Olson & Fazio (2006) encontraron que al emparejar los estímulos "negro-bueno" y "blanco-malo", se logró disminuir el prejuicio racial de personas de raza blanca hacia personas de raza negra.

Considerando que no existen suficientes investigaciones experimentales que se hayan dedicado a reducir el prejuicio hacia las mujeres líderes, se plantea la siguiente interrogante ¿Influye el contacto imaginado intergrupar y la toma de conciencia sobre el prejuicio explícito e implícito hacia mujeres líderes en el contexto laboral?

Marco metodológico

Variables independientes

Contacto Imaginado Intergrupar

Se define como "la simulación mental de una interacción social con un miembro que pertenece a otro grupo" estigmatizado (Igartua et al., 2017, p. 1901). Esta variable fue manipulada mediante el método experimental de modalidades (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), ya que se tuvo un grupo control que no fue expuesto al contacto imaginado y dos grupos experimentales, a los cuales se les dio instrucciones de imaginar que interactuaban positivamente con una mujer líder.

Toma de Conciencia

Es una técnica que busca combatir el prejuicio implícito. En esta investigación se empleó la toma de conciencia por recondicionamiento, que consistía en presentar imágenes del grupo estigmatizado (mujeres líderes en contexto laboral) con frases positivas (Paluck & Green, 2009). La variable fue manipulada mediante el método de modalidades (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), ya que el grupo control no fue expuesto a esta variable, mientras que los otros dos grupos experimentales si fueron expuestos.

Variables dependientes

Prejuicio explícito hacia mujeres líderes

Es la actitud o evaluación desfavorable que se manifiesta de forma directa y explícita hacia mujeres líderes (Cárdenas & Barrientos, 2008). Esta variable, fue medida por medio de la Escala de Actitudes Desfavorables Hacia Mujeres Líderes (ACT-ML) diseñada por Lupano & Castro (2011).

Prejuicio implícito hacia mujeres líderes

Son actitudes o evaluaciones desfavorables dirigidas hacia mujeres líderes, que son activadas de forma automática y que no son conscientes por parte de los individuos, aunque son capaces

de influir en su conducta (Cárdenas & Barrientos, 2008). Esta variable fue medida a través del Test de Asociación Implícita (IAT por sus siglas en inglés) realizado por el grupo investigador, con base en lo planteado por (Wittenbrink & Schwarz, 2007).

Variables Controladas

Sexo

Se ha demostrado que existen diferencias en cuanto al prejuicio hacia mujeres líderes, tomando en cuenta el sexo del sujeto que emite el juicio, ya que los hombres son más prejuiciosos que las mujeres respecto a dicho colectivo (Lupano & Castro, 2011). Se controló esta variable por medio del método de eliminación (McGuigan, 1996) trabajando solamente con una muestra de hombres.

Edad

Echebarría & Pinedo (1997) encontraron que en los grupos etarios menores a 25 años, existe una mayor percepción de igualdad y menor "rigidez" respecto a los estereotipos de género; en comparación con personas mayores a esa edad, quienes han vivido en una sociedad más tradicional, en la que los roles y estereotipos están mucho más marcados. Esta variable fue controlada por medio de la técnica de eliminación (McGuigan, 1996), ya que se estableció que los participantes debían tener un rango de edad que se ubicara entre los 18 y los 25 años.

Características estereotípicas

Es el conjunto de atributos de género que se atribuyen frecuentemente a determinado sexo (Lupano & Castro, 2013). Se ha encontrado que se muestra mayor prejuicio hacia mujeres que expresan solo un tipo de características de liderazgo (bien sea agénticas/masculinas o comunales/femeninas), en comparación a las mujeres que expresan un liderazgo con ambos tipos de características. Se optó por controlar esta variable a través de la igualdad de condiciones (McGuigan, 1996), mostrando como estímulo a una mujer con características tanto comunales como agénticas.

Experiencia previa con una mujer líder

Implica que una persona en algún momento de su vida ha estado en un cargo bajo la supervisión de una mujer. Se ha demostrado que el contacto suele reducir el prejuicio (Smith, 2006), lo que implicaría que, al haber estado bajo la supervisión de una mujer líder, debería existir menor prejuicio hacia este colectivo. Se controló esta variable usando el método de eliminación, al admitir solamente participantes que no hayan estado bajo la supervisión de una jefa (McGuigan, 1996).

Hipótesis de investigación

H₁: Los tres grupos experimentales (el grupo expuesto a contacto imaginado, el grupo expuesto a toma de conciencia y el grupo expuesto a ambas técnicas), presentarán niveles significativamente menores de prejuicio implícito y explícito hacia las mujeres líderes, respecto al grupo control.

Tipo de investigación

La investigación es cuasi-experimental, debido a que: 1) Se manipularon las variables independientes (contacto imaginado intergrupalo y toma de conciencia); 2) Se midieron las variables dependientes (prejuicio explícito e implícito hacia mujeres líderes en contexto laboral); 3) Hubo control de las variables extrañas: sexo, edad, características estereotípicas, experiencia previa con una mujer líder y el orden de presentación de los instrumentos de medición (Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Diseño de investigación

Se empleó un diseño cuasi-experimental, compuesto por cuatro grupos (uno control y tres grupos experimentales). Con mediciones pre y post-test. Al grupo control se le solicitó que imaginaran cómo sería estudiar su carrera junto a un familiar; al grupo experimental 1 se le dio instrucciones de imaginar que interactuaban con una mujer líder; al grupo experimental 2 se le presentaron imágenes de mujeres líderes junto a frases y adjetivos positivos; y al grupo experimental 3 se le dio instrucciones de imaginar que interactuaban con una mujer líder y adicionalmente, se le presentaron imágenes de mujeres líderes junto a frases y adjetivos positivos. A continuación, se presenta un esquema del diseño:

G ₁	O ₁	-	O ₂
G ₂	O ₂	X ₁	O ₄
G ₃	O ₃	X ₂	O ₆
G ₄	O ₄	X ₁ X ₂	O ₈

Figura 1. Notación del diseño de investigación (Fuente: Hernández, Fernández & Baptista, 2010).

Muestra

La muestra estuvo compuesta por 60 estudiantes de sexo masculino, de la UCV, con un rango de edad entre 18 y 25 años, habitantes de la Gran Caracas, sin distinción de nivel socioeconómico.

Muestreo

El muestreo fue de tipo no probabilístico, por conveniencia (Hernández, Fernández & Baptista, 2010), porque era necesario que los participantes no hubiesen tenido contacto con mujeres líderes y que cumplieran con el rango de edad solicitado.

Instrumentos de medición

Escala de Actitudes Desfavorables Hacia Mujeres Líderes (ACT-ML)

Esta escala es de carácter autoadministrable y evalúa actitudes desfavorables hacia el liderazgo femenino, en dos dimensiones: a) **características instrumentales**: evalúa el grado en que las personas consideran que las mujeres presentan características asociadas al liderazgo y b) **aceptación del liderazgo femenino**: el grado de conformidad con que una mujer sea líder (Lupano & Castro, 2011).

El instrumento contiene 7 ítems que se contestan en una escala tipo Likert de 7 puntos, cuyas opciones de respuesta van desde "Totalmente en Desacuerdo" a "Totalmente de Acuerdo". Los ítems 2, 3, 6 y 7 son ítems inversos (Lupano & Castro, 2011). Este instrumento fue aplicado a los sujetos empleando una adaptación realizada para esta investigación, la cual fue validada por un panel de expertos.

Test de Asociación Implícita (IAT)

Es un test computarizado que evalúa el prejuicio implícito hacia las mujeres líderes y que se emplea para minimizar los efectos que tiene la deseabilidad social sobre las respuestas de las personas cuando hablan de sus prejuicios. Este test fue creado por Greenwald, McGhee & Schwartz (Wittenbrink & Schwarz, 2007) y mide la latencia de respuesta de los participantes, tomando como base el supuesto de que las asociaciones compatibles entre imágenes y palabras (por ejemplo, mujeres líderes – adjetivos negativos) se procesan de forma más rápida, que las asociaciones incompatibles (por ejemplo, mujeres líderes – adjetivos positivos) (Briñol, Horcajo, Becerra, Falces & Sierra, 2002).

Para esta investigación se elaboró un IAT que incluyó 10 imágenes de mujeres que eran "amas de casa", 10 imágenes de mujeres líderes, una lista de 10 adjetivos congruentes con el rol de líder y una lista de 10 adjetivos incongruentes con el rol de líder.

Procedimiento

Durante la fase experimental, ambos grupos tuvieron que contestar la ACT-ML y el IAT, tanto en el pre-test como en el post-test. La diferencia radicaba en los estímulos a los cuales fue expuesto cada grupo

En el caso del grupo control se les solicitó que imaginaran cómo sería su experiencia al estudiar junto a un familiar.

Al grupo experimental 1, se les entregó una viñeta a cada participante, donde se describía el caso de una mujer líder y luego se les pidió que imaginaran que interactuaban positivamente con ella. Al grupo experimental 2, se les mostró una presentación en Power-Point que contenía imágenes de mujeres líderes, acompañadas de frases positivas sobre mujeres en cargos de liderazgo.

Al grupo experimental 3 se les entregó una viñeta donde se describía el caso de una mujer líder y luego se les pidió que imaginaran que interactuaban positivamente con ella. Luego, se les mostró una presentación en Power-Point que contenía imágenes de mujeres líderes y debajo de ellas se encontraban frases positivas.

Aspectos éticos

Los aspectos éticos que se consideraron tomando con base en Coolican (1997), fueron los siguientes:

En primer lugar, los sujetos participaron voluntariamente en la investigación. No se les coaccionó y tampoco se les otorgó ningún incentivo para que participaran. Asimismo, se les indicó que podían retirarse en cualquier momento, en caso de desearlo y se les garantizó la confidencialidad de sus respuestas y el anonimato respecto a su identidad.

En segundo lugar, si bien al principio se les dijo que la investigación trataba sobre técnicas de imaginación, a fin de reducir los efectos de la deseabilidad social sobre sus respuestas, este engaño fue inofensivo e inocuo. Inmediatamente después de finalizar todo el procedimiento, se les reveló la verdadera finalidad de la investigación.

En tercer lugar, los sujetos no fueron expuestos a situaciones que les ocasionaran estrés o incomodidad física.

Resultados

En este apartado se muestran los resultados obtenidos, que fueron procesados por medio del programa estadístico SPSS, versión 25. En la siguiente tabla se muestran los estadísticos descriptivos de los puntajes obtenidos en ambos instrumentos en las mediciones pre y post-test.

Tabla 1. Estadísticos descriptivos respecto a las medidas pre y post-test de la ACT-ML y el IAT.

Grupos	ACT-ML (Prejuicio explícito)				IAT (Prejuicio implícito)			
	Pre-test		Post-test		Pre-test		Post-test	
	M	Desviación típica	M	Desviación típica	M	Desviación típica	M	Desviación típica
Grupo Control	12,93	7,353	14,00	10,064	,5937	,4953	,4085	,6264
Grupo Experimental (contacto)	11,73	7,085	10,27	4,949	,6751	,4694	,7936	,6741
Grupo Experimental (conciencia)	10,97	3,907	10,00	3,402	,5508	,4105	,6748	,5672
Grupo experimental (contacto y conciencia)	12,33	6,715	11,40	6,277	,3453	,6976	,3901	,7340

Fuente: Elaboración propia.

En cuanto a la ACT-ML, se puede observar en la tabla anterior que:

El grupo control tuvo una media de 12,93 en el pre-test y una media de 14 en el post-test. Mientras que su desviación típica fue de $DT=7,353$ en el pre-test y de $DT=10,064$ en el post-test.

El grupo experimental 1, obtuvo 11,73 en el pre-test y 10,27 en el post-test, Y su desviación típica fue de $DT=7,085$ en el pre-test y de $DT=4,949$ en el post-test.

En el caso del grupo experimental 2, en el pre-test tuvo una media de 10,97 y en el post-test de 10. Asimismo, tuvo una desviación típica de $DT=3,907$ en el pre-test y de $DT=3,402$ en el post-test.

El grupo experimental 3 obtuvo 12,33 y 11,40, en el pre-test y en el post-test, respectivamente. Por otra parte, obtuvo en el pre-test $DT=6,715$ y en el post-test $DT=6,277$.

En el mismo orden de ideas, al observar los resultados del IAT (Ver Tabla 1), se constata que:

El grupo control tuvo una media de ,5937 en el pre-test y una media de ,4085 en el post-test. Mientras que su desviación típica fue de $DT=,4953$ en el pre-test y de $DT=,6264$ en el post-test.

El grupo experimental 1, obtuvo ,6751 en el pre-test y ,7936 en el post-test, Y su desviación típica fue de $DT=,4694$ en el pre-test y de $DT=,6741$ en el post-test.

En el caso del grupo experimental 2, en el pre-test tuvo una media de ,5508 y en el post-test de ,6748. Asimismo, tuvo una desviación típica de $DT=,4105$ en el pre-test y de $DT=,5672$ en el post-test.

El grupo experimental 3 obtuvo ,3453 y ,7340, en el pre-test y en el post-test, respectivamente. Por otra parte, obtuvo en el pre-test $DT=,6976$ y en el post-test $DT=,7340$.

Posteriormente, se aplicaron pruebas de normalidad, para evaluar el comportamiento de la distribución de puntajes de la ACT-ML y del IAT:

Tabla 2. Pruebas de Normalidad para la distribución de puntajes de la ACT-ML y del IAT.

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
ACT-ML	,254	57	,000	,682	57	,000
IAT	,067	57	,200*	,985	57	,681

Fuente: Elaboración propia. a. Corrección de significación de Lilliefors. *Esto es un límite inferior de la significación verdadera.

En la tabla anterior puede observarse que mientras la distribución referente al IAT, se comporta de manera normal Sig=.681, la distribución referente a la ACT-ML no lo hace. Consecuentemente, se aplicó una prueba de Levene para verificar la existencia de homocedasticidad entre los grupos:

Tabla 3. Prueba de homogeneidad de varianzas para la distribución de puntajes de la ACT-ML y del IAT.

Instrumento	Estadístico de Levene	gl1	gl2	Sig.
ACT-ML_POST	2,201	3	56	,098
IAT	,206	3	53	,892

Fuente: Elaboración propia.

Como puede observarse en la Tabla 3, la distribución de puntajes de la ACT-ML reportó un nivel de significación de $p > .05$. Asimismo, la distribución de puntajes del IAT, también arrojó un nivel de significación de $p > .05$, con lo que se comprueba que en ambas distribuciones existe homocedasticidad.

Finalmente, con base en los análisis previos y los objetivos de investigación, se decidió aplicar un ANOVA con la finalidad de conocer si las diferencias que se presentan entre los post-test de los grupos son significativas.

Tabla 4. ANOVA: ACT-ML e IAT.

Instrumento	Varianza	Suma de cuadrados	gl	Media cuadrática	F	Sig.
ACT-ML	Entre grupos	150,050	3	50,017	1,132	,344
	Dentro de grupos	2474,533	56	44,188		
	Total	2624,583	59			
IAT	Entre grupos	1,670	3	,557	1,301	,284
	Dentro de grupos	22,674	53	,428		
	Total	24,344	56			

Fuente: Elaboración propia.

Se obtuvo un puntaje de Sig= 0,344 para el post-test de la ACT-ML y un valor de Sig=0,284 para el post-test del IAT. Dado que ambos valores son superiores al nivel de significación de 0.05, podemos afirmar que no existen diferencias significativas entre los grupos en cuanto a las técnicas de reducción de prejuicio.

Conclusiones-Discusión

No se encontraron diferencias significativas en los niveles de prejuicio de los diversos grupos. Sin embargo, se analizan las variables que pueden explicar estos resultados.

El sesgo de las respuestas. Autores como Hernández, Fernández y Baptista (2010) reportan que las investigaciones que incluyen pre test pueden inducir a los participantes a no responder espontáneamente sino a intentar replicar durante el post test el mismo patrón de respuestas que emitieron previamente, generando pocas diferencias entre ambas medidas (Murillo, 2011).

La carrera universitaria. Cárdenas, Lay, González, Calderón & Alegría (2010) afirman que debido al arraigo a valores ortodoxos, los estudiantes de carreras tradicionales (como ingeniería y medicina), tienden a ver a la mujer en roles conservadores y sin aspiraciones profesionales. Más de la mitad de la muestra estuvo conformada por estudiantes de estas carreras, lo que implicaría que ellos tenían mayores niveles de prejuicio y requerían de una intervención más intensa.

La fatiga. Los sujetos asistieron en horarios posteriores a la jornada de clases matutina, por lo que muchos de ellos habían hecho un uso importante de su energía, a lo que se sumó el cansancio generado por la propia investigación. La fatiga disminuye el nivel de concentración (Kerlinger & Lee, 2002), lo que conduciría a que el desempeño, especialmente en el post-test, no fuese óptimo.

El aburrimiento. Solo se contaba con cuatro computadoras para la aplicación del IAT y los participantes debían esperar turno para poder usarlas, proceso que se repitió en el pre y en el post-test, lo que pudo haber ocasionado que estuvieran menos motivados a contestar los instrumentos de forma apropiada (Kerlinger & Lee, 2002).

El sexismo. El prejuicio hacia las mujeres líderes es una forma de sexismo, en tanto se está discriminando a la mujer por ejercer un rol que no le corresponde (García, 2014). Al tratarse de un prejuicio milenario, es difícil obtener resultados significativos con una sola intervención de corta duración.

El prejuicio implícito, al ser inconsciente resulta más complejo de modificar (Wittenbrink & Schwarz, 2007), lo que contribuiría a disminuir la efectividad de las estrategias empleadas.

Los estímulos utilizados en el IAT. En las imágenes, se emplearon roles estereotípicos (mujer empresaria para mujer líder y ama de casa para mujer no líder). Por su parte, los adjetivos para mujer líder incluían descriptores como "fuerte, independiente o antipáti-

ca" y para mujer no líder "sumisa, débil o entregada". Sin embargo, algunos participantes manifestaron que percibían inconsistencias en esto, porque un ama de casa puede ser líder e "independiente" y una mujer líder no tiene que ser "antipática". Este hecho pudo disminuir la probabilidad de encontrar diferencias significativas entre las mediciones (Tosi, Ledesma, Poó, Montes & López, 2017).

El prejuicio hacia la mujer existe desde hace muchos años y aunque se ha luchado en pro de su reconocimiento como un ser de derecho, que debe tener las mismas oportunidades de crecimiento que los hombres, es evidente que este prejuicio se mantiene en diversas áreas, entre ellas la laboral, por lo que es recomendable continuar profundizando en el estudio de las técnicas de reducción del prejuicio hacia las mujeres líderes.

Referencias bibliográficas

- Bahamonde, M., Miranda, S., Avendaño, S. & Estrada, C. (2017). Bienestar psicológico en mujeres que desempeñan profesiones tradicionalmente masculinas. *Revista de Psicología*, 26(1), 1-13.
- Briñol, P., Horcajo, J., Becerra, A., Falces, C. & Sierra, B. (2002). Cambio de actitudes implícitas. *Psicothema*, 14(4), 771-775.
- Cárdenas, M. & Barrientos, J. (2008). Actitudes explícitas e implícitas hacia los hombres homosexuales en una muestra de estudiantes universitarios en Chile. *Psyche*, 17 (2), 17-25.
- Cárdenas, M., Lay, S., González, C., Calderón, C. & Alegría, I. (2010). Inventario de Sexismo Ambivalente: Adaptación, Validación y Relación con Variables Psicosociales. *Salud y Sociedad*, 1(2), 125-135.
- Chaigneau, S. (2012). La Edad se Correlaciona Directamente con la Fuerza de los Estereotipos de Género: Evidencia Obtenida en una Tarea de Memoria de Reconocimiento. *PSYKHE*, 21 (2), 119-132.
- Coolican, H. (1997). *Métodos de Investigación y Estadística en Psicología*. (2da Ed.). México, DF: Manual Moderno.
- Echebarría, A. & Pinedo, J. (1997). Identidad social de género: su distribución social e influencia en el juicio. *Revista de Psicología social*, 12 (2), 131-151.
- García, V. (2014). Estereotipos De Género y Liderazgo Femenino. VI Congreso Internacional de Investigación y Práctica Profesional en Psicología XXI Jornadas de Investigación Décimo Encuentro de Investigadores en Psicología del MERCOSUR. Facultad de Psicología - Universidad de Buenos Aires, Buenos Aires.
- García, V. (2015). Estereotipos de Género, Comunicación Política y Liderazgo Femenino: ¿Para qué sirve la Táctica de Reencuadre?. *Más Poder Local*, 1 (25), 3-9.
- Hernández, R. Fernández, C. & Baptista P. (2010). *Metodología de la Investigación*. (5ta Ed.). México: McGraw-Hill.
- Hewstone, M. & Swart, H. (2011). Fifty-odd Years of Inter-Group Contact: From Hypothesis to Integrated Theory. *British Journal of Social Psychology*, Vol 50 (3), 374-386
- Igartua, J., Wojcieszak, M., Cachón-Ramón, D. & Guerrero-Martín, I. (2017). "Si te engancha, compártela en redes sociales". Efectos conjuntos de la similitud con el protagonista y el contacto imaginado en la intención de compartir una narración corta a favor de la inmigración. *Revista Latina de Comunicación Social*, 72 (1), 1085-1.106.
- Kerlinger, F. & Lee, H. (2002). *Investigación del comportamiento: Métodos de investigación en ciencias sociales*. (4ta Ed.). México: McGraw-Hill.
- Lupano, M. & Castro, A. (2011). Actitudes desfavorables hacia mujeres líderes. Un instrumento para su evaluación. *Summa Psicológica UST*, 8 (2), 19-29.
- Lupano, M. & Castro, A. (2013). Estereotipos de género, sexo del líder y del seguidor: su influencia en las actitudes hacia mujeres líderes. Estudio realizado con población argentina [Versión Electrónica], *Revista de Psicología*, 9 (17), 88-104.
- McGuigan, F. (1996). *Psicología Experimental*. (6ta Ed.). México, D.F: Prentice Hall.
- Miles, E. & Crisp, R. (2014). A Meta-Analytic Test of the Imagined Contact Hypothesis. *Group Processes & Intergroup Relations*. Vol 17(1), 3-26
- Murillo, J. (2011). *Métodos de investigación de enfoque experimental*. Recuperado el 10 de febrero de 2021 de <https://www.academia.edu/download/55568285/Experimental.pdf>.
- Olson, M., & Fazio, R. (2006). Reducing automatically activated racial prejudice through implicit evaluative conditioning. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 32(4), 421-433.
- Paluck, E. & Green, D. (2009). Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice. *Annual Review of Psychology*, 60 (1), 339-367.
- Riquelme, M., Rivera, S., Ortega, P. & Hernández, J. (2013). Construcción y Validación de un Instrumento para Evaluar la Actitud Hacia una Mujer con Éxito. *Acta de investigación psicológica*, 3(1), 1041 - 1062.
- Smith, V. (2006). La psicología social de las relaciones intergrupales: modelos e hipótesis. *Actualidades en psicología*, 20 (107), 45-75.
- Tosi, J., Ledesma, R., Poó, F., Montes, S. & López, S. (2017). El test de asociaciones implícitas. Una revisión metodológica. *Revista Iberoamericana de Diagnóstico y Evaluación*, 14(1), 175-197.
- Wittenbrink, B. & Schwarz, N. (2007). *Implicit Measures of Attitudes*. London: Guilford Press.