

ESTEREOTIPOS DE GÉNERO Y LIDERAZGO

Curso 2013/2014

(Código:22202440)

1.PRESENTACIÓN

Nota: esta asignatura no admite alumnos nuevos.

Esta asignatura está centrada en la investigación psicosocial sobre estereotipos de género y su relación con el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo.

La asignatura se estructura en torno a cuatro bloques. El primero de ellos está destinado a abordar los estereotipos de género. Se revisarán los aspectos más importantes de los estereotipos de género, como son su estructura, contenido, dimensiones, etc. En el segundo bloque se analizarán las cuestiones más destacadas existentes en la literatura psicosocial sobre liderazgo y género. El desarrollo de ambos bloques permitirá abordar el tercero, destinado al estudio de las relaciones entre los estereotipos de género y el acceso limitado de las mujeres a puestos de liderazgo. Finalmente, se abordará cómo realizar un informe de investigación en Psicología Social.

A lo largo de la guía se desarrollan con más detalle todos estos aspectos

2.CONTEXTUALIZACIÓN

En este curso se pretende analizar desde la perspectiva psicosocial una de las desigualdades más llamativas existentes en la actualidad en la mayoría de las sociedades occidentales: la escasa ocupación de puestos de liderazgo por parte de las mujeres en distintos ámbitos y organizaciones. Desde la psicología social y de las organizaciones se han desarrollado numerosas hipótesis explicativas de esta situación. Por esta razón, la inclusión de esta asignatura en el marco del Master de Investigación en Psicología Social está plenamente justificada.

Los alumnos/as que cursen esta asignatura deben ser capaces de realizar un análisis crítico de los factores psicosociales que dificultan el acceso de las mujeres a la función directiva y analizar las aportaciones y limitaciones de las investigaciones revisadas. Asimismo, el alumno/a debe adquirir las competencias necesarias para diseñar una investigación bien fundamentada en este área.

A grandes rasgos, en el curso nos centraremos en cómo los estereotipos de género, en su doble dimensión, actúan como una de las principales barreras obstaculizadoras del acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Asimismo, incidiremos en posibles medidas de intervención que se podrían llevar a cabo, desde la perspectiva psicosocial, destinadas a aumentar la presencia femenina en puestos de liderazgo.

3.REQUISITOS PREVIOS RECOMENDABLES

La formación obtenida en la licenciatura o el grado de Psicología es suficiente para abordar este curso. En concreto, la formación en Psicología Social y Metodología capacitan para la comprensión de los contenidos

impartidos.

Es necesario un conocimiento del inglés suficiente para permitir la lectura de los artículos y materiales, tanto obligatorios como recomendados. Es necesario, también, manejar a nivel de usuario programas informáticos como Word, Excell, Power Point y el paquete estadístico SPSS.

4.RESULTADOS DE APRENDIZAJE

El objetivo general de este curso es que el alumno se familiarice con la literatura e investigación psicosocial sobre estereotipos de género y su relación con el acceso de las mujeres a puestos de liderazgo. Asimismo, se pretende que el alumno adquiera competencias sobre el modo de realizar investigación en Psicología Social.

Este objetivo general se concreta en los siguientes:

1. Conocer y comprender la literatura psicosocial más destacada sobre estereotipos de género
1. Conocer y comprender la literatura psicosocial más destacada sobre liderazgo y género
1. Diseñar una investigación bien fundamentada sobre una cuestión directamente relacionada con los contenidos del curso (con carácter opcional, se podrá llevar a cabo esta investigación de manera real).
1. Elaborar un informe de investigación a partir del diseño del punto anterior

Conocimientos

- Conocer la literatura psicosocial más destacada sobre estereotipos de género, liderazgo y acceso limitado de las mujeres a puestos directivos
- Analizar las dimensiones existentes en los estereotipos de género
- Conocer las funciones que cumplen estas dimensiones
- Identificar los componentes de los estereotipos de género y las relaciones existentes entre ellos
- Comprender cómo surgen los estereotipos de género
- Conocer las principales funciones de los estereotipos de género
- Analizar la naturaleza positiva o negativa de los estereotipos de género
- Profundizar acerca de la estabilidad del contenido de los estereotipos de género
- Conocer si existe un estilo de liderazgo femenino
- Analizar las variables psicosociales implicadas en el acceso de las mujeres a los puestos de liderazgo
- Analizar los antecedentes psicosociales del acceso limitado de mujeres a la función directiva
- Reflexionar sobre el papel que desempeñan los estereotipos de género en el acceso de las mujeres a puestos directivos
- Adquirir el conocimiento necesario para llevar a cabo investigaciones en Psicología Social

Habilidades y destrezas

- Detectar los obstáculos que impiden a las mujeres su acceso limitado a puestos de liderazgo
- Analizar de manera crítica las investigaciones realizadas sobre esta cuestión
- Diseñar una investigación psicosocial bien fundamentada sobre los contenidos del curso



Actitudes

- Desarrollar el interés por el estudio científico de los problemas sociales relacionados con las diferencias de género en el acceso a puestos directivos
- Promover el entusiasmo por la investigación psicosocial
- Promover la participación en investigaciones y programas sociales sobre el acceso limitado de las mujeres a puestos de liderazgo.

5.CONTENIDOS DE LA ASIGNATURA

Los contenidos de este curso se organizan en los siguientes bloques:

1. Estereotipos de género

Algunas cuestiones básicas sobre los estereotipos de género
Las dimensiones descriptiva y prescriptiva de los estereotipos de género
Componentes de los estereotipos de género
Sobre el origen, naturaleza y funciones de los estereotipos de género
Variaciones en el contenido de los estereotipos de género: diferencias transculturales, influencia del contexto, subtipos, evolución temporal

2. Liderazgo y género

Liderazgo y mujer
¿Por qué las mujeres están infrarepresentadas en los puestos de liderazgo?: explicaciones psicosociales a la existencia del "techo de cristal"
¿Existe un estilo femenino de liderazgo?
Parecidos y diferencias entre hombres y mujeres en distintos aspectos del liderazgo: emergencia, evaluación, motivación para dirigir y eficacia
Investigaciones sobre la influencia del género en los estilos de liderazgo
Variables de carácter psicosocial que pueden influir en las diferencias de género en liderazgo

3. Relación entre los estereotipos de género y el acceso limitado de las mujeres a puestos de liderazgo

El techo de cristal y los estereotipos de género
Un intento de integración: la teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos

4. Los informes de investigación en Psicología Social

Marco teórico
Análisis estadísticos
Redacción de resultados
Discusión y conclusiones

6.EQUIPO DOCENTE

- [ANA VICTORIA ARIAS ORDUÑA](#)
- [M^a DEL PRADO SILVAN FERRERO](#)

7.METODOLOGÍA

Esta asignatura está diseñada para ser realizada a distancia. El estudiante contará con el material necesario para afrontar el estudio de manera autónoma. Por esa razón, es fundamental una planificación adecuada de las tareas que se proponen a lo



largo del curso para poder alcanzar los objetivos previstos

La asignatura se desarrollará a partir de los diferentes materiales de estudio, medios y recursos de apoyo al estudio que se detallan en el epígrafe siguiente. Serán fundamentales en este sentido las referencias señaladas en bibliografía básica y complementaria. No obstante, es necesaria la comunicación con la profesora a lo largo del desarrollo de la asignatura. En ese sentido, la plataforma virtual es una herramienta básica para que el estudiante participe en ella exponiendo sus dudas y resolviendo los problemas propuestos por la profesora.

Los estudiantes tendrán que realizar los trabajos propuestos sobre los contenidos de la asignatura. Su aprendizaje fundamentalmente estará orientado a la aplicación de los conocimientos impartidos en el curso y a la realización de un informe final.

El plan de trabajo puede estructurarse de forma general del siguiente modo:

1. Lectura del material básico.
2. Búsqueda de literatura adicional relevante sobre los contenidos del curso
 1. Manuales
 2. Monografías
 3. Revistas especializadas
 4. Artículos de interés
 5. Internet
3. Debate y participación en los foros.
4. Realización y entrega de los trabajos a lo largo del curso.
5. Diseño de un informe de investigación.

Debido a que se trata de un curso a distancia se tiene muy en cuenta el trabajo realizado a través de la plataforma virtual. Asimismo se estima que se dedicará un cierto tiempo a la participación en el curso virtual, lo que conllevará tareas como:

- Poner mensajes en los foros.
- Bajar documentos de la plataforma
- Leer las aportaciones de la profesora y las de otros estudiantes.

Asimismo, otra parte del tiempo del curso se destinará a tareas de tutoría: consultar dudas a la profesora y realizar los trabajos de evaluación.

Finalmente, una parte importante del tiempo se dedicará al trabajo autónomo consistente en preparar su participación en los trabajos solicitados en el curso:

- Llevar a cabo las lecturas necesarias.
- Realizar un resumen crítico de dichas lecturas
- Llevar a cabo un diseño de investigación

De manera concreta, este curso está estructurado en torno a 3 sesiones fundamentales espaciadas en tiempo para permitir el trabajo autónomo de los alumnos entre ellas. Dichas sesiones se organizarán del siguiente modo.

1ª sesión. Presentación general del curso. Facilitación de material sobre contenidos generales. Asimismo, se facilitarán las referencias de artículos y capítulos de libro de lectura obligatoria que los alumnos deben trabajar autónomamente. Parte de este material estará disponible a través de la plataforma virtual. Finalmente, se especificarán los pasos a seguir para el adecuado seguimiento y desarrollo del curso y se explicará la metodología para lograrlo. Todo esto se realizará a través de la plataforma virtual del curso.

Entre esta sesión y la siguiente los alumnos podrán plantear, a través de la plataforma virtual del curso, las dudas y cuestiones que hayan surgido durante la lectura del material facilitado. De este modo, todos los alumnos se beneficiarán de las cuestiones y dudas que planteen otros compañeros matriculados en el curso.

En esta sesión se estiman 10 horas de trabajo en la plataforma virtual y 50 horas de trabajo autónomo del alumno con el material facilitado.

2ª sesión. Presentación por escrito a través de la plataforma virtual de resúmenes críticos sobre el material trabajado. Discusión de una propuesta inicial (borrador) sobre un diseño de investigación que al alumno le pueda parecer interesante sobre los contenidos del curso.

Entre esta sesión y la siguiente, los alumnos deben diseñar y elaborar una investigación bien fundamentada que verse sobre los contenidos del curso (y que se habrá discutido inicialmente en la 2ª sesión).

De nuevo, entre esta sesión y la siguiente los alumnos podrán plantear a través de la plataforma virtual del curso las dudas y cuestiones que le surjan durante el diseño de la investigación.

Se estiman 10 horas de trabajo en la plataforma virtual y 50 horas de trabajo autónomo del alumno diseñando el proyecto de investigación.

3ª sesión. En el plazo que se fije, los alumnos deben enviar a través de la plataforma virtual el informe de investigación



sobre el diseño planteado en la sesión anterior.

Las actividades indicadas que deben realizarse por parte de los alumnos se llevarán a cabo de forma individual. Sin embargo, se pretende que todos los alumnos participen activamente a través de la plataforma virtual, aportando elementos de reflexión sobre lo que otros compañeros expongan.

En esta sesión se estiman 5 horas de trabajo en la plataforma virtual.

En la siguiente tabla se presenta un resumen de las horas dedicadas a las diferentes actividades del curso.

		INTERACCIÓN CON EL DOCENTE EN ENTORNOS VIRTUALES			TRABAJO AUTÓNOMO	
	Horas totales	Audio o videoclases Materiales de Estudio	Evaluación	Total	Trabajo individual	Total
1ª SESIÓN y tiempo transcurrido entre 1ª y 2ª sesión	60	8	2	10	50	50
2ª SESIÓN y tiempo transcurrido entre 2ª y 3ª sesión	60	8	2	10	50	50
3ª SESIÓN	5	-	5	5	-	-
Total	125	16	9	25	100	100

8.BIBLIOGRAFÍA BÁSICA

Comentarios y anexos:

La asignatura tendrá material virtualizado en la plataforma *e-learning* de la UNED. En ella, los estudiantes dispondrán de la información necesaria para el mejor conocimiento y aprovechamiento de la asignatura, incluyendo las características más relevantes del temario, ejercicios, algunas publicaciones de recomendada lectura, así como los foros que posibilitan una comunicación entre los alumnos y el profesor.

Bibliografía básica

Burgess, D. y Borgida, E. (1999). Who women are, who women should be: Descriptive and prescriptive gender stereotyping in sex discrimination. *Psychology, Public Policy, and Law*, 5, 665-692.

Cuadrado, I. (2007). Estereotipos de género. En J. F. Morales, M. Moya, E. Gaviria e I. Cuadrado, *Psicología Social* (3ª ed., pp-243-266). Madrid: McGraw-Hill.

Cuadrado, I., Navas, M. y Molero, F. (2006). *Mujeres y Liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal*. Madrid: Sanz y Torres.

Masser, B. M. y Abrams, D. (2004). Reinforcing the glass ceiling: The consequences of hostile sexism for female managerial candidates. *Sex Roles*, 51, 609-615.

Morales, J. F. y Cuadrado, I. (2004). Introducción: Teoría de congruencia de rol del prejuicio hacia líderes femeninos. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 135-146. Número monográfico "La psicología y el acceso de la mujer a la función directiva" (Coordinadores: J. F. Morales e I. Cuadrado).

En estas publicaciones se abordan los contenidos fundamentales del curso. Es importante señalar que a través de la plataforma virtual se informará de otras referencias de investigaciones que puedan surgir cuando se esté llevando a cabo este curso (según su contenido, pueden ampliar o sustituir algunas de estas referencias). Asimismo, es importante destacar que al comienzo del curso se indicarán las referencias de lectura obligada. En el siguiente epígrafe puede consultar más referencias que le permitirán profundizar en el tema de estudio del curso.



9. BIBLIOGRAFÍA COMPLEMENTARIA

Comentarios y anexos:

- Cuadrado, I. (2007). Psicología Social y Género. En I. Cuadrado e I. Fernández (Coords.), *Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Cuadrado, I. (2007). Las Actitudes Sexistas. En I. Cuadrado, E. Gaviria y M. López-Sáez. *Cuaderno de Prácticas de Psicología Social*. Madrid: Sanz y Torres.
- Cuadrado, I. (2004). Valores y rasgos estereotípicos de género de mujeres líderes. *Psicothema*, 16, 279-284.
- Cuadrado, I., Navas, M. y Molero, F. (2004). El acceso de las mujeres a puestos directivos: Género, contexto organizacional y estilos de liderazgo. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 57, 181-192. Número monográfico "La psicología y el acceso de la mujer a la función directiva" (Coordinadores: J. F. Morales e I. Cuadrado).
- Cuadrado, I. (2003). ¿Emplean hombres y mujeres diferentes estilos de liderazgo? Análisis de la influencia de los estilos de liderazgo en el acceso a los puestos de dirección. *Revista de Psicología Social*, 18, 283-307.
- Cuadrado, I., Molero, F. y Navas, M. (2003). El liderazgo de hombres y mujeres: diferencias en estilos de liderazgo, relaciones entre estilos y predictores de variables de resultado organizacional. *Acción Psicológica*, 2, 115-129.
- Cuadrado, I. y Molero, F. (2002). Liderazgo transformacional y género: autoevaluaciones de directivos y directivas españoles. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 18, 39-55.
- Cuadrado, I. y Navas, M. (2000). La técnica del meta-análisis aplicada al estudio del liderazgo y el género: Resultados e implicaciones. *Revista de Psicología General y Aplicada*, 53, 303-317.
- Eagly, A. H. y Carli, L. L. (2003a). Finding gender advantage and disadvantage: Systematic research integration is the solution. *Leadership Quarterly*, 14 (6), 851-859.
- Eagly, A. H. y Carli, L. L. (2003b). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14 (6), 807-834.
- Eagly, A. H. y Johannesen-Schmidt, M. C. (2001). The leadership styles of women and men. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 781-797.
- Eagly, A. H., Johannesen-Schmidt, M. C. y van Engen, M. (2003). Transformational, transactional and laissez-faire leadership styles: A meta-analysis comparing women and men. *Psychological Bulletin*, 129 (4), 569-591.
- Eagly, A. H. y Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108, 233-256.
- Eagly, A. H. y Karau, S. J. (2002). Role congruity theory of prejudice toward female leaders. *Psychological Review*, 109 (3), 573-598.
- Eagly, A. H., Karau, S. J. y Makhijani, M. G. (1995). Gender and the effectiveness of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 117 (1), 125-145.
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G. y Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 111 (1), 3-22.
- López- Zafra, E. (Coord.) (2008). *Estereotipos de género y Liderazgo: cómo son las mujeres líderes*. Ed. Del Lunar
- López-Sáez, M. y Morales, J. F. (1995). Gender stereotyping in the Spanish Population: looking into the future. En L. Amancio y C. Nogueira (Eds.), *Gender, Management and Science* (pp. 151-168). Braga: Instituto de Educação e Psicologia.
- Ritter, B. A. y Yoder, J. D. (2004). Gender differences in leader emergent persist even for dominant women: An updated confirmation of role congruity theory. *Psychology of Women Quarterly*, 28 (3), 187-193.
- Rudman, L. A. y Killiansky, S. E. (2000). Implicit and explicit attitudes toward female authority. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 26 (11), 1315-1328.
- Schein, V. E. (2001). A global look at psychological barriers to women's progress in management. *Journal of Social Issues*, 57 (4), 675-688.
- van Engen, M. L., van der Leeden, R. y Willemsen, T. M. (2001). Gender, context and leadership styles: A field study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 74, 581-598.
- van Engen, M. L. y Willemsen, T. M. (2004). Sex and leadership styles: A meta-analysis of Research Published in the 1990s. *Psychological Reports*, 94 (1), 3-18.
- Vecchio, R. P. (2002). Leadership and gender advantage. *Leadership Quarterly*, 13 (6), 643-671.
- Vecchio, R. P. (2003). In search of gender advantage. *Leadership Quarterly*, 14 (6), 835-850.

10. RECURSOS DE APOYO AL ESTUDIO

Programas de radio y Televisión de la UNED

Los siguientes programas pueden ayudarle a comprender ciertos contenidos del curso, por lo que su consulta es recomendable. Puede acceder a ellos a través de TeleUNED.

Programas de radio:



Psicología Social (Trabajo Social). Mujeres y Liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal. Programa en el que Itziar Fernández entrevista a Isabel Cuadrado acerca del libro que lleva este mismo título. Emitido el 16 de Febrero de 2007.

Mujeres y Liderazgo: Claves psicosociales del techo de cristal. Programa en el que se realiza una breve entrevista a Isabel Cuadrado acerca del libro que lleva este mismo título, con motivo de la programación realizada por la UNED relativa al día Internacional de la Mujer. Emitido el 11 de Marzo de 2007.

El acceso diferencial de hombres y mujeres a puestos directivos y el Techo de Cristal. Programa en el que el profesor de Psicología Social J. Francisco Morales entrevista a Isabel Cuadrado acerca de los factores psicosociales que dificultan el acceso de las mujeres a puestos directivos. Emitido el 19 de Octubre de 2003.

Programa de TV:

La resistencia del cristal. En este programa se analiza el problema del Techo de Cristal. Intervienen diversas expertas en el tema, tanto desde el punto de vista académico como desde el empresarial. Emitido el 17 de Marzo de 2006.

Páginas web de interés

<http://www.mtas.es/mujer/>

Este enlace corresponde al sitio web oficial del Instituto de la Mujer. La finalidad de esta institución es, por un lado, promover y fomentar las condiciones que posibiliten la igualdad social de ambos sexos y, por otro, la participación de la mujer en la vida política, cultural, económica y social. Por tanto, en esta página encontrará información relevante y actualizada sobre estas cuestiones.

<http://www.fundacionmujeres.es>

En esta página encontrará numerosa información acerca de las áreas de trabajo, servicios y proyectos de la Fundación Mujeres. Se trata de una Organización No Gubernamental especializada en el campo de la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres desde el año 1994. Trabaja desarrollando proyectos y actividades de ámbito europeo, nacional, autonómico y local, y colabora con responsables de instituciones autonómicas y locales en la búsqueda de financiación para su desarrollo.

Otros recursos

A través de la plataforma virtual se facilitarán a los alumnos noticias de prensa, comentarios, etc. relacionados con la materia, con objeto de que conozcan la actualidad y relevancia social de las cuestiones abordadas en el curso.

11.TUTORIZACIÓN Y SEGUIMIENTO

Tanto el desarrollo como el seguimiento del curso se llevará a cabo a través de la plataforma virtual. Por tanto, es absolutamente fundamental la visita periódica a esta plataforma si quiere realizar y superar el curso. Una ventaja fundamental de la plataforma respecto a otros medios es que todos los alumnos se benefician de los comentarios y dudas de sus compañeros, así como de las respuestas de la profesora. Asimismo, permite la facilitación de material en tiempo real.

12.EVALUACIÓN DE LOS APRENDIZAJES

La evaluación de este curso se llevará a cabo a través de las actividades indicadas en el apartado de "Metodología y plan de trabajo", es decir:

1. Se evaluará el resumen crítico del material aportado en el curso. El valor de esta evaluación será de un 30% de la nota final.
2. En segundo lugar, se evaluará el diseño y propuesta en un informe de una investigación relacionada con los contenidos abordados en el curso. El valor de esta evaluación será de un 70% de la nota final.

Además, se tendrá en cuenta de cara a la evaluación la calidad de la participación en los foros de la asignatura a través de la plataforma virtual.

Criterios de evaluación para el informe de investigación:



- De 8,5 a 10: Un informe excelente. Realizado bajo las normas de publicación de una Revista científica de Psicología.
- De 7 a 8,4: Un buen informe. El trabajo está bien escrito y con claridad, con evidentes signos de cuidado en la metodología. Alternativamente hay muestras de originalidad, pero el trabajo no está presentado de manera completa para obtener las calificaciones superiores.
- De 5 a 6,9: Un informe bien construido, pero tiene carencias metodológicas y escasa reflexión crítica.
- De 0 a 4,9 (No apto): El informe es deficiente en uno o más de los siguientes aspectos: una escasa revisión teórica, incorrecta planificación metodológica y nula aportación en las conclusiones.

13.COLABORADORES DOCENTES

Véase equipo docente.

