

## Anexo I. Registro del Título del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: PATRICIA LOPES BAUTISTA

PROGRAMA: RRII +ADE (E6)

GRUPO: A

FECHA: 03/11/2020

Director Asignado: CORTÉS CAMPANARIO, DÁNAE  
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

**LIDERAZGO FEMENINO EN TIEMPOS DE CRISIS. ESTUDIO DE LA GESTIÓN DE LA CRISIS DE LA COVID-19.**

**ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)**

Firma del estudiante:

Firma del Director:

Fecha: 03/11/2020

Firma del Coordinador de TGF

# **PROPUESTA TFG ADE**

Alumna: Patricia Lopes Bautista

Directora: Dánae Cortés Campanario

## **TÍTULO: LIDERAZGO FEMENINO EN TIEMPOS DE CRISIS. ESTUDIO DE LA GESTIÓN DE LA CRISIS DE LA COVID-19.**

### **JUSTIFICACIÓN**

Durante siglos las mujeres han carecido de acceso al poder, y las que llegaban a él eran muy pocas y lo hacían a través de unas circunstancias muy particulares. Si bien es cierto, en las últimas décadas el número de mujeres en posiciones de poder ha ido aumentando progresivamente, pero, las que han logrado alcanzar estas posiciones se han visto obligadas a luchar tanto para llegar a ellas como para mantenerse y hacerse un hueco en un mundo diseñado para y dominado por los hombres y lo masculino. A esta situación se la ha conocido como “el techo de cristal” o “el laberinto del liderazgo” (Eagly & Carli, 2007).

Con el aumento de las mujeres en posiciones de poder y liderazgo en todos los aspectos organizativos, la figura de la mujer ha ido tomando cada vez más importancia en términos de análisis. Existe una literatura científica muy extensa sobre los problemas de las mujeres para acceder al poder y a posiciones de liderazgo. En primer lugar, este trabajo pretende analizar dicha literatura y aunar ese conjunto de ideas y establecer las causas de esos problemas para acceder al poder. En segundo lugar, otros muchos estudios se han centrado en las diferencias entre las mujeres y los hombres considerados como líderes, por lo tanto, se busca averiguar si estas diferencias existen y, en caso afirmativo establecer cuales son los rasgos que caracterizan tanto a hombres como a mujeres. Finalmente, el objetivo final de este trabajo de investigación es averiguar si estos rasgos diferenciados suponen una diferencia, positiva o negativa a la hora de lidiar con las crisis. En este caso, la crisis elegida, tanto por su carácter actual como por su importancia, es la crisis del COVID-19 centrada en el contexto político.

### **OBJETIVOS**

Las diversas preguntas a las que se busca dar respuesta en este trabajo y que serán la guía de este son;

- ¿A qué se debe la situación problemática entre las mujeres y el poder?
- ¿Existe un liderazgo femenino?
- ¿Cuáles serían las características del liderazgo femenino y del masculino?
- ¿Cómo se miden estas características y como se trasladan a la realidad?
- ¿Determinadas características son mejores para determinadas situaciones?
- ¿Son las características asociadas al liderazgo femenino mejores a la hora de lidiar con las crisis?

## **METODOLOGÍA**

Para cumplir con los objetivos de este trabajo se va a llevar a cabo una búsqueda de información relacionada con los temas previamente mencionados; el poder, el liderazgo, los tipos de liderazgo, las diferencias entre hombres y mujeres y su impacto, el liderazgo femenino y masculino. A partir de aquí se llevará a cabo un análisis cualitativo de la literatura recogida mediante el cual se busca dar respuesta a los objetivos y preguntas planteadas.

A continuación, se aplicarán las ideas obtenidas al caso particular de la gestión del COVID-19. Para ello se cuenta con un estudio realizado sobre la primera ola de la pandemia y el desarrollo de esta en distintos países. Cabe destacar que, al no haber finalizado esta situación, el trabajo queda pendiente de las nuevas situaciones que se vayan dando y, por lo tanto, se espera poder añadir información relevante sobre la segunda ola que está teniendo lugar en estos momentos. Esto permitirá conocer como se miden las características previamente identificadas en el análisis de la literatura y sobre todo como se trasladan a la realidad.

## **ÍNDICE**

1. INTRODUCCIÓN
  - a. ¿Qué es el poder?
  - b. Las mujeres en el espacio público
2. MARCO TEÓRICO
  - a. ¿Qué es un buen líder?
  - b. Teorías del liderazgo
    - i. Teoría del liderazgo evolutivo
    - ii. Teoría del cambio
  - c. ¿Liderazgo femenino vs. Liderazgo masculino?

3. METODOLOGÍA. ANÁLISIS DEL CASO
  - a. Análisis cualitativo y conclusiones
  - b. Estudio de la gestión del COVID-19 durante la primera ola
  - c. Estudio sobre la gestión del COVID-19 durante la segunda ola
4. CONCLUSIONES
5. BIBLIOGRAFÍA

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

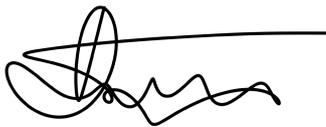
- Adler, N. (2014). Shaping History: Global Leadership in the 21st Century. *Handbook of International Human Resource Management*, July, 461–482.  
<https://doi.org/10.1007/978-0-230-21319-7>
- Barberá Heredia, E., & Ramos López, A. (2004). Liderazgo y discriminación de género. *Revista de Psicología General y Aplicada: Revista de La Federación Española de Asociaciones de Psicología*, 57(2), 147–160.
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2001). Gender, hierarchy, and leadership: An introduction. *Journal of Social Issues*, 57(4), 629–636. <https://doi.org/10.1111/0022-4537.00232>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2003). The female leadership advantage: An evaluation of the evidence. *Leadership Quarterly*, 14(6), 807–834.  
<https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2003.09.004>
- Eagly, A. H., & Carli, L. L. (2008). Women and the labyrinth of leadership. *Harvard Business Review*, 86(2), 130–131.  
<https://doi.org/10.1108/hrmid.2008.04416aad.004>
- Eagly, A. H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and Leadership Style: A Meta-Analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Eagly, A. H., Makhijani, M. G., & Klonsky, B. G. (1992). Gender and the evaluation of leaders. *Psychological Bulletin*, 111(1), 3–22.

Garikipati, S., & Kambhampati, U. (2020). Leading the Fight Against the Pandemic: Does Gender 'Really' Matter? SSRN Electronic Journal, 1–16.  
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3617953>

Gartzia, L., Ryan, M. K., Balluerka, N., & Aritzeta, A. (2012). Think crisis think female Further evidence.pdf. EUROPEAN JOURNAL OF WORK AND ORGANIZATIONAL PSYCHOLOGY, 21(4), 603–628.

Koenig, A. M., Eagly, A. H., Mitchell, A. A., & Ristikari, T. (2011). Are leader stereotypes masculine? A meta-analysis of three research paradigms. Psychological Bulletin, 137(4), 616–642. <https://doi.org/10.1037/a0023557>

FIRMA DIRECTORA



FIRMA ALUMNA



Fecha: 3 de noviembre de 2020