

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

NOMBRE DEL ALUMNO: ELISA PIGLIACAMPO

PROGRAMA: E4

GRUPO: B

FECHA: 23.10.2024

Director Asignado: FABRA FLORIT, MARÍA EUGENIA  
Apellidos Nombre

Título provisional del TFG:

Poder en las organizaciones en términos de género.

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

Firma del estudiante: *E. Pigliacampo*

Fecha: 23.10.2024

## **Objetivo:**

El objetivo principal de este trabajo es examinar los factores que contribuyen a la distribución desigual del poder en las organizaciones en términos de género, con un enfoque particular en la diferencia entre las áreas funcionales ocupadas por mujeres en la alta dirección. En concreto, se busca investigar por qué las mujeres que alcanzan puestos de liderazgo tienden a desempeñar roles en áreas de apoyo como Recursos Humanos o Comunicación, mientras que los hombres predominan en posiciones estratégicas, como Finanzas u Operaciones. A través de este análisis, se pretende identificar cómo esta distribución de roles contribuye a perpetuar una desigualdad en el acceso al poder dentro de las empresas en Europa y como esto puede influenciar la percepción de poder desde la perspectiva del género masculino.

Para ello, se abordarán tanto factores externos, como los estereotipos de género y las barreras estructurales presentes en las organizaciones, como factores internos, tales como la autoestima femenina y las expectativas profesionales que influyen en el desarrollo de la carrera. Asimismo, se explorará cómo estos elementos afectan la percepción y el ejercicio del poder femenino en las empresas, así como el impacto que tienen en la estructura organizacional y en las dinámicas de poder en términos de género.

## **Metodología:**

Para alcanzar los objetivos de este trabajo, se utilizará una metodología que combinará análisis cualitativos y cuantitativos, lo que permitirá entender el tema desde diferentes perspectivas.

Primero, se llevará a cabo una revisión de la literatura disponible sobre la desigualdad de género en las organizaciones, los estereotipos de género y el poder dentro de las empresas. Este análisis de libros y artículos académicos proporcionará una base teórica que ayudará a entender mejor el tema y a ver cómo otros estudios han tratado este problema. También servirá para identificar qué aspectos del problema no han sido suficientemente investigados.

Luego, se realizará un análisis de datos cualitativos y cuantitativos de datos secundarios utilizando estadísticas recientes sobre la participación de mujeres en puestos de alta dirección, separando los datos por sectores y áreas dentro de las empresas. Se recurrirá a informes y estudios previos que recojan información sobre la distribución de género en las empresas. Este análisis permitirá ver tendencias y patrones, ayudando a comprender mejor la situación actual. Además, se llevará a cabo una fase cuantitativa mediante entrevistas a mujeres y hombres en puestos directivos. El objetivo de estas entrevistas será explorar sus experiencias personales y profesionales en dichos roles, así como identificar las barreras que enfrentan las mujeres y sus percepciones sobre el poder en la organización. Esta fase no solo permitirá profundizar en los factores sociales y culturales que influyen en la posición de las mujeres en la empresa, sino también analizar las posibles diferencias en la percepción del poder entre ambos géneros.

Por último, se hará un análisis comparativo para relacionar los resultados obtenidos en las fases cuantitativa y cualitativa. Este análisis ayudará a ver cómo se combinan los factores personales y estructurales para limitar la participación de las mujeres en áreas estratégicas dentro de las empresas. Además, a partir de este análisis, se plantearán recomendaciones para que las empresas promuevan una mayor igualdad de género en la alta dirección.

A través de esta metodología, se espera describir la situación actual de las mujeres en la alta dirección, comprender los mecanismos que causan las desigualdades de poder, así como y ofrecer soluciones para combatirlas.

## **Índice preliminar:**

1 Introducción

2 Marco teórico

2.1 Poder en las organizaciones desde una perspectiva de género

2.2 Roles estratégicos vs. roles de apoyo: distribución por género

### 3 Factores que determinan la distribución de roles por género

#### 3.1 Factores sociales y organizacionales

#### 3.2 Factores individuales y de percepción

#### 3.3 Impacto de la segregación de roles en el poder organizacional

### 4 Análisis empírico

#### 4.1. Datos cuantitativos y cualitativos sobre la distribución de género en la alta dirección

#### 4.2 Análisis cuantitativo de datos obtenidos en un proyecto

#### 4.3 Comparativa entre hallazgos cuantitativos y cualitativos

### 5 Discusión y recomendaciones

#### 5.1 Reflexión sobre la distribución desigual de poder

#### 5.2 Propuestas para fomentar la igualdad de género en roles estratégicos

### 6 Conclusiones

### 7 Bibliografía

### 8 Anexo

#### **Bibliografía:**

- Bell, L. (2005). Women-Led Firms and the Gender Gap in Top Executive Jobs. SSRN Electronic Journal. <https://doi.org/10.2139/ssrn.773964>
- Carli, L. L., & Eagly, A. H. (2016). Women face a labyrinth: An examination of metaphors for women leaders. *Gender in Management: An International Journal*, 31(8), 514-527.
- Christiansen, L. E., Lin, H., Pereira, M. J., Topalova, P., & Turk, R. (2016). *Gender diversity in senior positions and firm performance: Evidence from Europe*. International Monetary Fund.
- Cuadrado, I., Navas, M., Molero, F., Ferrer, E., & Morales, J. F. (2012). Gender differences in leadership styles as a function of leader and subordinates' sex and type of organization. *Journal of Applied Social Psychology*, 42(12), 3083-3113.
- Das, S., & Kotikula, A. (2019). *Gender-based employment segregation: Understanding causes and policy interventions*. World Bank.
- Diehl, A. B., & Dzubinski, L. M. (2016). Making the invisible visible: A cross-sector analysis of gender-based leadership barriers. *Human Resource Development Quarterly*, 27(2), 181-206.
- Haile, S., Emmanuel, T., & Dzathor, A. (2016). BARRIERS AND CHALLENGES CONFRONTING WOMEN FOR LEADERSHIP AND MANAGEMENT POSITIONS: REVIEW AND ANALYSIS. *International Journal of Business & Public Administration*, 13(1).
- Hill, C., Miller, K., Benson, K., & Handley, G. (2016). Barriers and Bias: The Status of Women in Leadership. American Association of University Women.
- Kleven, H., & Landais, C. (2017). Gender Inequality and Economic Development: Fertility, Education and Norms. *Economica*, 84(334), 180-209. <https://doi.org/10.1111/ecca.12230>
- Levanon, A., & Grusky, D. B. (2016). The persistence of extreme gender segregation in the twenty-first century. *American Journal of Sociology*, 122(2), 573-619.
- Peichl, A., Rude, B., & Oberfichtner, M. (2022). Wie groß ist der Gender Gap? Anspruch und Wirklichkeit der Gleichstellungspolitik. ifo Schnelldienst, 1-75.
- Rhode, D. L. (2016). *Women and leadership*. Oxford University Press.
- Stainback, K., & Kwon, S. (2012). Female leaders, organizational power, and sex segregation. *The Annals of the American Academy of Political and Social Science*, 639(1), 217-235.