



I+G 2022

VIII Congreso Universitario Internacional Investigación y Género 2022

23 y 24 de junio de 2022
Universidad de Sevilla

INVESTIGACIÓN Y GÉNERO

Proyectos y Resultados en Estudios de las Mujeres

María Elena García-Mora y Ana María De la Torre-Sierra (Eds.)



SIEMUS
Seminario Interdisciplinar
de Estudios de las Mujeres

Universidad de Sevilla
2022

VIII Congreso de Investigación y Género. Reflexiones sobre investigación para avanzar en igualdad.

Universidad de Sevilla, 2022.

Reservados todos los derechos. El contenido de esta obra está protegido por la ley, que establece penas de prisión y/o multas, además de las correspondientes indemnizaciones por daños y perjuicios, para quienes reprodujeran, plagiaran, distribuyeren o comunicaren públicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, o su transformación, interpretación o ejecución artística fijada en cualquier tipo de soporte o comunicada a través de cualquier otro medio, sin la preceptiva autorización.

I.S.B.N: 978-84-09-41805-3

ESTUDIO DEL MODELO DE LIDERAZGO Y SU ORGANIZACIÓN EN EL ÁMBITO UNIVERSITARIO A TRAVÉS DEL ALUMNADO DE BIOLOGÍA

González Rovira, María; Teba Quirós, Lucía; Reina Manuel, María; y Gaytán Guía, Susana Pilar¹

INTRODUCCIÓN

La Etología humana es una disciplina multidimensional cuyo propósito es el abordaje científico de la conducta, describiendo las interacciones de las personas con otros sujetos del grupo o con su entorno físico. Esta visión aportaría, por tanto, herramientas complementarias al problema de estudiar todos los aspectos que afectan al comportamiento humano (tanto individual como colectivo). En este contexto, resulta de enorme interés, la aproximación etológica a la estructura grupal y al liderazgo dentro de ella. En torno al tema del liderazgo se han planteado cuestiones como la influencia social, el manejo del poder, la trascendencia del prestigio o el ejercicio de la autoridad, el papel de la credibilidad personal o el sentido del carisma (entendido como cierto talento que hace a los sujetos capaces de influir o dirigir personas). Cuando los individuos comienzan a interactuar unos con otros surgen vínculos que acaban dando lugar a la formación de grupos y su consecuente jerarquía. El modelo de las relaciones cambia dependiendo de la naturaleza del trabajo y de la persona con mayor influencia, que terminará ejerciendo el liderazgo del grupo. En el entorno universitario, como en cualquier otro marco formativo, la organización de esa jerarquía garantiza la transferencia de conocimiento y, muchas veces, es la fuente sobre la que se asientan pautas de conducta que han de perdurar a lo largo de la biografía de las personas participantes en dicho proceso formativo. Debido a que los grupos participantes eligen diferentes sujetos para que lideren sus tareas dependiendo de las situaciones a las que se enfrentan, debe tratarse con detalle si estas diferencias son culturales, sociales o si tienen un origen más profundo como podría ser el biológico. Existen datos que evidencian, por ejemplo, que en casos de conflictos violentos los liderazgos escogidos presentan rasgos más “masculinizados” (en el término clásico del concepto que incluiría la agresividad o la imposición de criterios) mientras que, en periodos de cooperación, los individuos que desempeñan el rol de líder presentarían características como la negociación y la búsqueda de acuerdos más tradicional (e injustamente) consideradas “feminizadas” (Adriaanse y Crosswhite, 2008; Gaytán, 2014; Smith y col., 2018, Molero y col., 2014; Moriano y col. 2010).

OBJETIVOS

El objetivo de este trabajo ha sido comprobar hasta qué punto el género afecta a la elección de las personas que ejercen liderazgo en el entorno universitario. En este contexto, existen estudios que evidencian que se considera que, la mujer que lidera, debe presentar una serie de características que no se ven tan importantes en un líder varón para alcanzar el éxito. Así, porque hombres y mujeres tienen una fisiología diferente, se cuestiona si existe una base biológica que sustente una diferencia conductual mientras, paralelamente, se minusvalora hasta qué punto dicha elección se ve influenciada por cuestiones culturales. Por tanto, sería necesario evidenciar si las mujeres tienen que vencer más obstáculos para ejercer el liderazgo pues, en nuestra sociedad, su papel se ve ocultado por la figura masculina en muchos ámbitos. Además, se acepta que hay dificultades metodológicas que se presentan a la hora de identificar esa discriminación estructural

¹ Universidad de Sevilla, sgaytan@us.es

por género. De hecho, es posible que, incluso cuando esta discriminación se produzca, sus víctimas no deseen visibilizarla a causa de las implicaciones que tal hecho pudiera llegar a tener. Reconocer que el género limita el acceso al liderazgo funcionaría como un coadyuvante a la pérdida de autoridad, marcándose en este aspecto como “diferente a la norma”, pudiendo generar mayores obstáculos aún y dañando todavía más el progreso de sus carreras profesionales futuras (Gaytán-Guía, 2014; Molero y col., 2010; Moriano y col., 2014; Pérez-Sedeño, 2005; Smith y col., 2018; Webster y col., 2016). La visibilización de lo que ocurre en las aulas universitarias se muestra, así, imprescindible.

MARCO TEÓRICO

Modelos de liderazgo

En el caso de los seres humanos, el dimorfismo sexual que se presenta en la mayoría de especies animales no se encuentra, ni mucho menos, en las capacidades cognitivas y afectivas, u otras habilidades comportamentales. Que todavía perdure la asimetría en la representación de ambos sexos, no es más que una prueba de la evidencia del sesgo de género que la sociedad sigue imponiendo, de forma más o menos explícita, a todos los niveles. De este modo, sistemáticamente, sesgos y estereotipos se adquieren (y se asumen) con el desarrollo cultural de los sujetos. Obviamente, el marco educativo es crucial para su mantenimiento y fortaleza dentro de cada grupo social (Rebollo-Catalán y col., 2018; Revelles-Benavente y González, 2019). Sea como fuere, y dado que sexo y género no son equivalentes, es necesario abordar la cuestión abiertamente ya que, aunque el primero venga determinado por la naturaleza de una persona, el segundo se va a estructurar como una construcción cultural y social que puede terminar definiendo las distintas particularidades emocionales, así como el comportamiento que se asigne desde cada sociedad, a cada sujeto, en cada momento en particular (Gaytán-Guía, 2014; Gaytán-Guía y Teba-Quirós, 2018).

En este sentido, no hay ejemplo más claro que el que representa el ejercicio del liderazgo. En general, en nuestra sociedad se evidencian, continuamente, numerosos “prejuicios” asumidos sin reflexión ni, en consecuencia, discusión al respecto. No en vano, se trata de una de las capacidades más esenciales dentro de cualquier jerarquía social (como la ejercida en una familia, una empresa o la sociedad en general). Precisamente por el origen biológico de los roles jerárquicos, la mayor parte de las capacidades que posee un líder vendrían a ser innatas, pero éstas, a su vez, podrían sufrir modificaciones a lo largo de la vida gracias a los años de experiencia e, incluso, el entrenamiento. Por tanto, es un perfecto modelo de estudio de cómo el proceso de influencia social (en el que una persona puede conseguir la ayuda y el apoyo de otros en la realización de una tarea) se ve modificado, o no, por patrones de conducta aprendidos (Gaytán-Guía, 2014, 2016; Molero y col., 2014; Moriano y col., 2010; Pérez-Sedeño, 2005).

De nuevo, la Etología puede aportar herramientas interesantes para interpretar y comprender diferentes patrones de conducta ya que el cerebro humano se desarrolla, como en el resto de la gran familia Primate, con una fuerte estructura social caracterizada por conductas que estabilizan dicha estructura. Este proceso se ejemplificaría, metafóricamente, con dos modelos principales de liderazgo muy diferentes: el modelo presente en bonobos (*Pan paniscus*) y el modelo presente en chimpancés (*Pan troglodytes*). En chimpancés, los machos ocupan la posición de liderazgo usando la agresión para reforzar su estatus social, lo que serviría de ejemplo del establecimiento del orden por imposición de un “macho alfa” nacido para mandar. Por otro lado, en bonobos hay

una mayor tendencia de liderazgo en “femenino” y las hembras usan diferentes estrategias para reducir tensiones, tanto con machos como con hembras, además de resolver conflictos y controlar la distribución de comida en el grupo. Obviamente, este sistema matriarcal presente en bonobos, contradice las ideas sociales extendidas sobre la capacidad de las “hembras líderes” y, la tan asumida, “naturalización” de un único liderazgo en “masculino” (Gaytán-Guía, 2014; Hickok y Small, 2016; Smith y col., 2018; Sweetman y col., 2013). No obstante, todas las evidencias reunidas sobre la etología de las estructuras jerárquicas, permiten afirmar que es posible modular, y corregir, las pautas culturales que han obstaculizado el acceso femenino a los patrones de conducta de liderazgo.

Generando liderazgo

El hecho es que, la simple observación de cualquier entorno social, evidencia que las mujeres enfrentan una serie de problemáticas específicas cuando pretenden alcanzar una posición de liderazgo. Por un lado, los estereotipos femeninos, tradicionalmente admitidos, parecen ser incompatibles con las cualidades requeridas en roles de liderazgo; por lo que, en primer lugar, ellas tendrán que superar los estereotipos de género. A continuación, si lo consiguen, aquellas mujeres que son calificadas de “capaces”, por asumir un comportamiento que va contra lo establecido, se tendrán que enfrentar al riesgo de sufrir prejuicios y discriminación en su vida pública. Aunque, con diferente grado de afectación, se puede afirmar que las mujeres aún hoy, tarde o temprano, tendrán que afrontar la elección entre adquirir “estatus” y poder, o ser respetadas resultando “agradables”. Cada día se hace más evidente que es una decisión innecesaria (e injusta) construida sobre preceptos falsos, pero presente en todas las esferas de la vida humana (Gaytán-Guía, 2016).

Evidenciado que la naturaleza no contempla un solo modelo de “jerarca primate”, no cabe duda que pervive el debate de si, este dilema, se perpetúa en el sistema educativo que, por su propio diseño de transmisión de información, exige la constitución de estructuras grupales fuertemente jerarquizadas (Rebollo-Catalán y col., 2018; Rudman y col., 2012). Precisamente, haciendo referencia al ambiente académico, aunque éste favorezca que hombres y mujeres interactúen (y, por ello, se pudiese esperar que se modificaran los roles tradicionales para cada género) resulta incuestionable que las diferencias entre ambos son todavía importantes. De hecho, existen datos que han permitido especular sobre las relaciones entre género y toma de decisiones, preferencias o expectativas y, en general, sigue abierto el debate sobre los roles femeninos y masculinos, y su reflejo en diferentes tipos de liderazgo asociados a capacidades concretas para hombres o mujeres (Gaytán-Guía, 2016).

En este marco, es imprescindible destacar el compromiso adquirido por la Universidad de Sevilla en la potenciación de las capacidades de los sujetos independientemente de su género. La Hispalense es una institución especialmente sensible con el establecimiento de relaciones en igualdad entre mujeres y hombres. Así, los diversos Planes de Igualdad puestos en marcha desde los diferentes Equipos de Gobierno (respondiendo a la Ley Orgánica 3/2007 para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres, en los artículos 11.1, 14, 15, 45 y 46) han establecido la necesidad ineludible de adoptar todas las posibles “medidas específicas a favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad” (Fuente: III Diagnóstico de Igualdad de Género, Evaluación del II Plan de Igualdad 2014-2020 y III Plan de Igualdad 2022-2024).

En este contexto, el presente proyecto de investigación ha abordado el análisis de la influencia del género en las estructuras que, espontáneamente, se constituyen en las aulas. Para ello, se

escogió la formación de los grupos de trabajo de su alumnado y se observaron los factores que se tienen en cuenta en este proceso. El ámbito de actuación del proyecto se ha centrado en el proceso formativo del alumnado de la Facultad de Biología, que en sus tareas en el laboratorio necesariamente precisa constituir equipos de trabajo. No en vano, la Facultad de Biología de la Universidad de Sevilla tiene un compromiso con la excelencia académica y la formación de investigadores e investigadoras con una alta cualificación que permita, a su alumnado, promocionarse dentro un entorno profesional (lo que constituye el principal objetivo en el diseño curricular ofrecido). Sin duda, esto implica, también, el desarrollo de sus competencias en liderazgo, emprendimiento y capacidad profesional.

METODOLOGÍA

El siguiente trabajo prospectivo, se ha desarrollado durante el año académico 2018/19 en la Universidad de Sevilla, específicamente en la Facultad de Biología, en el campus de Reina Mercedes. El alumnado escogido para este estudio presentaba el siguiente perfil sociológico: estudiantes de primero y tercero de Biología de las asignaturas “Principios, Instrumentación y Metodologías en Zoología y Fisiología Animal” (PIM FA, 6 créditos, troncal/ formación básica), “Fisiología Animal II” (FA II, 6 créditos, obligatoria) y “Ecología II” (Eco II, 6 créditos, obligatoria).

El desarrollo de esta investigación se realizó mediante la recogida de patrones *in situ* de las conductas sociales desplegadas durante las prácticas de laboratorio de las asignaturas mencionadas. Se escogió el método observacional de los comportamientos que espontáneamente ejecutaban los sujetos. La observación se realizó sistemáticamente y, con ella, se pudieron contrastar una serie de parámetros de conducta, en unas circunstancias de lugar, tiempo y situación concretas, mediante técnicas de registro por protocolos de anotaciones. En total se estudió el comportamiento e interacciones de 189 individuos, que se organizaron libremente en grupos de 3 a 5 personas. El número de grupos analizados (n) fue de 87. En el presente estudio se plantearon dos tipos de cuestiones a valorar: 1) Tipo de estructura social de la jerarquía y 2) Las características de los individuos que ejercen el rol de liderazgo.

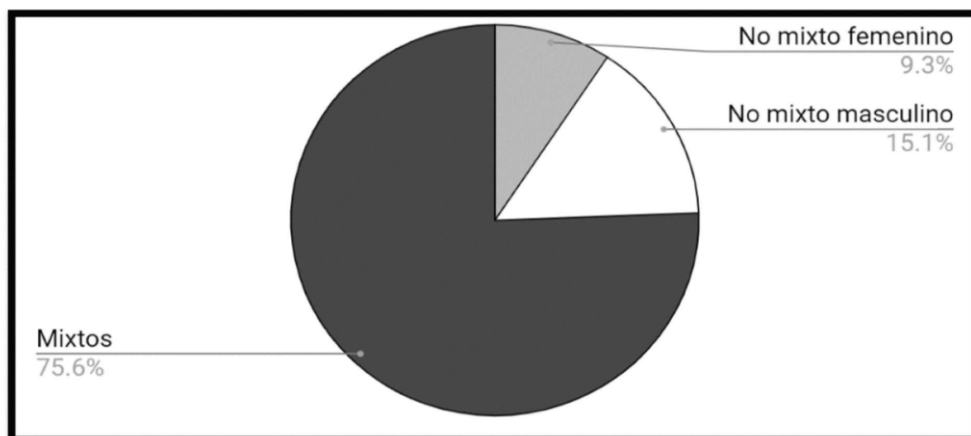
Brevemente, por actividades, la descripción de los eventos observados fue como sigue: En la primera práctica de PIM FA el alumnado realizaba el protocolo para llevar a cabo una técnica histológica, no necesariamente de forma ordenada por cuestiones organizativas del diseño didáctico. En la segunda práctica, se medían diferentes parámetros fisiológicos antes, durante y después de una actividad que debía realizar uno de los componentes de grupo, bajo la observación del resto de los miembros del mismo, analizando los cambios producidos. Por su parte, la práctica de FA II estaba constituida por dos tipos de actividades, las cuales se caracterizaban por la observación de una serie de variables en uno de los miembros del grupo, por el resto del equipo de trabajo. Por último, en las prácticas de Eco II se realizaban una serie de tareas que necesitaban organización grupal en el laboratorio y en las instalaciones del exterior de la facultad.

RESULTADOS

Todas las actividades prácticas que se desarrollan en la Facultad de Biología tienen como objetivo último la adquisición de hábitos de trabajo indispensables para el buen desarrollo de las tareas de investigación. Estas tareas requieren competencias organizativas que, habitualmente, son resueltas espontáneamente por las personas que realizan dichas actividades. Por tanto, el estudio de las conductas desarrolladas por el alumnado participante en las prácticas de laboratorio,

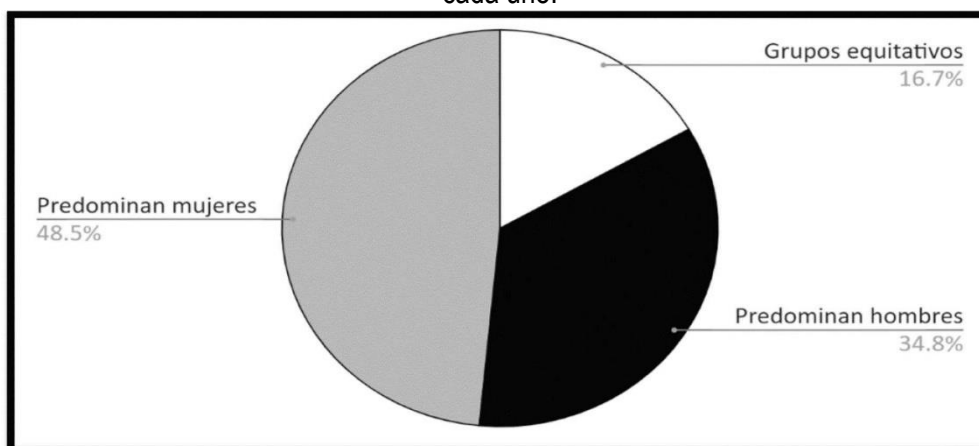
representan un modelo muy adecuado para evaluar cuales son los criterios que conducen, en última instancia, a elegir una determinada estructura organizativa. Los 87 grupos de prácticas estudiados estaban constituidos por componentes de un solo sexo o ambos. Se denominó grupo mixto aquel que incluía personas de ambos sexos. Se ha denominado grupo no mixto tanto los que incluían solo mujeres como los que incluían solo hombres. La distribución (Fig.1) resultó en un 24,4% de grupos no mixtos, segregados en 15,1% de grupos masculinos y en un 9,3% de grupos femeninos.

Fig. 1. Porcentaje de grupos mixtos y no mixtos.



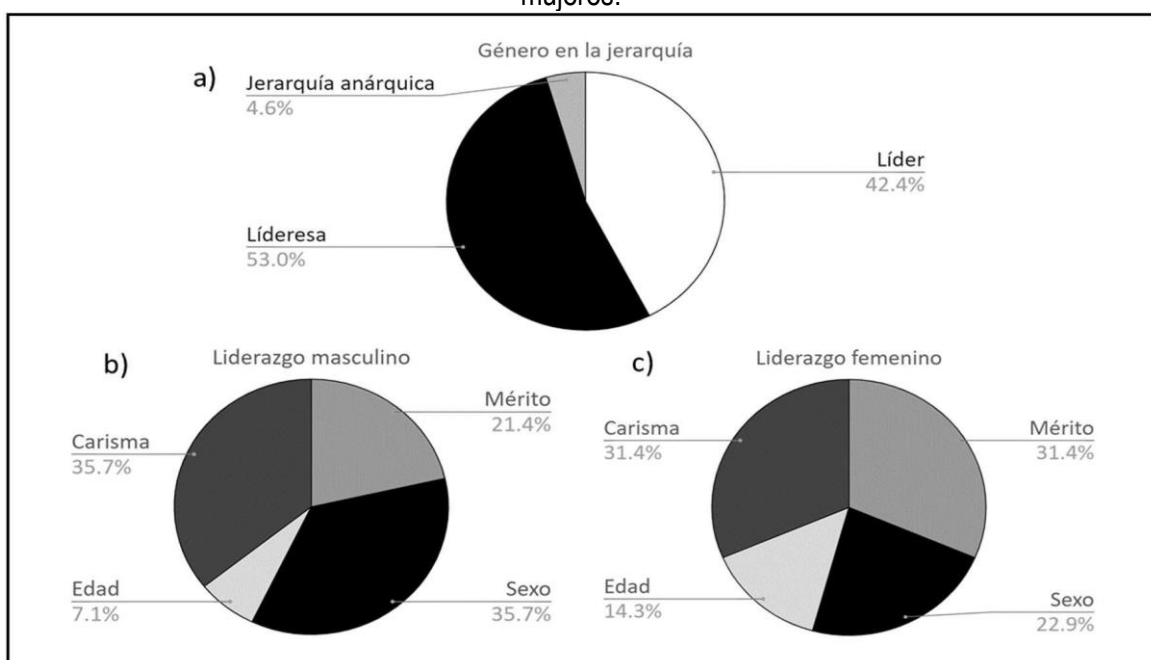
Se realizó el análisis específico de las pautas de conducta de organización jerárquica centrándose en las relaciones intra-grupales de los conjuntos mixtos (75,6% del total de grupos; Fig. 1). Se evaluaron dos aspectos: proporcionalidad de géneros y perfil de liderazgo. La distribución poblacional (Fig. 2) determinó que en el 48,5% de los grupos mixtos había dominancia de miembros femeninos, mientras que en el 34,8% predominaban el número de estudiantes varones. Por último, en el 16,7% de los grupos el porcentaje de alumnos y alumnas era equitativo.

Fig. 2. Porcentaje de grupos mixtos dividido en subgrupos según el género predominante en cada uno.



El análisis de los perfiles de liderazgo (Fig. 3) permitió identificar un pequeño porcentaje (4,6%) de grupos de organización anárquica, donde no aparecieron roles definidos ni autoridades identificables. Más de la mitad de los grupos mixtos eligieron una lideresa para la gestión de sus tareas (53,0%), mientras un 42,4% de los grupos se organizaron alrededor de un líder masculino.

Fig. 3. Tipos y factores de valoración en la elección de liderazgo. a) Género del individuo que ejerce el rol de liderazgo. b) Razones de liderazgo en varones. c) Razones de liderazgo en mujeres.



A continuación, se procedió a observar e identificar las razones alegadas para que los individuos fuesen escogidos en este rol de liderazgo. Para ello, se determinaron cuatro factores diferentes: mérito (nivel académico), género (atribución de liderazgo por cuestiones de sexo), edad (atribución de experiencia) y carisma (habilidades sociales).

El sexo otorgó el papel de liderazgo en un 35,7% de los casos en hombres y solo en un 22,9% de los casos en mujeres. El mérito, por otro lado, pareció la razón de elección para un 21,4% de los varones y un 31,4% de las mujeres. El carisma resultó decisivo en ambos géneros, siendo responsable de la elección por parte del grupo que iba a liderar en un 35,7% de los hombres y en un 31,4% de las mujeres. Finalmente, la edad resultó ser un factor poco determinante (particularmente porque es un dato muy homogéneo en la población de estudio), resultando en un 7,1% de los casos de hombres y en un 14,3% de las elecciones de mujeres. Así pues, se puede concluir que en mujeres los factores principales por los que se termina induciendo la elección de su liderazgo son el carisma y el mérito, mientras que en varones el carisma es importante pero el hecho de ser hombres es un factor fundamental. Además, es importante mencionar que la edad como razón de liderazgo tiene mayor peso para las mujeres que para los hombres. Esto parece indicar que aún es necesario que las mujeres demuestren mayores capacidades para llegar al rol de líder, ya sea a través del mérito académico, la desenvoltura social o la experiencia vital. Mientras que, en los hombres, aunque también llegan a la posición de liderazgo a través de las mismas mencionadas competencias que las mujeres, parece ser menos evidente la exigencia de estas capacidades.

CONCLUSIONES, LIMITACIONES Y FUTURAS LÍNEAS

De todo lo expuesto en el presente proyecto de investigación, se puede deducir que la actividad del alumnado contradice muchos estereotipos extendidos sobre las ideas asociadas al género.

Los resultados muestran que hombres y mujeres tienen una gran tendencia a interactuar colaborativamente en las actividades propuestas.

El diseño experimental escogido exigía la formación espontánea de los grupos, lo que permitió explorar las conductas subyacentes a la elección de liderazgo. Cabe destacar la existencia de grupos anárquicos donde no se ha establecido ni una colaboración ni tampoco una jerarquía, pero esto dificultó gravemente el desarrollo de su trabajo. Por tanto, el establecimiento de niveles organizativos estructurados se mostró esencial para la adecuada ejecución de las tareas.

Establecida la necesidad de organización, de los resultados obtenidos se puede deducir que ninguno de los géneros está predeterminado para liderar. Así, no se ha encontrado una evidencia estadística que favorezca a uno de los dos. De esta forma, el presente modelo parece indicar que no hay un “prototipo genérico” de liderazgo. De hecho, no hay datos representativos que premien a uno de los sexos. Es decir, los alumnos no siempre van a liderar a las alumnas ni viceversa, aunque el género del individuo que lleva a cabo el papel de líder no predomine en el grupo.

Por último, se ha observado que de las cuatro razones que se evaluaron para dilucidar qué determina el perfil de liderazgo, en el caso de las mujeres carisma y mérito son las causas principales. Por contra, aunque el carisma es fundamental para los líderes masculinos, sus méritos no precisan ser tan evidentes en el proceso de elección. Se diría que basta con ser varón para que se incline la balanza en el proceso selectivo.

En definitiva, los resultados obtenidos, sin duda, parecen indicar que, aunque la situación de la presencia femenina en el ejercicio del liderazgo en su desarrollo profesional ha mejorado notablemente, hay que admitir que todavía queda un largo camino que recorrer.

BIBLIOGRAFÍA

Adriaanse, Johanna A., Crosswhite, Janice J. (2008): “David or Mia? The influence of gender on adolescent girls' choice of sport role models”, *Women's Studies International Forum*, Vol. 3, (383-389).

Gaytán-Guía, Susana P. (2014): “Gender and Leadership: an Approach to the Differences between Women and Men in Management”, *Hyperion Economic*, Vol. 2, Nº 1-2, (1-11). Gaytán-Guía, Susana P., Teba-Quirós, Lucía (2018): “Análisis comparativo del impacto, de la segregación de los datos por género, en los protocolos de investigación de fisiología reproductiva y cardio-respiratoria”. *Actas del VII Congreso Universitario Internacional de Investigación y Género: reflexiones de la investigación para avanzar en igualdad. @rea digital 2.0*. Sevilla, España. (229-240).

Gaytán-Guía, Susana P. (2016): “Estrategias para la introducción de la perspectiva de género en el currículum de ciencias biológicas: aproximación etológica a los patrones de liderazgo. Una iniciativa didáctica”. *Actas del VI Congreso Universitario Internacional Investigación y Género*, (328-340).

Hickok, Greg, Small, Steve L. (2016): *Neurobiology of language*. Elsevier. Ámsterdam, Países Bajos.

Molero, Fernando, Recio, Patricia, Cuadrado, Isabel (2010): “Liderazgo transformacional y liderazgo transaccional: un análisis de la estructura factorial del Multifactor Leadership Questionnaire (MLQ) en una muestra española”. *Psicothema*, Vol. 22 (3).

Moriano, Juan A., Molero, Fernando, Topa, Gabriela, Mangin, Jean-Pierre L. (2014): "The influence of transformational leadership and organizational identification on intrapreneurship". *International Entrepreneurship and Management Journal*, Vol. 10 (1), 103-119.

Pérez-Sedeño, Eulalia (2005): "Ciencia, tecnología y valores desde una perspectiva de género". *Arbor, revista de Ciencia, Pensamiento y Cultura*, (181-716).

Rebollo-Catalán, Ángeles, Ruíz-Pinto, Estrella, Vega-Caro, Luisa (2018): *La Universidad en clave de género*. Octaedro. Barcelona, España.

Revelles-Benavente, Beatriz, González, Ana M. (2019): *Género en la Educación. Pedagogía y Responsabilidad Feministas en Tiempos de Crisis Política*. Morata. Madrid, España.

Rudman, Laurie A., Moss-Racusin, Corinne A., Phelan, Julie E., Nauts, Sanne (2012): "Status incongruity and backlash effects: Defending the gender hierarchy motivates prejudice against female leaders", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 48, (165-179).

Smith, Jennifer E., Ortiz, Chelsea A., Buhbe, Madison T., van Vugt, Mark (2018): "Obstacles and opportunities for female leadership in mammalian societies: A comparative perspective", *The Leadership Quarterly*, (1-15).

Sweetman, Joshep, Spears, Russell, Livingstone, Andrew G., Manstead, Antony S.R. (2013): "Admiration regulates social hierarchy: Antecedents, dispositions, and effects on intergroup behavior", *Journal of Experimental Social Psychology*, Vol. 49, (534-542).

Webster, Fiona, Rice, Kathleen, Christian, Jennifer, Seemann, Natasha, Baxter, Nancy, Moulton, Carole-Anne, Cil, Tulin (2016): "The erasure of gender in academic surgery: a qualitative study", *The American Journal of Surgery*, Vol. 212, (559-565).

Día internacional de la Mujer y la Niña en la Ciencia: <https://11defebrero.org/>. Consultado: 07/03/2020.

III Diagnóstico de Igualdad de Género, Evaluación del II Plan de Igualdad 2014-2020 y III Plan de Igualdad 2022-2024 de la Universidad de Sevilla. <https://igualdad.us.es/wpblog/wp-content/uploads/2021/12/III-Diagnostico-Evaluacion-II-PlanIgualdad-y-III-Plan-de-Igualdad-US-2022-2024.pdf> . Consultado: 03/04/2022