

MEMORIA FINAL DE AYUDAS A PROYECTOS CÁTEDRA USPCEU-MUTUA MADRILEÑA

1) DATOS PERSONALES DEL BENEFICIARIO

Apellidos: MARTINEZ MARTINEZ

Nombre: MIRYAM

NIF: 05417957P

Facultad: CC EE Y EE

Departamento: ECONOMIA DE LA EMPRESA

Área de conocimiento: COMERCIALIZACION E INVESTIGACION DE MERCADOS

Línea de investigación: LIDERAZGO FEMENINO

2) MEMORIA DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN DESARROLLADO

2.1.- OBJETIVOS ALCANZADOS

A continuación, se describen los objetivos alcanzados:

<p>Objetivo 1. Comprobar la existencia de diferencias de gestión entre hombres y mujeres líderes en lo que se refiere al control y monitorización de las actividades y procesos empresariales internos y al uso que se hace de esta información para la mejora continua de la empresa.</p>	<p>Se inició una línea de investigación consistente en el estudio de las barreras tanto por el lado de la demanda (organizaciones) como de la oferta (individuales) en el acceso a altos puestos de gestión (dirección) en el sector de la educación, en el que, a pesar de ser un sector altamente feminizado, se encuentran más directores que directoras. Dicho estudio ha sido posible gracias al acceso a los datos de la <i>World Management Survey (WMS)</i>, procedente de diversos países construida para medir la calidad de las prácticas de gestión en diferentes sectores (educación, atención médica, fabricación y venta minorista), gestionada por el Centro de Desempeño Económico de la <i>London School of Economics</i>. La encuesta incluye datos de 1.800 encuestas a directores/as de colegios en 8 países distintos (UK, US, Suecia, Canadá, Alemania, Italia, Brasil and India). Este trabajo de investigación ha conducido a la siguiente publicación indexada en un <i>journal JCR (Q1)</i>:</p> <p>Martínez Martínez, M., Molina-López, M. M., & Mateos de Cabo, R. (2021). Explaining the gender gap in school principalship: A tale of two sides. <i>Educational</i></p>
---	---

	<p><i>Management Administration & Leadership</i>, 49(6), 863-882. 2021 (JCR IF=4,208, Q1)</p> <p>En él se encontró que, aunque las mujeres muestran mejores cualidades de gestión que los hombres en un sector altamente feminizado como la educación secundaria, existe una brecha de género en la promoción a directores/as de centros de educación secundaria. El estudio encuentra que estas diferencias están relacionadas con las características de los colegios (factor por el lado de la demanda), más que con las de las propias directoras (factor por el lado de la oferta).</p>
<p>Objetivo 2. Investigar si existencias diferencias en la forma en la que hombres y mujeres líderes fijan los objetivos, realizan el seguimiento de los resultados y toman las medidas apropiadas en el caso de que existan divergencias entre ambos.</p>	<p>Mediante una investigación de tipo mixta consistente en la realización de entrevistas semiestructuradas a más de 30 mujeres que han ascendido a la alta dirección tras el proyecto Promociona (CEOE), se ha publicado el siguiente paper (JCR IF= 3,251, Q2):</p> <p>Martínez-Martínez, M., Molina-López, M. M., Mateos de Cabo, R., Gabaldón, P., González-Pérez, S., & Izquierdo, G. (2021). Awakenings: An Authentic Leadership Development Program to Break the Glass Ceiling. <i>Sustainability</i>, 13(13), 7476. (JCR IF= 3,251, Q2)</p> <p>En dicho trabajo se encuentra como, tras pasar por dicho programa, las mujeres crean sentimientos de empoderamiento estructural, y prosperan como líderes auténticas (aumentando su auto-estima y confianza), capaces de activar y fomentar su propio capital humano y social (<i>networking</i>).</p> <p>Dentro de esta línea también se ha publicado una obra colectiva titulada “Barreras e Impulsores del Desarrollo Profesional de las Mujeres” en la editorial <i>Tirant lo Blanc</i> (Nº 1 en el ranking SPI de Editoriales españolas).</p> <p>Mateos de Cabo R y Calderón Partier C (2019). <i>Barreras e Impulsores del Desarrollo Profesional de las Mujeres</i>. Tiempo de Soluciones. Madrid: Tirant lo Blanc. ISSN: 9788417706043. SPI Nacional=1 / ICEE= 1037</p>
<p>Objetivo 3. Analizar si la forma de retener/gestionar el talento de los empleados es distinta en el caso de los hombres y de las mujeres líderes.</p>	<p>Con el fin de detectar la presencia de sesgos y estereotipos en la forma de retener/gestionar el talento de las directivas, se desarrolló un trabajo de investigación a partir de los datos obtenidos en las bases de datos Thomson Reuters M&A database e Institutional Shareholders Services Directors (ISS). Este trabajo ha conducido a la siguiente</p>

	<p>publicación indexada en un <i>journal</i> JCR Q4 (JCR IF=0,581, Q4)</p> <p>Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2017). Jobs for the Boys? Exploring gender biased director's selection. <i>Economics Letters</i>, 161, 82-85. (JCR IF=0,581, Q4)</p> <p>En él, se pone de manifiesto que existe una brecha de género en la contratación de consejeros tras acuerdos de M&A entre firmas de US donde la probabilidad de que se contrate a una mujer es 1/3-2/3 menor que la de sus colegas masculinos.</p>
--	--

2.2.- METODOLOGÍA

La metodología empleada ha sido de carácter cuantitativo, para la consecución del objetivo 1 y 3 y de carácter mixto (combinando la investigación cualitativa y la cuantitativa) para la publicación del paper vinculado al objetivo 2.

Ha sido necesario emplear las siguientes bases de datos:

- WORD MANGEMENTE SURVEY para medir la calidad de las prácticas de gestión en las empresas (vinculado al objetivo 1).
- Thomson Reuters M&A database: base de datos de fusiones y adquisiciones (vinculado al objetivo 3).
- Institutional Shareholders Services Directors (ISS): para el acceso a datos financieros y de gobierno corporativo (vinculado al objetivo 3).

Se ha firmado un convenio con la CEOE (Proyecto Promociona) para conocer la eficacia del proyecto Promociona (objetivo 2) como mecanismo impulsor del proceso de promoción de las directivas que han participado en el mismo, a puestos de liderazgo.

Asimismo, se ha contado con la colaboración de la Dra. Carmen Meneses Falcón, directora del grupo de investigación Género, riesgo y vulnerabilidad, Universidad Pontificia de Comillas en Madrid.

<https://www.comillas.edu/es/grupos-investigacion/datos-grupo?grupoinve=73>

La Dra. Meneses es experta en la realización de estudios a partir de entrevistas en profundidad y ha colaborado en la metodología para el estudio de las barreras internas de las mujeres que participan en el programa Promociona (Objetivo 2).

2.3.- PLAN DE TRABAJO UTILIZADO

Las actividades desarrolladas para la consecución de los objetivos planteados se articulan en un plan de trabajo de cinco etapas concatenadas, con sus correspondientes sub-etapas, durante un periodo de tres años. Estas etapas, que se han repetido para cada uno de los estudios publicados, siguen fielmente la metodología y el plan de trabajo planteado en la memoria inicial.

A lo largo de estos tres años se han realizado diversos encuentros entre los investigadores/as participantes en el proyecto para discutir sobre los principales objetivos del mismo y compartir las investigaciones que individual o colectivamente estaban realizando.

También se aprovechó para hablar de los recursos disponibles, actividades programadas (conferencias) y de su utilización más eficiente (por ejemplo, bases de datos).

Primera etapa

La primera etapa consistió en una revisión exhaustiva y en el análisis de la bibliografía sobre mujeres directivas, gobierno corporativo y liderazgo empresarial para construir el marco teórico y metodológico adecuado para los análisis efectuados. La recopilación y revisión de los trabajos anteriores sirvió para sistematizar la discusión crítica y sentar las bases teóricas de los modelos a contrastar. El resultado de esta primera fase siempre es sentar las bases para diseñar una metodología empírica adecuada para contrastar las principales hipótesis del trabajo.

Se trata de una actividad de carácter científico-técnico que sigue el tradicional método hipotético-deductivo y en la que participaron todos los componentes del grupo de investigación.

Actividades:

- 1.1 Identificación y acotación del problema de liderazgo femenino.
- 1.2 Actualización y revisión de la literatura.
- 1.3 Diseño de los modelos.

Segunda etapa

El objetivo de la segunda etapa fue la preparación de la investigación empírica a desarrollar en la etapa tercera. La preparación de la investigación empírica exige el derivar hipótesis empíricamente contrastables y la definición y medida de las variables relevantes. Las bases de datos utilizadas han sido las siguientes:

- WORD MANGEMENTE SURVEY: es la primera base de datos de ámbito internacional diseñada para medir la calidad de las prácticas de gestión en las empresas.
- Thomson Reuters M&A database: base de datos de fusiones y adquisiciones.
- Institutional Shareholders Services Directors (ISS): para el acceso a datos financieros y de gobierno corporativo.

Además, se firmó un convenio con la CEOE (Proyecto Promociona) a fin de poder acceder a las participantes de dicho programa ejecutivo de mujeres en la alta dirección, diseñado específicamente para impulsar que más mujeres alcancen puestos de alta dirección en las empresas. Esto dio lugar a la realización de más de 30 entrevistas en profundidad a diversas participantes en el programa, mediante el enfoque del liderazgo auténtico.

Actividades:

- 2.1. Derivación de las implicaciones contrastables del modelo.

2.2. Diseño de la investigación empírica.

2.3. Búsqueda, extracción y procesamiento de la información.

Tercera etapa

El objetivo de la tercera etapa fue la contrastación empírica de las hipótesis propuestas. En esta etapa se procedió a la utilización de modelos econométricos que permitieron explotar la disponibilidad de datos de corte transversal y series de tiempo. Para el análisis de las entrevistas en profundidad se utilizó software específico para el análisis cualitativo.

Actividades:

3.1. Propuesta de las hipótesis empíricas.

3.2. Estimación de modelos y contraste de hipótesis.

Cuarta etapa

El objetivo de la cuarta etapa fue la obtención de conclusiones preliminares. Dicho objetivo se abordó a partir de la discusión de los resultados obtenidos en la etapa anterior en reuniones científicas mantenidas entre los miembros del equipo investigador y otras personas expertas en la materia en España y fuera de España. En esta misma etapa se procedió a la redacción de los trabajos de difusión y los resultados de la investigación empírica.

Actividades:

4.1 Elaboración de conclusiones.

4.2 Redacción de trabajos para la difusión de los resultados de la investigación.

4.3 Adaptación de los modelos y nueva contrastación.

Quinta etapa

Los objetivos de la quinta etapa fueron la formalización y el registro de la versión definitiva de los distintos papers planteados y su difusión a través de congresos y revistas de prestigio nacional e internacional.

Actividades:

5.1 Defensa de trabajos en congresos nacionales e internacionales.

5.2 Publicación de trabajos en revistas nacionales e internacionales.

2.4.- INDICADORES CUYO CUMPLIMIENTO SE HA CONSEGUIDO

A continuación, se muestran los indicadores así como el grado de consecución alcanzado de cada uno de los objetivos

<p>Objetivo 1. Comprobar la existencia de diferencias de gestión entre hombres y mujeres líderes en lo que se refiere al control y monitorización de las actividades y procesos empresariales internos y al uso que se hace de esta información para la mejora continua de la empresa.</p>	<p>100% alcanzado</p> <p>Martínez Martínez, M., Molina-López, M. M., & Mateos de Cabo, R. (2021). Explaining the gender gap in school principalship: A tale of two sides. <i>Educational Management Administration & Leadership</i>, 49(6), 863-882. 2021 (JCR IF=4,208, Q1)</p>
<p>Objetivo 2. Investigar si existencias diferencias en la forma en la que hombres y mujeres líderes fijan los objetivos, realizan el seguimiento de los resultados y toman las medidas apropiadas en el caso de que existan divergencias entre ambos.</p>	<p>100% alcanzado</p> <p>Martínez-Martínez, M., Molina-López, M. M., Mateos de Cabo, R., Gabaldón, P., González-Pérez, S., & Izquierdo, G. (2021). Awakenings: An Authentic Leadership Development Program to Break the Glass Ceiling. <i>Sustainability</i>, 13(13), 7476. (JCR IF= 3,251, Q2)</p> <p>Mateos de Cabo R y Calderón Partier C (2019). <i>Barreras e Impulsores del Desarrollo Profesional de las Mujeres</i>. Tiempo de Soluciones. Madrid: Tirant lo Blanc. ISSN: 9788417706043. SPI Nacional=1 / ICEE= 1037</p>
<p>Objetivo 3. Analizar si la forma de retener/gestionar el talento de los empleados es distinta en el caso de los hombres y de las mujeres líderes.</p>	<p>100% alcanzado</p> <p>Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2017). Jobs for the Boys? Exploring gender biased director's selection. <i>Economics Letters</i>, 161, 82-85. (JCR IF=0,581, Q4)</p>

3) RESULTADOS

3.1.- RESULTADOS DE INVESTIGACIÓN OBTENIDOS

La previsión inicial de la memoria era la publicación de al menos un artículo en revistas JCR, participar en congresos y reuniones científicas de ámbito internacional y la difusión de los resultados de la investigación en medios de comunicación. En este sentido, se han conseguido 3 artículos JCR y la publicación de un libro, se ha participado en 4 congresos y se ha difundido el trabajo en 4 medios de comunicación.

Además, a pesar de lo reciente de las publicaciones, ya cuentan con 18 citas en papers científicos, lo que muestra el interés en la comunidad científica por los resultados obtenidos en el proyecto.

3.2.- PRESENTACIÓN DE COMUNICACIONES A CONGRESOS Y REUNIONES

<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: European Management Academy Annual Conference 2021 (EURAM)</p> <p>Título: Awakenings: An Authentic Leadership Development Program to Break the Glass Ceiling</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Martínez-Martínez M., Mateos de Cabo, R., Molina-López, M. M., Gabaldón, P. y González, S.</p> <p>Año: 2021</p>
<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: European Management Academy Annual Conference 2019 (EURAM)</p> <p>Título: Explaining the Gender Gap in School Principalship: A Tale of Two Sides</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Martínez-Martínez M., Mateos de Cabo, R., Molina-López, M. M.</p> <p>Año: 2019</p>
<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: Jornadas FEM I+D+i 2019 de la UNED</p> <p>Título: Mujeres y Liderazgo empresarial: La brecha de género en la cima</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Mateos de Cabo. R.</p> <p>Año: 2019</p>
<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: XXI Encuentro de Economía Aplicada 2018</p> <p>Título: Ser Mujer en ocupaciones TIC. Un análisis de la Brecha Salarial de Crédito</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Segovia, M, Castro B., Santero R. y Laguna, P.</p> <p>Año: 2018</p>
<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: European Management Academy Annual Conference 2018 (EURAM)</p>

<p>Título: Managing Talent in Schools: When Women Make a Difference</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Martínez-Martínez, M., Mateos de Cabo, R., Molina-López, M.</p> <p>Año: 2018</p>
<p>Nombre del congreso/conferencia/ workshop: 6th Workshop on Talent Management</p> <p>Título: Managing Talent in Schools: When Women Make a Difference</p> <p>Tipo de comunicación: Oral</p> <p>Autores*: Martínez-Martínez, M., Mateos de Cabo, R., Molina-López, M.</p> <p>Año: 2017</p>

3.3.- PUBLICACIONES

<p>Martínez Martínez, M., Molina-López, M. M., & Mateos de Cabo, R. (2021). Explaining the gender gap in school principalship: A tale of two sides. <i>Educational Management Administration & Leadership</i>, 49(6), 863-882. 2021 (JCR IF=4,208, Q1)</p>
<p>Martínez-Martínez, M., Molina-López, M. M., Mateos de Cabo, R., Gabaldón, P., González-Pérez, S., & Izquierdo, G. (2021). Awakenings: An Authentic Leadership Development Program to Break the Glass Ceiling. <i>Sustainability</i>, 13(13), 7476. (JCR IF= 3,251, Q2)</p> <p>Mateos de Cabo R y Calderón Partier C (2019). <i>Barreras e Impulsores del Desarrollo Profesional de las Mujeres</i>. Tiempo de Soluciones. Madrid: Tirant lo Blanc. ISSN: 9788417706043. SPI Nacional=1 / ICEE= 1037</p>
<p>Mateos de Cabo, R., & Gimeno, R. (2017). Jobs for the Boys? Exploring gender biased director's selection. <i>Economics Letters</i>, 161, 82-85. (JCR IF=0,581, Q4)</p>

3.4.- PATENTES

3.5.- OTROS LOGROS O RESULTADOS OBTENIDOS COMO RESULTADO DE LA AYUDA

INTERVENCIONES EN MEDIOS:

El País: La diversidad empieza en las aulas. 12 de septiembre de 2021.



CEU

Universidad
San Pablo



EuropaPress: Promociona, el proyecto de CEOE para mujeres directivas, reconocido por la revista 'Sustainability'. 28 de septiembre de 2021.

CEOE: El proyecto Promociona de CEOE recibe el reconocimiento de la prestigiosa publicación internacional 'Sustainability'. 28 de septiembre de 2021.

Entrevista RNE (UNED) Mujeres y Liderazgo: La brecha de género en la cima. Febrero 2020.