

Registro de la Propuesta del Trabajo Fin de Grado (TFG)

NOMBRE DEL ALUMNO: Lucía López Garayalde

PROGRAMA: E6

GRUPO: A

FECHA: 01/11/20

Director Asignado: Bilbao Calabuig
Apellidos

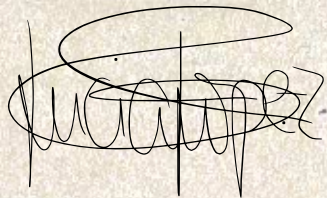
Paloma
Nombre

Título provisional del TFG:

La relación entre la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y la valoración bursátil de las compañías.

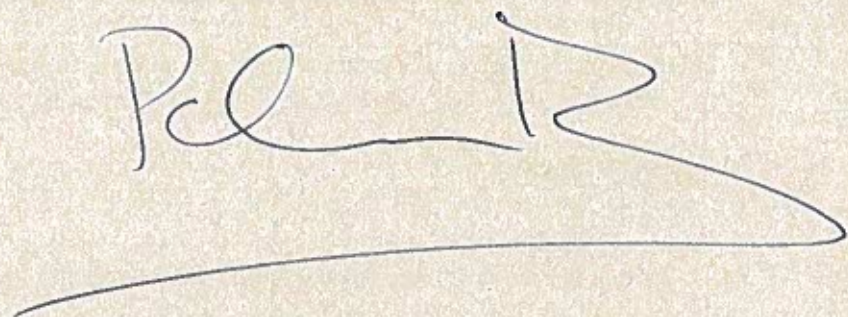
ADJUNTAR PROPUESTA (máximo 2 páginas: objetivo, bibliografía, metodología e índice preliminares)

Firma del estudiante:



Fecha: 02/11/2020

Firma del director:



OBJETIVO PRINCIPAL

El objetivo principal de este TFG es dar respuesta a las siguientes preguntas:

¿Existe alguna relación entre la presencia de mujeres en los Consejos de Administración y la mejora en la valoración bursátil de las compañías? Por lo tanto, ¿la inclusión de mujeres crea valor?

En 2012, una iniciativa respaldada por el gobierno inglés estableció el objetivo de que las mujeres formaran una cuarta parte de los Consejos de Administración de las empresas públicas más grandes del Reino Unido para 2015. En ese momento, solo había una mujer por cada nueve consejeros de las compañías que componían el FTSE 100. Esto es solo un ejemplo de lo que sucede en muchos países. El principal objetivo de una empresa es crear valor. Por ello, cabe plantearse si la inclusión de las mujeres supone diferencias en la forma de gestionar las compañías que se pueda traducir en una mayor eficiencia.

METODOLOGÍA

Se iniciará el trabajo con un repaso de la literatura sobre el empoderamiento de la mujer. Para ello, se utilizará como fuente los estudios recogidos en la base de datos de Harvard Publishing y del IESE Publishing. De los primeros documentos a los que se tenga acceso, se irá extrayendo una mayor bibliografía que se irá consultando.

El estudio aplicado se va a basar en 5 países: España, Inglaterra, Alemania, Estados Unidos y Japón.

En primer lugar, se establecerá un marco conceptual basado en el análisis del marco legal de cada uno de los países. Se utilizará las mismas fuentes que para el marco conceptual sobre el papel de la mujer.

A continuación, se analizará la presencia de las mujeres en los Consejos de Administración de las 25 principales compañías (medidas por capitalización bursátil) de los 5 países elegidos. Se analizará la situación actual y la evolución de los últimos 5 años. Se comparará la capitalización bursátil de las compañías con mayor presencia femenina con un índice sectorial de referencia. Como criterio de valoración se utilizará el múltiplo de PER, es decir, se medirá cuantas veces el mercado está dispuesto a pagar por el beneficio neto generado por la empresa. Esta información se obtendrá de las Comisiones Nacionales de los Mercados de Valores de cada uno de los 5 países. También se extraerán datos de Bloomberg y de Yahoo Finance.

Con esta información se llevará a cabo un análisis de las correlaciones entre la presencia de mujeres en Consejos de Administración y las valoraciones de las compañías.

CRONOGRAMA

- **15 diciembre:**

Primer borrador del marco conceptual sobre empoderamiento de la mujer.

Marco legal sobre presencia de mujeres en los Consejos de Administración de los 5 países de referencia.

Recogida de datos sobre las compañías a analizar

- **30 enero:**

Versión final del marco conceptual

Primer borrador de correlaciones entre la presencia de mujeres y las capitalizaciones bursátiles

- **30 febrero:**

Versión final del análisis de correlaciones

Primer borrador de conclusiones

- **30 marzo:**

Versión final del trabajo sujeta a últimos cambios

- **9 abril:**

Presentación del trabajo

BIBLIOGRAFÍA

Cheng, J. Y.-J., & Groysberg, B. (2018). *Gender Diversity at the Board Level Can Mean Innovation Success*. Boston: MIT Sloan Management Review.

Chinchilla, M. N. (2016). *Mujeres y empresa en el siglo XXI: 7 preguntas clave*. Barcelona: IESE Business School.

Chinchilla, M. N., & Jiménez, E. (2016). *Cómo romper los techos de cemento y de cristal*. Barcelona: IESE Insight.

Deloitte. (2019). *Missing Pieces Report: The 2018 Board Diversity Census of Women and Minorities on Fortune 500 Boards*. Alliance for Board Diversity.

Geletkanycz, M., Clark, C. E., & Gabaldon, P. (2018). *Research: When Boards Broaden Their Definition of Diversity, Women and People of Color Lose Out*. Boston: Harvard Business Review.

Johnson, S. K., & Davis, K. (2017). *CEOs Explain How They Gender-Balanced Their Boards*. Boston: Harvard Business Review.

McGinn, K. L. (2015). *Las ventajas de la inclusión*. Madrid: IESE Business School Insight.

Nueno, P. (2016). *THE FUTURE OF GOVERNANCE: 10 Trends for the Board of 2020*. Madrid: IESE Insight.

Rivera, L., Shepherd, A., & Teare, G. (2019). *Research: Gender Diversity on Start-Up Boards Is Worse Than You Think*. Boston: Harvard Business Review.