

Parte A. DATOS PERSONALES

Fecha del CVA	25/10/2023
----------------------	------------

Nombre y apellidos	Mercedes Sánchez-Apellániz García		
DNI/NIE/pasaporte		Edad	
Núm. identificación del investigador	Researcher ID	G-3903-2014	
	Código Orcid	0000-0002-7176-0563	

A.1. Situación profesional actual

Organismo	Universidad de Sevilla		
Dpto./Centro	Administración de Empresas y Marketing/ Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales		
Dirección	Avda. Ramón y Cajal 1, 41018 Sevilla		
Teléfono	954557586	correo electrónico	apellaniz@us.es
Categoría profesional	Prof. Titular de Universidad	Fecha inicio	12/02/1999
Espec. cód. UNESCO	5311/ 630909		
Palabras clave	Género, diversidad cultural, responsabilidad social corporativa		

A.2. Formación académica (título, institución, fecha)

Licenciatura/Grado/Doctorado	Universidad	Año
Lcda. Ciencias económicas y empresariales	Universidad de Sevilla	1987
Dra. Dirección y Administración de Empresas	Universidad de Sevilla	1995

A.3. Indicadores generales de calidad de la producción científica (véanse instrucciones)

Un sexenio de investigación concedido el 9 de junio de 2014.

Tesis dirigidas: 2016. Adopción de flexibilidad laboral en un establecimiento hotelero: un caso de dualismo institucional. Autora: M^a Fernanda Vélez Elorza. Calificación: Sobresaliente cum laude. 2010. La Gestión de la Diversidad en las Organizaciones a Través de las Prácticas de los Recursos Humanos. Sus Efectos Sobre los Rendimientos Organizativos. Autor: Rafael Triguero Sánchez. Calificación: Sobresaliente cum laude
Citas: 292 (google académico); índice h:9 (google académico) RG Score: 8,18

Forma parte del banco de expertos de la Agencia Estatal de Investigación. Revisora en revistas de prestigio nacionales e internacionales como la International Journal of Manpower (JCR), European Management Journal (JCR), International Journal of Human Resource Management (SJR), Revista Española de ciencia política (SJR) Miembro del comité científico de las Jornadas Hispano-Lusas de Gestión Científica y de TMS Algarve 2014 – Tourism & Management Studies International Conference.

Parte B. RESUMEN LIBRE DEL CURRÍCULUM (máximo 3500 caracteres, incluyendo espacios en blanco)

La Dra. Sánchez-Apellániz forma parte del grupo de investigación “Finanzas y Responsabilidad Social Corporativa” (SEJ 566) de la Universidad de Sevilla.

En la actualidad participa en el proyecto Sustainable Human Resource Management Cross-Cultural Empirical Study, liderado por la Profesora Agnieszka Wojtczuk-Turek de la SGH Warsaw School of Economics , Warsaw, Polonia.

Entre los últimos proyectos en los que ha participado se citan “Calidad relacional, inmersión digital y bienestar social desde una perspectiva de género: una aplicación de las redes sociales online en la mujer rural andaluza” (Proyectos de excelencia, Junta de Andalucía, 2011); y el proyecto nacional “La juventud universitaria ante la igualdad y la violencia de género” (Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad, 2010).

Sus líneas de investigación se han orientado a los estudios de género, diversidad cultural y Responsabilidad Social Corporativa dando lugar a diferentes publicaciones tanto nacionales como internacionales. Entre sus últimos trabajos se citan los que siguen: “Human Capital-Demographic Diversity in the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance:

The Spanish Case” en *International Business Management* (Vol 10, 277-291, 2016), revista con factor de impacto 0,129 (SJR 2015), Q4 en *Business and International Management*; “Delimitation, Description and Success Factors of Family Businesses in Spain. A European Comparison” en *Applied Econometrics and International Development* (Vol 16, 2-54, 2016), Revista con factor de impacto 0,341 (SJR) Q3 en *Economics and Econometrics*; “New trends in leveraging workforce diversity through human resources initiatives” capítulo del libro “Handbook on research on race, gender, and the fight for equality” (360-379, 2016) editado por IGI Global, editorial con el puesto 116 de 609 editoriales extranjeras indexadas en el *Scholarly Publishers Indicators in Humanities and Social Sciences* (SPI 2014) con un ICEE de 0,944; “Women, Work and Globalization. Challenges and Opportunities” en *Gender in Management* (Vol 30 (1), 87-90, 2015), revista con factor de impacto 0.359 (SJR), Q2 en *Business, Management and Accounting*; “Hierarchical distance as a moderator of HRM practices on organizational performance” en *International Journal of Manpower* (Vol 34 (7), 794:812, 2013), revista con factor de impacto 0,473 (JCR Social Science Edition 2012), Q4 en la categoría *Industrial Relations & Labor* y en la categoría *Management*, y la categoría Q2, con un índice de impacto de 0,332 en SJR (Scimago Journal) e indexada en el *Social Sciences Citation Index* y en el *Social & Behavioral Sciences*. “HRM in Spain its diversity and the role of organizational culture: an empirical study”, en *European Journal of Social Sciences* (Vol 26 (3), 389:407, 2011), revista con factor de impacto 0,172 en SJR (2011), Q3; “Integrity as a core value in organizations: the development and implementation of a strong ethical culture” capítulo del libro “Integrity in organizations: Building the foundations for humanistic management” (251:271, 2012), editado por Palgrave Macmillan, editorial que aparece en el puesto 24 de 208 editoriales extranjeras indexadas en el SPI (2012) con un ICEE de 45,26; “Women and globalization”, capítulo de libro (119:140, 2012), editado por IGI Global, editorial que aparece en el puesto 130 de 208 editoriales extranjeras indexadas en el SPI (SPI 2012) con un ICEE de 3,81. “Leveraging workforce diversity through Human Resource Management Initiatives”, capítulo del libro “Handbook of Research on workforce diversity in a global society” (2012), publicado por IGI Global e indexado por la American Psychological Association en la base de datos PsycINFO.

Parte C. MÉRITOS MÁS RELEVANTES (ordenados por tipología)

C.1. Publicaciones

Triguero, R.; Peña-Vinces, J.; Guillén, J.; Sánchez-Apellániz, M. (2016). Human Capital-Demographic Diversity in the Relationship Between HRM Practices and Firm Performance: The Spanish Case. *International Business Management*, 10 (3), 277: 291. Tipo de producción: Artículo (SJR, Q4, 0,129)

Charlo-Molina, M. J.; Nuñez-Torrado, M.; Sánchez-Apellániz, M. (2016). Delimitation, Description and Success Factors of Family Businesses in Spain. A European Comparison. *Applied Econometrics and International Development*, 16 (2), 33:54. Tipo de producción: Artículo (SJR, Q3, 0,341)

Charlo-Molina, M.J.; Nuñez-Torrado, M.; Sánchez-Apellániz, M. (2016). Perfil de la empresa familiar en España y Andalucía. *Regional and Sectorial Economic Studies*, 16 (2), 167: 184. Tipo de producción: Artículo (SJR, Q4, 0,169)

Sánchez-Apellániz, M.; Triguero-Sánchez, R. (2016). *New trends in leveraging workforce diversity through human resources initiatives*, en *Handbook of research on race, gender and the fight for equality*, 360: 379, IGI global, ISBN: 9781522500476. Tipo de producción: Capítulo de libro. Tipo de soporte: Libro

Sánchez-Apellániz, M. (2015). Women, Work and Globalization. Challenges and Opportunities. *Gender In Management (Print)*, 30 (1), 87: 90. Tipo de producción: Book Review. Tipo de soporte: Revista (SJR, Q2, 0,359)

Triguero, R.; Peña-Vinces, J.; Sánchez-Apellániz, M. (2013). Hierarchical distance as a moderator of HRM practices on organizational performance. *International journal of manpower*. 34 - 7, pp. 794 - 812. Disponible en Internet en: <<http://www.emeraldinsight.com/0143-7720.htm>>. Tipo de producción: Artículo (JCR, Q4, 0.473; SJR, Q2, 0,332)

Sánchez-Apellániz García, M.; Nuñez Torrado, M; Charlo Molina, M.J. (2012). *Woman And Globalization*. En *Ethical Models and Applications Of Globalization: Cultural, Socio-Political And Economic Perspectives*. IGI Global, ISBN: 978-1-61350-332-4, pp. 119 - 140. 2012. Disponible en Internet en: <DOI: 10.4018/978-1-61350-332-4.ch009>. Tipo de producción: Capítulos de libros Tipo de soporte: Libro

Sánchez-Apellániz García, M.; Triguero Sánchez, R. (2012). *Leveraging workforce diversity through human resource management initiative*, en Handbook of research on workforce diversity in a global society: technologies and concepts. IGI Global, ISBN 978-1-4666-1812-1, pp. 368 - 385. Disponible en Internet en: <<http://DOI:10.4018/978-1-4666-1812-1.ch022>>Tipo de producción: Capítulos de libros. Tipo de soporte: Libro

Sánchez-Apellániz García, M; Charlo Molina, M.J.; Núñez Torrado, M. (2012). *Integrity As A Core Value In Organizations: The Development And Implementation Of A Strong Ethical Culture*, en Integrity In Organizations PALGRAVE-McMILLAN. , ISBN: 9781137280343, pp. 251 - 271. 2012. Disponible en Internet en: <<http://us.macmillan.com/integrityinorganizations/WolfgangAmann>>. Tipo de producción: Capítulos de libros Tipo de soporte: Libro

C.2. Proyectos

Denominación del proyecto: CALIDAD RELACIONAL, INMERSIÓN DIGITAL Y BIENESTAR SOCIAL DESDE UNA PERSPECTIVA DE GÉNERO. UNA APLICACIÓN DE LAS REDES SOCIALES ONLINE EN LA MUJER RURAL ANDALUZA

Ámbito del proyecto: Autonómica

Calidad en que ha participado: Investigador/a

Investigador/es responsable/es: MANUEL JESUS SANCHEZ FRANCO

Número de investigadores/as: 10

Nombre del programa: PROYECTOS DE EXCELENCIA, JUNTA DE ANDALUCÍA

Cód. según financiadora: SEJ-5801

Fecha de inicio: 15/03/2011, 1096 días

Cuantía total: 50.000

Denominación del proyecto: LA JUVENTUD UNIVERSITARIA ANTE LA IGUALDAD Y LA VIOLENCIA DE GÉNERO

Ámbito del proyecto: Nacional

Calidad en que ha participado: Investigador/a

Número de investigadores/as: 3

Entidad/es financiadora/s: Delegación del gobierno para la violencia de género

Nombre del programa: Ministerio de Sanidad, Política Social e Igualdad

Cód. según financiadora: 120/2010

Fecha de inicio: 15/01/2010, 714 días

INSTRUCCIONES PARA RELLENAR EL CVA

AVISO IMPORTANTE

En virtud del artículo 11 de la convocatoria **NO SE ACEPTARÁ NI SERÁ SUBSANABLE EL CURRÍCULUM ABREVIADO** que no se presente en este formato.

Este documento está preparado para que pueda rellenarse en el formato establecido como obligatorio en las convocatorias (artículo 11.7.a): letra Times New Roman o Arial de un tamaño mínimo de 11 puntos; márgenes laterales de 2,5 cm; márgenes superior e inferior de 1,5 cm; y espaciado mínimo sencillo.

La extensión máxima del documento (apartados A, B y C) no puede sobrepasar las 4 páginas.

Parte A. DATOS PERSONALES

Researcher ID (RID) es una comunidad basada en la web que hace visibles las publicaciones de autores que participan en ella. Los usuarios reciben un número de identificación personal estable (RID) que sirve para las búsquedas en la Web of Science. Los usuarios disponen de un perfil donde integrar sus temas de investigación, sus publicaciones y sus citas.

Acceso: Web of Science > Mis herramientas > Researcher ID

Código ORCID es un identificador compuesto por 16 dígitos que permite a los investigadores disponer de un código de autor inequívoco que les permite distinguir claramente su producción científico-técnica. De esta manera se evitan confusiones relacionadas con la autoría de actividades de investigación llevadas a cabo por investigadores diferentes con nombres personales coincidentes o semejantes.

Acceso: www.orcid.org

Si no tiene Researcher ID o código ORCID, no rellene estos apartados.

A.3. Indicadores generales de calidad de la producción científica

Se incluirá información sobre el número de sexenios de investigación y la fecha del último concedido, número de tesis doctorales dirigidas en los últimos 10 años, citas totales, promedio de citas/año durante los últimos 5 años (sin incluir el año actual), publicaciones totales en primer cuartil (Q1), índice h. Adicionalmente, se podrán incluir otros indicadores que el investigador considere pertinentes.

Para calcular estos valores, se utilizarán por defecto los datos recogidos en la Web of Science de Thomson Reuters. Cuando esto no sea posible, se podrán utilizar otros indicadores, especificando la base de datos de referencia.

Parte B. RESUMEN LIBRE DEL CURRÍCULUM (*máximo 3500 caracteres, incluyendo espacios en blanco*)

Describa brevemente su trayectoria científica, los principales logros científico-técnicos obtenidos, los intereses y objetivos científico-técnicos a medio/largo plazo de su línea de investigación. Indique también otros aspectos o peculiaridades que considere de importancia para comprender su trayectoria.

Si lo considera conveniente, en este apartado se puede incluir *el mismo resumen* del CV que se incluya en la solicitud, teniendo en cuenta que este resumen solo se utilizará para el proceso de evaluación de este proyecto, mientras que el que se incluye en la solicitud podrá ser difundido.

Parte C. MÉRITOS MÁS RELEVANTES *(ordenados por tipología)*

Teniendo en cuenta las limitaciones de espacio, detalle los méritos más relevantes ordenados por la tipología que mejor se adapte a su perfil científico. Los méritos aportados deben describirse de una forma concreta y detallada, evitando ambigüedades.

Los méritos aportados se pondrán en orden cronológico inverso dentro de cada apartado. Salvo en casos de especial importancia para valorar su CV, se incluirán únicamente los méritos de los últimos 10 años.

C.1. Publicaciones

Incluya una reseña completa de las 5-10 publicaciones más relevantes.

Si es un artículo, incluya autores por orden de firma, año de publicación, título del artículo, nombre de la revista, volumen: pág. inicial-pág. final.

Si se trata de un libro o de capítulo de un libro, incluya, además, la editorial y el ISBN.

Si hay muchos autores, indique el número total de firmantes y la posición del investigador que presenta esta solicitud (p. ej., 95/18).

C.2. Participación en proyectos de I+D+i

Indique los proyectos más destacados en los que ha participado (máximo 5-7), incluyendo: referencia, título, entidad financiadora y convocatoria, nombre del investigador principal y entidad de afiliación, fecha de inicio y de finalización, cuantía de la subvención, tipo de participación (investigador principal, investigador, coordinador de proyecto europeo, etc.) y si el proyecto está en evaluación o pendiente de resolución.

C.3. Participación en contratos de I+D+i

Indique los contratos más relevantes en los que ha participado (máximo 5-7), incluyendo título, empresa o entidad, nombre del investigador principal y entidad de afiliación, fecha de inicio y de finalización, cuantía.

C.4. Patentes

Relacione las patentes más destacadas, indicando los autores por orden de firma, referencia, título, países de prioridad, fecha, entidad titular y empresas que las estén explotando.

C.5, C.6, C.7... Otros

Mediante una numeración secuencial (C.5, C.6, C.7...), incluya los apartados que considere necesarios para recoger sus principales méritos científicos-técnicos: dirección de trabajos, participación en tareas de evaluación, miembro de comités internacionales, gestión de la actividad científica, comités editoriales, premios, etc.

Recuerde que todos los méritos presentados deberán presentarse de forma concreta, incluyendo las fechas o período de fechas de cada actuación.

El currículum abreviado pretende facilitar, ordenar y agilizar el proceso de evaluación. Mediante el número de identificación individual del investigador es posible acceder a los trabajos científicos publicados y a información sobre el impacto de cada uno de ellos. Si considera que este currículum abreviado no recoge una parte importante de su trayectoria, puede incluir voluntariamente el currículum en extenso en la documentación aportada, que será facilitado también a los evaluadores de su solicitud.