

SÓLO UN 25% DE LOS PARTICIPANTES EN PROGRAMAS MBA EN LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS SON MUJERES

- Esta representación es aún más pequeña en los programas de formación de tipo “ejecutivo” donde las mujeres no llegan al 20% del alumnado.
- La baja representación en los programas de dirección de empresa determina el bajo número de mujeres en los cuadros directivos de las empresas catalanas.
- Los programas MBA se realizan en el tramo crítico del desarrollo profesional de las mujeres.

Esta mañana, en el marco de las segundas jornadas del Observatorio Mujer, Empresa y Economía de la Cámara de Comercio de Barcelona, se ha presentado el estudio: “**El déficit de mujeres en los programas de dirección de empresas y las implicaciones en su presencia en el mundo empresarial catalán**” (“El dèficit de dones als programes de direcció d’empreses i les implicacions en la seva presència al món empresarial català”). Este documento detecta los principales factores que limitan la presencia de las mujeres en los programas de postgrado de dirección de empresas y sus consecuencias en la presencia de las mujeres en posiciones directivas en las mismas. Además, el estudio propone una serie de medidas que permitirían reequilibrar esta situación.

Sólo un 25% de los participantes de programas MBA impartidos por escuelas de negocios el curso 2008/2009 eran mujeres. **Esta cifra no llega al 20% si sólo se tienen en cuenta aquellos programas que demandan una experiencia profesional de 10 años.** Estos porcentajes están en la línea de las principales escuelas de negocios del mundo desarrollado y prácticamente no han variado en los últimos diez años. Paralelamente, las mujeres constituyen ya la mayoría de los graduados universitarios en España.

El estudio de la Cámara evidencia que la realización de un MBA es una tarea difícil, cuando no imposible, para muchas mujeres. Según revela el análisis la mayoría de las mujeres se ven enfrentadas a escoger entre la vida familiar, la carrera profesional, o la realización de los programas de dirección de empresas.

Causas limitadoras

Entre los principales mecanismos que sistemáticamente aparecen como limitadores de la participación femenina en estos programas destacan:

- Los mecanismos de admisión de los programas que suelen perjudicar a las mujeres al requerir una experiencia mínima profesional que se sitúa entre los tres y los diez años, según el programa. **En buena parte de estos casos, ésta se sitúa en un tramo de edad que entra en conflicto con las decisiones de maternidad.**

- Barreras de tipo financiero derivadas del elevado importe de la matrícula y de los gastos asociados a la realización del programa que, mayoritariamente, deben financiarse mediante endeudamiento, y que afectan a las mujeres en mayor medida por su mayor grado de aversión al riesgo, **el temor de no poder recuperar la inversión debido al “techo de vidrio”, o el sacrificio ante una decisión conjunta de realización del programa.**

- Los curriculums de los programas MBA, en los que primen competencias o perfiles de liderazgo de formatos empresariales tradicionales, frente a competencias más orientadas a la diversidad del mundo empresarial actual.

- **La carencia de referentes femeninos**, tanto respecto a la baja proporción de profesorado femenino, como de casos de estudio centrados en mujeres.

- **Horarios poco compatibles con la conciliación familiar**, especialmente en aquellos programas que requieren presencialidad los sábados por la mañana.

- **Menores probabilidades de promoción y menores ingresos salariales respecto a los hombres** con una titulación idéntica.

La realización de estos programas y, específicamente, de un programa de maestría en administración de empresas (MBA en su acrónimo inglés), constituye una de las principales vías de promoción profesional en la empresa actual, y es casi condición necesaria para el acceso a la función directiva. Asimismo, permite la mejora de la red de contactos, un elemento crítico en el caso de querer cambiar de sector profesional o emprender una carrera profesional por cuenta propia. Finalmente, los programas de dirección de empresas permiten la adquisición de nuevos conocimientos y competencias que permiten, a su vez, incrementar la autoconfianza y ganar credibilidad en un entorno organizativo.

Ante esta situación se plantean las siguientes recomendaciones:

-Profundizar en la flexibilización de los programas mediante la creación de **programas MBA de duración variable**, así como la promoción de formatos semipresenciales compatibles con la actividad profesional y familiar.

-**Facilitar la creación de “bancos de tiempos” entre empresa y trabajadora** que permitan una mejor combinación entre trabajo y puesto de trabajo y facilite disfrutar de potenciales bonificaciones sociales.

-**Promover mejoras de cariz social en las escuelas de negocios**: habilitar un servicio de guardería o de actividades para los niños los sábados por la mañana.

-Enfatizar **el papel de la mujer como líder de empresa**, tanto en casos de estudio, como en su papel de conferenciantes.

-Ofrecer programas MBA con competencias y contenidos que reflejen de una manera más nítida la **diversidad actual en el mundo empresarial**.

El carácter competitivo de este mercado de formación y la necesidad de captar nuevos candidatos en un contexto de bajada estructural de la demanda ya está provocando que muchas escuelas de negocios estén adoptando soluciones que, implícita o explícitamente, pueden ayudar a la superación de buena parte de estas disfunciones. Sin embargo, creemos que también existe margen de actuación por parte de los agentes sociales para incorporar algunas de estas propuestas en la agenda social.

Finalmente cabe remarcar que si bien la reducción de las diferencias en las tasas de participación de hombres y mujeres en los programas MBA **es una condición necesaria para el incremento de la diversidad de género en los cuadros directivos de las empresas, no necesariamente garantiza que ésta efectivamente se produzca si no se actúa también sobre otros factores**. En especial, es necesario alterar la concepción excesivamente “masculina” de los horizontes temporales en el mundo profesional, que acaba creando una disyuntiva entre la carrera profesional y la vida familiar en muchas mujeres perfectamente capacitadas para poder ocupar cargos directivos.

Este estudio del Observatorio Mujer, Empresa y Economía (Dona, Empresa i Economia) de la Cámara de Comercio parte de un análisis de la situación en el ámbito internacional y un estudio cualitativo entre profesionales que han realizado un programa MBA en una escuela de negocios. La última parte del estudio se ha realizado mediante un panel de discusión (*focus group*).

 http://www.flickr.com/photos/cambra_barcelona/

 <http://delicious.com/cambrabcn>

 <http://presscambrabcn.posterous.com/>

 <http://twitter.com/presscambrabcn>