

Desigualdades de genero y etnia en mujeres afroamericanas en programas de MBA

Marina Portela Fernandez Rodarte¹

Contribución en la Sección Panorama Social

Resumen: Los cursos de MBA surgieron hace más de 100 años y tienen sus raíces en Estados Unidos, más precisamente en Boston. El concepto fue adoptado por primera vez por la Harvard University Graduate School en 1908 (Harvard Business School), en respuesta a la demanda de las empresas del país. La formación de grupos de estos cursos refleja la realidad del mercado, de quienes ocupan los puestos directivos en las empresas más destacadas. Sin embargo, hay un predominio de hombres blancos que forman las clases y obtienen el diploma. Entonces, cruzando las cuestiones de género y etnia, se puede concluir que no muchas mujeres afrodescendientes obtienen un título de Executive MBA. En esta contribución se explora, sucintamente, el caso de Brasil.

Los cursos de MBA surgieron hace más de 100 años y tienen sus raíces en Estados Unidos, más precisamente en Boston. El concepto fue adoptado por primera vez por la Harvard University Graduate School en 1908 (Harvard Business School), en respuesta a la demanda de las empresas del país.

A principios de la década de 1900, Estados Unidos estaba experimentando una rápida industrialización y las empresas necesitaban un nuevo tipo de mano de obra, educada formalmente en las mejores prácticas financieras y de gestión. En la década de 1950 se crea un nuevo tipo de curso de gestión, el Executive MBA, dirigido a un público más experimentado, con más de cinco años en cargos directivos.

En Brasil, este tipo de curso llegó con fuerza en la década de 1990, como consecuencia de la apertura económica del país y de una mayor competitividad entre las empresas, aumentando la demanda de gerentes mejor calificados (Zaremba, 2016). El programa Executive MBA, en Brasil y en el mundo, consiste en una importante formación de

¹ Magister en Administración por la Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), Brasil. Psicóloga. Gerente de proyectos en la Fundação Dom Cabral (FDC) y Directora Ejecutiva del MBA. Cursa en la actualidad el Doctorado en Educación Superior de la Universidad de Palermo (UP), Argentina. Correo electrónico: marina.portela@fdc.org.br

líderes en diferentes áreas que tienen como objetivo el crecimiento profesional y la promoción de carrera.

La formación de grupos de estos cursos refleja la realidad del mercado, de quienes ocupan los puestos directivos en las empresas más destacadas. Sin embargo, hay un predominio de hombres blancos que forman las clases y obtienen el diploma. Si bien hay escuelas y nacionalidades donde hay un mayor equilibrio de hombres y mujeres en las clases, especialmente cuando se compara con épocas anteriores, la diversidad de género sigue siendo un problema en los programas Executive MBA. El problema aumenta aún más cuando se trata del factor de etnia combinado con el género.

Según Thomas (2020), uno de los canales más importantes de talento profesional afroamericano hacia las empresas estadounidenses ha estado prácticamente estancado durante una década. Los estudiantes afrodescendientes representan menos del 10% de las inscripciones en escuelas de negocios en promedio a nivel nacional, y los expertos en admisiones dicen que las universidades no han hecho lo suficiente para atraer a más estudiantes afrodescendientes a sus programas de MBA. Al mismo tiempo, dicen que muchos estudiantes afrodescendientes enfrentan una variedad de barreras, incluido el costo de un título, y con frecuencia no tienen las mismas oportunidades de avance profesional que se requieren en el proceso de selección para este tipo de programa.

Entonces, cruzando las cuestiones de género y etnia, se puede concluir que no muchas mujeres afrodescendientes obtienen un título de Executive MBA. Sin embargo, existen, forman parte de las clases y han crecido en número y representatividad no solo en cursos de posgrado en administración como un MBA, sino también en posiciones destacadas en el mundo corporativo. No hay duda de que la diversidad es importante en la composición de las clases de MBA, como lo es la reparación de las desigualdades históricas.

Es necesario incentivar y crear medios para que, especialmente las mujeres afrodescendientes, ocupen sus lugares en estos programas. Pero, ¿cómo se sintieron las mujeres afrodescendientes que pasaron por un programa que fue diseñado originalmente (y todavía tiene algo de eso en sus raíces) para hombres blancos en la era industrial? Si bien los cursos se han actualizado y quieren ser cada vez más inclusivos y adecuados a las necesidades actuales de formación de ejecutivos, estas mujeres sintieron que pertenecían a estos lugares, donde incluso los colegas, la facultad, las prácticas y los casos representan algo tan diferente de su historia?

El sentimiento de pertenencia, identidad y propiedad es fundamental para que cada vez más mujeres afrodescendientes puedan, puedan y quieran ser parte de decisiones importantes en el mundo empresarial y formación educativa imprescindible para que puedan ser líderes exponenciales para un futuro más igualitario.

Para abordar el tema de las mujeres afrodescendientes en los programas MBA, es necesario conocer más sobre la situación actual tanto de las mujeres en general como de las mujeres afrodescendientes en estos programas, especialmente en USA, que es el país que más destaca en las escuelas de negocios y donde surgió el MBA. Según el Graduate Management Admission Council (GMAC), las mujeres representan el 31% de la población entre las mejores escuelas de negocios de EE. UU. Si bien este es un indicador relevante y representa un mayor número de mujeres en general que en otras épocas, el número de mujeres afrodescendientes que cursan un MBA es significativamente menor.

La escritora Sakita Holley entrevistó a varias mujeres afrodescendientes que han realizado un MBA. En sus conversaciones, el consenso fue que se recomendaba un MBA para aquellas mujeres de color que quieren avanzar en sus carreras. Cada entrevistado mencionó que su título le dio una ventaja adicional para competir en un entorno empresarial. Además, también consideraron que obtener un MBA es una inversión a largo plazo que afecta a las personas a lo largo de su vida (Barnett, 2013).

En Brasil, el porcentaje de mujeres en los cursos de MBA es muy similar al de los Estados Unidos y también ronda el 30%. Una encuesta realizada por el diario Estadão en 2013 indica este porcentaje. Entre las posibles explicaciones planteadas por Azaredo (2013) a esta cuestión se encuentran los menores salarios que perciben las mujeres en general, la dificultad para conciliar hijos, trabajo y un programa de formación más intenso y el hecho de que las mujeres ocupan menos puestos directivos en el país. Como en la realidad de USA, si el número de mujeres ya es bajo en los programas de MBA, el número de mujeres afrodescendientes es aún menor.

Ser mujer y negra en Brasil significa trabajar más, ganar menos y ver oportunidades limitadas en un mercado laboral todavía dominado por hombres, a pesar de los avances logrados en las últimas dos décadas, como muestra un informe de 2021 del Instituto de Investigación Económica Aplicada (IPEA) de Brasil. El estudio 'Retrato de las Desigualdades de Género y Etnia' (2021) afirma que, entre 1995 y 2005, las mujeres afrodescendientes brasileñas fueron el grupo que recibió el salario más bajo por el trabajo realizado.

El tema racial se suma a la desigualdad de género, también profunda en el país, que pone a las mujeres afrodescendientes en una posición aún peor. En promedio, el salario mensual de una mujer negra en Brasil es casi R\$ 1.500 menos que el salario promedio de un hombre blanco. En 2015, el salario medio de un adulto blanco era de R\$ 2.509,7 frente a R\$ 1.027,5 de una mujer negra. La tendencia se ha mantenido durante los últimos 20 años, con las mujeres afrodescendientes como el sector peor pagado de la población, a pesar de que su salario ha aumentado un 80%, frente al 11% de crecimiento del salario de los hombres blancos.

Las mayores dificultades en el ámbito educativo se traducen en una peor formación y, a su vez, en el acceso a peores puestos de trabajo con salarios más bajos. Estos datos sobre desigualdad de oportunidades según género y etnia refuerzan la importancia de que más mujeres afrodescendientes no solo estén en el mercado, sino que alcancen una formación educativa de excelencia para ejercer su liderazgo e influencia.

La historia de quienes ya han recorrido el camino es importante para comprender las dificultades y lo que puede evolucionar. Lillian Lincoln Lambert, empresaria y la primera mujer negra en obtener un MBA de Harvard en 1969, creó un camino para que otras mujeres afrodescendientes se destaquen e impacten positivamente en sus comunidades. Su carrera como empresaria en la industria del mantenimiento de edificios ha seguido empujando los límites tanto para las mujeres como para las comunidades subrepresentadas en un campo dominado por hombres. Hizo crecer su empresa a \$20 millones en las décadas de 1980 y 1990, empleando a más de 1200 personas en seis estados antes de venderla. Más de cinco décadas después de dejar las aulas de Harvard, Lillian Lambert ha escrito un libro y disfruta hablar sobre su experiencia y ayudar a otros en su camino (Robynson, 2022).

Lillian Lambert informa que enfrentó muchos desafíos en su camino como estudiante de maestría en administración de empresas en Harvard. La principal de ellas era que se sentía invisible. En su primer año, de toda la población estudiantil, solo había nueve estudiantes afrodescendientes. En 1968, ella y sus tres colegas afrodescendientes formaron la Unión de Estudiantes Afroamericanos. La Unión abordó los desafíos que experimentaron en el salón de clases y los problemas que enfrentaban los afroamericanos en los Estados Unidos en ese momento. Durante más de 50 años, ha recaudado apoyo financiero para los estudiantes y ha aumentado la inscripción negra en el programa MBA (Robynson, 2022).

Después de Lillian Lambert, muchas otras mujeres afrodescendientes obtuvieron maestrías en administración de empresas en todo el mundo, incluso en Harvard. No bastan para hablar de igualdad, pero cada vez hay más representatividad. Conocer sus historias, desafíos y sentimientos sobre esta importante formación profesional es esencial para que más mujeres afrodescendientes se sientan parte de donde deberían estar.

Referencias

Azaredo, M. (17 de diciembre de 2013). *Mulher ainda é minoria nos cursos de MBA*.

Estadão, diario. <https://www.estadao.com.br/educacao/mulher-ainda-e-minoria-nos-cursos-de-mba/>

- Barnett, C. (20 de agosto de 2013). *Is an MBA necessary? On the need for more black women to go the extra mile*. The Black Enterprise, diario.
<https://www.blackenterprise.com/is-an-mba-necessary-on-the-need-for-more-black-women-to-go-the-extra-mile/>
- Robynson, C. (4 de agosto de 2022). *How The First Black Woman to Earn a Harvard MBA Paved a Path for Underrepresented Communities*. Forbes, revista.
<https://www.forbes.com/sites/cherylrobinson/2022/08/04/how-the-first-black-woman-to-earn-a-harvard-mba-paved-a-path-for-underrepresented-communities/?sh=1cf629d349cb>
- Thomas, P. (17 de junio de 2020). *A Decade-Long Stall for Black Enrollment in MBA Programs*. The Wall Street Journal, diario. <https://www.wsj.com/articles/a-decade-long-stall-for-black-enrollment-in-m-b-a-programs-11592393431>
- Zaremba, J. (27 de octubre de 2016). *Criado nos EUA, conceito de MBA foi tropicalizado e serve para quase tudo*. Folha de São Paulo, diario.
<https://www1.folha.uol.com.br/sobretudo/carreiras/2016/10/1826655-conceito-de-mba-criado-nos-eua-foi-tropicalizado-e-serve-para-quase-tudo.shtml>