



Las escuelas de negocios de EEUU superan en gestión de la diversidad a las europeas

INFORME

Los centros continentales introducen las prácticas diversas en sus programas, pero los americanos son "más expertos" y las incluyen ya dentro de su misión.

Juanma Roca

Las empresas son cada vez más conscientes de las ventajas de la diversidad como fuente de creatividad e innovación, y las escuelas de negocios han respondido a esta necesidad con programas que integran una perspectiva multicultural y diversa. De hecho, el 80% de los centros cuenta con un alto enfoque en la integración de la diversidad en su currículum, pero las escuelas de negocios de EEUU llevan la delantera a las europeas, según concluye el informe *Diversity Management in Business Schools*, presentado ayer en Esade y realizado por la Eabis (European Academy of Business in Society), el EFMD y el European Institute for Managing Diversity.

El estudio, realizado a partir de encuestas a 236 decanos y 119 profesores de diversas instituciones, señala que, en general, los decanos de las instituciones americanas muestran un "mayor compromiso" con la gestión de la diversidad con respecto a sus colegas europeos. Así, más del 90% de las instituciones de EEUU consideran la diversidad como una prioridad estratégica frente al 65% de los decanos europeos.

Visión, misión y estrategia

Es más, "las escuelas de negocios y las universidades europeas parecen estar menos avanzadas cuando se trata de introducir la diversidad en la visión, misión y estrategia de sus respectivos centros" en comparación con sus homólogos americanos, que cuentan con "más experiencia" en el tema.

Este hecho echa por tierra los comentarios de varios decanos europeos, que suelen achacar a las escuelas de EEUU ser "demasiado americanas". Ahora bien, el informe matiza que las escuelas de EEUU están "menos inclinadas" a introducir esa diversidad en sus programas e investigación, un aspecto en el que "las instituciones

LA DIVERSIDAD EN LAS ESCUELAS DE NEGOCIOS

INTEGRACIÓN DE LA DIVERSIDAD EN LOS PROGRAMAS

Datos de encuestas y universidades, en %

	Sección de curso o módulo	Módulos o clases opcionales	Clases o módulos específicos	Área de mayor especializ.	Un grado completo	Total
Licenciatura	69,8	37,2	16,3	4,7	0,0	100
Máster	39,5	51,2	27,9	9,3	9,3	100
MBA	60,7	25,0	17,9	10,7	0,0	100
Executive ed.	56,3	18,8	18,8	12,5	0,0	100

¿CÓMO ENCARAN LA DIVERSIDAD LOS PRINCIPALES CENTROS?

Número de respuestas

Está integrada en la visión, misión y estrategia	66
Se considera un asunto propio de los alumnos	65
Se considera en las prácticas de empleabilidad	64
Está integrada en los principales programas del centro	58
Es una de las principales áreas de investigación	35

BARRERAS E IMPULSORES DE LA GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Datos en %

	Barrera	Impulsor
Compromiso de la dirección del centro con la diversidad	8	76
Interés y demanda de los estudiantes	11	64
Interés y demanda del claustro	13	63
Interés y demanda corporativa	16	57
Legislación	10	54
Acreditación	4	53
Trabajo con otras escuelas/negocios	4	49
Herramientas y sistemas para la gestión de la diversidad	22	28
Financiación/fondos	28	28

CON QUÉ PROFUNDIDAD SE CUBREN LOS DIFERENTES TEMAS DE DIVERSIDAD EN LOS PROGRAMAS

Respuestas de 0 a 5

Diferencias culturales y nacionalidad	4,0
Género	3,9
Origen étnico y racial	3,4
Edad	3,1
Limitaciones socioeconómicas	2,7
Orientación sexual	2,5
DISABILITY	2,5
Religión	2,4

FUENTE: INFORME DIVERSITY MANAGEMENT IN BUSINESS SCHOOLS

"Las escuelas deberían tener ya superada la diversidad", dice Fernando Martínez-Arribas, alumno del Global MBA del IESE

europeas parecen hacerlo mejor, aunque tradicionalmente esa diversidad se incluya menos en la misión, visión y estrategia de los centros". Este elemento pone de mani-

fiesto, según los autores del estudio, que "las estrategias de las escuelas europeas no están alineadas con las actividades de enseñanza e investigación".

Eso sí, el estudio insiste de nuevo en que "los decanos de los centros de EEUU están más inclinados a enfatizar su compromiso como gestores para impulsar la gestión de la diversidad", debido "a la mayor presión que reciben por parte de los grupos de interés (estudiantes, claustro, negocios)".

"América presta más interés a las minorías"

"Las escuelas de EEUU siempre han puesto mucho más énfasis en la diversidad de cultura, raza, mujeres y, sobre todo, las minorías. Siempre han tenido interés en hacer clubes de mujeres y de minorías, y les interesa la parte externa, relacionada con el reclutamiento", comenta Celia de Anca, directora ejecutiva del Centro de la Diversidad de la Empresa Global del IE. A su juicio, el principal reto de las escuelas de negocios debe ser "integrar de manera fluida la diversidad en los programas. La diversidad debería estar integrada como core de las asignaturas". En este sentido, el IE busca diversificar sus actividades con la apertura de nuevas oficinas en Dubai, Singapur, Lisboa y Milán.

La diversidad se halla "en el radar de los decanos", según el estudio, que señala que tres de cada cuatro escuelas y universidades incluyen ya esa gestión de la diversidad en sus programas y otro 16% está planificando introducirla en el futuro próximo. Pero sólo el 37% de las escuelas cuenta con un centro específico sobre la diversidad.

Religión y sexo

En este sentido, destaca en España el Centro de Diversidad de la Empresa Global del Instituto de Empresa. Precisamente, el IE es una de las escuelas que cuenta con un club de alumnos gays, dentro de la diversidad de orientación sexual.

Ahora bien, los centros se centran, en general, sólo en la cultura y nacionalidad y el género, y olvidan ofrecer "una visión más holística y amplia de la diversidad que contemple la religión o la orientación sexual". La diversidad, de hecho, "permanece de algún modo limitada" en los programas.

El documento insta a las instituciones a "tomar acciones más significativas en diversidad. No hacerlo les llevaría a perder la oportunidad de atraer talento".

www.negocios.com
Siga las mejores noticias e informes de gestión en la página web de LA GACETA.

Sobra compromiso; faltan fondos

Para los decanos de las escuelas, los principales impulsores de las iniciativas a favor de la diversidad son el compromiso de la dirección del centro y el interés de alumnos y profesores. Por el contrario, los principales frenos son la falta de fondos para ese ámbito y la escasez de herramientas adecuadas. En todo caso, los propios decanos coinciden que ellos mismos son una figura clave en la futura introducción de la diversidad.

Enseñanza: sólo se busca concienciar

El 74,2% de los profesores de las escuelas europeas consideran que la gestión de la diversidad está incluida en los programas y el 13,5% espera incluir programas de este tipo en el futuro próximo. En general, la mitad de los encuestados afirma llevar cuatro años ofreciendo estos programas, que sólo buscan concienciar sobre el tema. Las materias sobre diversidad suelen incluirse en cursos humanos y RSC o ética.

Principales líneas de investigación

Sólo el 37% cuenta con una cátedra o centro específico sobre diversidad y, quienes los tienen (el IE en España) suelen contar con un claustro de uno a cinco profesores. Se suele investigar la igualdad de género y de oportunidades y la gestión multicultural, pero se deja al margen la influencia en el marketing de la diversidad. Tampoco se ligan diversidad e innovación. Eso sí, la investigación sobre el tema está más formalizada en Europa occidental.

Creación de más redes y 'network'

Casi todos los profesores y escuelas (78,7%) muestran su interés a la hora de intensificar las redes y contactos sobre programas e investigaciones sobre diversidad, algo en lo que ponen especial énfasis los investigadores del norte y oeste de Europa. Ahora bien, son las escuelas de EEUU las más interesadas en crear redes y network a nivel global sobre el tema, consecuencia de la presión de los grupos de interés que operan en América.