



¿Cómo funciona el cerebro de las mujeres líderes?

Por: *Dra. Paula Vidal Castelli*
Directora Human Capital Solutions
Email: *hcs@sfaei.eu*

Un reciente estudio realizado por S&P Global con investigadores de la Universidad de Paris en unas 8.500 compañías distribuidas en 61 países, encontró que las mujeres con roles de CEO mostraban tener empatía y mejores niveles de adaptabilidad en comparación con sus pares masculinos.

La empatía no es solo una habilidad que brida al individuo la capacidad de tener mejores relaciones entre pares y colaboradores. Es mucho más que eso.

Diversos estudios han demostrado que un líder empático es capaz de lograr mayor productividad e innovación en sus equipos como así también, de afianzar su compromiso, lo cual no sólo mejora los resultados de toda la organización, sino que, además, colabora en la retención del talento más valioso.

En un mercado como el actual, los líderes se enfrentan cada día al desafío de tener que influir en sus colaboradores con el objetivo de conseguir de ellos su mayor rendimiento y una respuesta efectiva ante las innumerables situaciones de cambio que enfrentan a diario y para ello, necesitan desplegar sus mejores habilidades.

El liderazgo femenino toma ventaja en lo que a adaptabilidad y empatía se refiere ya que su neurobiología colabora en el desarrollo de esta habilidad.

El Dr. Fisher sostiene que la diferencia entre los comportamientos de un líder masculino y uno femenino tiene relación con las hormonas y los neurotransmisores que producen sus cerebros.

Para comprenderlo mejor, comencemos por identificar qué es el sistema de las "neuronas espejo".

Las neuronas espejo son células nerviosas de nuestro cerebro que se activan para imitar las acciones o comportamientos que inconscientemente le llaman la atención. Es decir que se disparan cuando una persona está ejecutando una acción y alguien que le está mirando, experimenta el mismo camino neuronal.

Un ejemplo muy claro es la mamá que sonrío mirando a su bebé para enseñarle a sonreír.

Este comportamiento se repite también entre adultos.

De allí la necesidad de los seres humanos de ser selectivos en nuestros entornos, evitando ambientes negativos, personas tóxicas pero favoreciendo el relacionamiento con aquellas que tienen una actitud

positiva y nos hacen crecer, ya que nuestro cerebro tenderá a imitar los comportamientos y actitudes de quienes nos rodean.

Desde este razonamiento, es importante que los líderes sean conscientes de que necesitan ser empáticos porque sus comportamientos tenderán a ser imitados por los integrantes de sus equipos cuando se activen sus neuronas espejo.

Un líder con empatía tendrá la capacidad de generar entornos seguros y saludables porque su actitud y comportamientos serán "imitados" por sus colaboradores.

Pero volviendo al liderazgo femenino, es importante destacar que las mujeres tienen más materia gris que los hombres en la región de sus cerebros donde se ubican las neuronas espejo y esto es lo que hace que posean más empatía y que sean capaces de generar una mayor conexión emocional en sus entornos laborales.

No es ésta la única diferencia que existen entre las habilidades de mujeres y hombres. Por eso, si queremos crear entornos laborales saludables y aprovechar lo mejor de cada género, es importante comenzar por conocer las características más destacadas de cada uno de ellos.

Sin duda, el mejor camino sería apartarse de la competencia entre distintos géneros y apostar fuertemente por la colaboración como capacidad esencial para el alto rendimiento de las personas y la consecución de resultados.

¿Será esto posible algún día?

Aunque mi opinión pueda resultar incómoda para algunas personas, reconozco que no soy en absoluto partidaria de los "cupos" que deben cumplir algunas empresas con la incorporación de profesionales de determinado género o condición, para resultar inclusivas.

Puede que mi pensamiento sea un poco utópico para los tiempos que corren, pero qué distintos serían los entornos laborales si en lugar de cumplir con esos "cupos", estuviesen enfocados en contratar simplemente "a los mejores" sin ningún tipo de discriminación.

Aún más, sin ni siquiera pensar en esa palabra que resulta bastante espantosa.

El lema debería ser: "Para lo que sea necesario hacer, elegir al mejor".

El género, la condición, la raza, la idiosincrasia, la cultura, el lenguaje no pueden ser más un impedimento.

El único objetivo tiene que ser el resultado y para conseguirlo, que lo haga el que mejores y mayores capacidades tenga.

En realidad, las empresas deberían ocuparse por conseguir otro tipo de equilibrio. Un equilibrio que yo llamo "actitudinal".

La biología nos ha hecho diferentes pero complementarios y no aprovechar la riqueza de la diversidad, sacando el máximo partido a las



Continuación de la Página No. 1

Habilidades de cada uno, es evidente que perjudica los resultados y las relaciones.

El cerebro de hombres y mujeres procesa la información de diferentes maneras; de allí que ambos tengan diferentes percepciones, prioridades, comportamientos y actitudes.

Pero esto no significa que unos lo hagan mejor o peor que los otros, sino que lo importante es identificar en qué casos es más útil la percepción o la forma de actuar de uno o del otro.

En general, los distintos colectivos luchan por una igualdad que sólo debería ser de oportunidades, pero no

de cualidades porque no se necesita más de lo mismo, sino más de lo que hace falta en cada momento.

Las mujeres no somos iguales a los hombres, sin embargo, todos deberíamos tener acceso a poder demostrar en qué somos mejores.

Si la biología, el funcionamiento hormonal y de los neurotransmisores son distintos, buscar una igualdad en ello sólo nos conducirá en algunos casos, a poner en riesgo nuestro mayor potencial y en otros, a perderemos la oportunidad porque quedará de manifiesto que hay alguien con más aptitud.

Por ejemplo: hombres y mujeres toman decisiones, pero ¿quién lo hace mejor? Pues, depende.

Cuando las mujeres tenemos que tomar decisiones bajo presión, tenemos una mayor activación del circuito de recompensas del cerebro lo que hace que tendamos a ser más reflexivas y optemos por esperar a que se calme esa situación para tener más claridad.

Por el contrario, los hombres se dejarán llevar por el impulso y querrán tomar decisiones de manera rápida.

Ambas reacciones son válidas sólo que diferentes y no quiere decir que se equivoquen más por tomar decisiones impulsivas ni que las mujeres siempre acertemos por hacerlo de manera reflexiva.

Otra de las grandes diferencias, tiene que ver con el tamaño del hipocampo en hombres y mujeres.

Esta parte del cerebro que se ocupa del aprendizaje y de la memoria, es más grande y activa en las mujeres que en los hombres lo cual provoca que las mujeres tengamos una tendencia natural a recordar con mayor facilidad todos aquellos acontecimientos que asociamos con lo emocional. No sólo recordamos más, sino que, además, tardamos en olvidarlo.

Los hombres por el contrario, tienen bastante menos memoria de la que llamamos "emocional".

Todo esto nos lleva a la conclusión de que un entorno laboral saludable es aquel capaz de integrar lo mejor de

cada género.

Y si bien es cierto que en este siglo se han conseguido grandes avances al respecto, y hoy vemos el acceso de

mujeres a roles que hasta hace no mucho tiempo era impensable, lo cierto es que queda mucho por hacer.

Los equipos de trabajo con una diversidad endógena y aceptada por todos producen mejores resultados.

¿Y no es acaso el resultado, el principal objetivo de una compañía?

Los entornos laborales, las organizaciones y la sociedad en su conjunto, necesitan dar el gran salto y aceptar:

- Que hay algo mejor que la competencia, que es la "Colaboración".
- Que hay algo mejor que incluir, que es "Aceptar".
- Que hay algo mejor que luchar, que es "Negociar" y,
- Que hay algo mejor que un hombre o que una mujer y que es el resultado de lo que se puede conseguir sin distinguir edad, género, raza, sexo o condición.

La única y verdadera condición es la HUMANA. Vayamos en busca de una sociedad MÁS HUMANA y seremos capaces de conseguir todo lo que nos proponemos.

En SFAI, estamos a la vanguardia y entendemos que el mercado laboral está cambiando, que muchas profesiones serán en breve reemplazadas por robots y que tenemos que sumar a la resolución de situaciones de alta complejidad técnica y social en las organizaciones, por lo que desde HUMAN CAPITAL SOLUTIONS atendemos sus necesidades en: (1) Executive Search; (2) Desarrollo de líderes y Equipos de Alto Rendimiento y, (3) Transformación Cultural. Déjenos conocer sus necesidades en www.sfai.co/contactenos.



Our presence in 114 countries commits us to trust