



La mujer en la revolución 4.0

Descripción

Contexto inicial

A pesar de que las mujeres representan la mitad de la población mundial (Fuente: División de Población de las Naciones Unidas), hoy seguimos negando su derecho a formar parte de la sociedad en total condiciones igual que los hombres, a pesar de que son cada vez más los estudios que demuestran el efecto positivo de aumentar la paridad de género en la economía de los países.

El Foro Económico Mundial vaticina que el mundo no se alcanzará la igualdad de género hasta el año 2234. Cabe decir que esta visión del foro Davos, ni siquiera cuenta con una proporción suficiente de participación femenina. De los cerca de 3.000 asistentes al foro, las mujeres sólo representaron un 21%. Además de una visión que podría entenderse como sesgada, no plantearon cómo impactará la mujer en la sociedad aprovechando la tecnología. Aun así, aunque no sean más de dos siglos de espera, la previsión no parece que, con el pensamiento actual sea demasiado esperanzador.

Cifras de empleo

Si partimos de datos de empleo, actualmente, en España, las mujeres suponen el 45% de la fuerza laboral, sufren una tasa de paro superior al 18%, acaparan más del 70% de las jornadas parciales y cobran de media un 29% menos que los varones en igualdad de puestos de trabajo (Fuente: INE 2017). Esto, traducido en cifras, significa que 8,7 millones de mujeres forman parte de la fuerza de trabajo, las cuales se dividen en:

- 2,7 millones en el sector servicios y ventas: camareras, peluqueras, dependientes, azafatas, bomberos y policías.
- 1,6 millones en soporte auxiliar: administrativas, empleadas domésticas, limpiadoras, vigilantes.
- 2,5 millones en industria y reparación: construcción, industria y reparación de equipamientos.
- 1,9 millones en servicios profesionales científicos e intelectuales: ingenieras, médicas, odontólogas, abogadas, economistas, profesoras.

Es decir. Sólo aproximadamente el 20 % se dedican a servicios profesionales de alto impacto científico y técnico.

La mujer y las TIC

La presencia de la mujer en el sector de las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) en España es, actualmente, de tan solo del 37,4 % (fuente: AMETIC es la Asociación de Empresas de Electrónica, Tecnologías de la Información, Telecomunicaciones y Contenidos Digitales). Más del 60 % de los empleos se llevan a cabo por hombres.

Si atendemos a las cifras anteriores, resulta obvio pensar que, de este 37,4% parte se dedica a labores administrativas y de apoyo, no de liderazgo.

El futuro del empleo

Por su parte, el Foro Económico Mundial prevé que en 2025 más de la mitad de las tareas en el trabajo estarán realizadas por máquinas.

Sus previsiones van más allá y consideran que los empleos con perspectivas positivas entre 2015 y 2020 serán:

- Operaciones de negocios y financieras
- Puestos gerenciales
- Computación y matemáticas
- Arquitectura e ingeniería
- Ventas
- Educación y capacitación

Por otra parte, los empleos con menos perspectivas entre 2015 y 2020 según el FEM son:

- Oficina y administrativos

- Manufactura y producción
- Construcción y extracción
- Artes, diseño, entretenimiento para deportes y medios
- Legal
- Instalación y mantenimiento

De nuevo, se observa que muchos de los puestos de trabajo ocupados por mujeres en la actualidad son, precisamente, los incluidos en la lista de los empleos con perspectivas más negativas.

Para hacer frente a este nuevo contexto, el Foro Económico Mundial, en consenso con otras agencias, elabora el plan de competencias laborales básicas para hacer frente en 2020 y define las siguientes competencias clave:

1. Resolución de problemas complejos
2. Pensamiento crítico
3. Creatividad
4. Gestión de personas
5. Coordinación con otros
6. Inteligencia emocional
7. Análisis y toma de decisiones
8. Orientación al servicio
9. Negociación
10. Flexibilidad cognitiva

Al sujeto de estas características lo llamaremos el líder 4.0

El cerebro masculino y el cerebro femenino

Actualmente existe un enorme debate sobre la existencia o no de una dicotomía de cerebros. Por un lado, muchos científicos postulan que existen un cerebro masculino que se estructura de una forma muy diferente al cerebro femenino. Por otro lado, otro gran número de refutados científicos apuntan a que no existen sólo estos dos tipos de cerebros, sino que existen una gran variedad de diferentes cerebros con sus particularidades propias y en las que ambas expresiones se pueden dar.

En cualquier caso, la comunidad científica, a día de hoy, no discute la influencia de las hormonas, típicamente masculinizantes o feminizantes, que alteran algunas partes de la estructura cerebral y que influyen en el funcionamiento del cerebro desde la fecundación hasta la muerte.

En cada etapa de la vida, el impacto de estas hormonas en los cerebros humanos condicionan su estructura y su funcionamiento, provocando diferentes “realidades” según la hormona activa en cada caso.

El cerebro “típicamente femenino”

El embrión humano presenta un cerebro unisex hasta la octava semana de vida intrauterina. Si la información genética corresponde a un hombre, ese embrión comenzará a producir la hormona sexual masculina, la testosterona. Caso contrario, estará bajo la influencia de las hormonas femeninas, los estrógenos. La influencia de una u otra hormona es la que provocará cambios estructurales que condicionarán la manera de procesar la información.

Sin la intención de caer en el error de ser demasiado reduccionista, pero con el ánimo de simplificar la información técnica y tratar de resumir la influencia de las hormonas femeninas, podríamos resumir cómo puede ser un cerebro “típicamente femenino” (fuente: Louann Brizendine “El cerebro femenino”), es decir, con influencia principalmente de hormonas feminizantes durante su desarrollo, en el que sus efectos son como siguen:

- 1) Durante la primera etapa, la del crecimiento del feto, los circuitos cerebrales para la comunicación, los sentimientos viscerales, la memoria emocional y la contención de la ira crecen. Esto genera más circuitos cerebrales para la comunicación, la comprensión de emociones; matices sociales y habilidades alimentarias y se adquiere la aptitud para utilizar ambos lados del cerebro.
- 2) Una vez llegamos a la etapa de la infancia se mejoran los circuitos verbales y emocionales lo que lleva a las niñas a tener mayor interés en el juego y la broma con otras niñas, obviando a los aburridos y competitivos niños. En esta época resulta habitual observar cómo las niñas tienden a mirar mucho a la cara y a preguntar por el estado emocional con frases del estilo “papá, ¿estás contento?”, “mamá, ¿estás enfadada?”. No hay que confundir la actividad frenética de un niño con la actitud competitiva de estos. Las niñas pueden ser igualmente movidas pero su actitud frente a la disputa se basará en la negociación y el arte de la influencia en lugar de enfrentamiento y la competición, más habitual en los niños.
- 3) Tras esta dulce época, llega el momento más esperado por los padres: la pubertad. En esta etapa se produce un aumento de la sensibilidad y crecimiento de los circuitos del estrés, verbales, emocionales y del sexo. Esta época es angustiosa para los padres pues surgen los miedos, la obsesión por la imagen personal y el distanciamiento con éstos. En esta etapa, la relación entre chicas, su apoyo y colaboración, su acompañamiento y,

principalmente, su continua necesidad de hablar y compartir es muy habitual.

4) Pronto llega la madurez de la mujer que es más temprana que la de los hombres, y se estructuran de manera definitiva los circuitos de toma de decisiones y de control emocional

5) En la época del embarazo y de la lactancia, se produce el efecto “reparador” de la contención de los circuitos del estrés. Durante la crianza, surgen los temores y el interés por el bienestar de los hijos, lo que refuerza aún más los circuitos del estrés, la preocupación y los lazos emocionales

6) A partir de la menopausia, el cerebro de la mujer empieza a asimilarse al del hombre hasta disponer de circuitos menos reactivos al estrés y menos emocionales.

¿Cuáles son sus competencias?

Dejando de lado la disputa de la dicotomía entre cerebro femenino y cerebro masculino, es posible partir de la reflexión acerca de las características generales de lo que podríamos denominar el “cerebro femenino prototípico” para compararla con las características esenciales para hacer frente a la era 4.0.

Las continuas idas y venidas de hormonas femeninas en el desarrollo de la mujer implican algunas características más remarcadas que en el hombre.

Estas habilidades, prototípicamente relacionadas con un cerebro puramente femenino, son:

- 1) Una mejor capacidad de empatizar gracias a su habilidad mejorada en interpretar el lenguaje no verbal.
- 2) Una peor adaptación a los eventos tensionantes repentinos, pero sí son capaces de tolerar mejor el estrés prolongado o crónico.
- 3) Gracias a su mejor interconexión de hemisferios, son más capaces de realizar varias tareas simultáneamente
- 4) Mejor motricidad y coordinación fina, así como precisión de movimientos.
- 5) Mejor en fluidez verbal
- 6) Mayor control sobre la ira
- 7) Mayor altruismo y menor egoísmo
- 8) Mayor capacidad de plantear nuevas formas de conseguir objetivos sin imponer la fuerza

Podemos extraer las siguientes características generales que podrían asociarse al cerebro femenino:

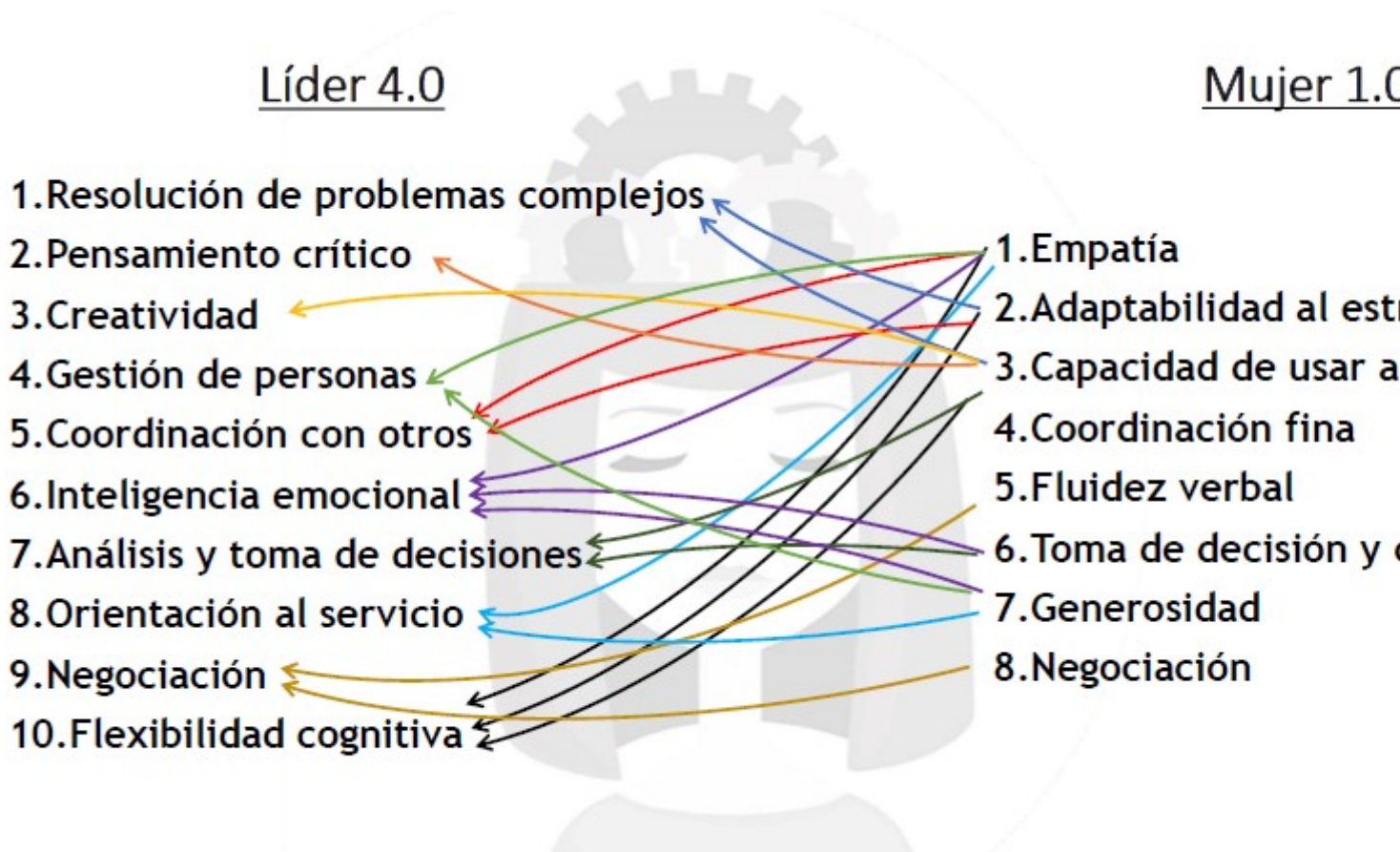
1. Empatía
2. Adaptabilidad al estrés
3. Capacidad de usar ambos hemisferios
4. Coordinación fina
5. Fluidez verbal
6. Toma de decisión y control emocional
7. Generosidad
8. Negociación

A esta mujer la llamaremos “mujer 1.0”.

¿Cómo se relacionan con las competencias futuras?

No resulta demasiado complejo tratar de correlacionar las competencias descritas de esta mujer 1.0 con las características del prototipo de líder 4.0.

Si cruzamos la información del líder 4.0 con las características de la mujer 1.0 observamos lo siguiente:



Lo que nos lleva, indudablemente a la siguiente conclusión: la mujer 1.0 tiene

correspondencia con las características del Líder 4.0, por tanto, ¿la mujer 1.0 es, además, la mujer 4.0.?

Y lo que resulta aún más interesante, si la mujer cumple con las características completas del perfil de líder de la cuarta revolución, ¿hace eso de la mujer la clave para hacer frente a este reto? Parece obvio que sí así que ahora cabe preguntarnos una última pregunta: ¿cuánto vamos a tardar en empezar a empoderar a la mujer en nuestras empresas y estamentos para liderar esta cuarta revolución que ya está aquí?

Cabe, eso sí, tener en cuenta dos aspectos importantes.

El primero es que el hecho de que la mujer cumpla estas perspectivas de adaptación del liderazgo 4.0 no significa que el hombre no pueda también liderarlo, es decir, esto no significa que sólo sea la mujer la posible líder de esta cuarta revolución, pero sí significa que, por supuesto, no debe despreciarse su importantísimo potencial y su inherente capacidad de llevar a cabo este liderazgo.

El segundo aspecto para tener en cuenta es que disponer de las habilidades no garantiza que pueda ejercer el liderazgo con garantías. Para ello debe empoderarse a la mujer y capacitarse en aquellas materias y áreas de conocimiento que requieran para cada caso.

Si ambos, hombres y mujeres, comprendemos que la mujer dispone de las cualidades necesarias para hacer frente a este nuevo rol, no sólo la sociedad en general se verá beneficiada, sino que las empresas conseguirán fuertes ventajas competitivas y la economía obtendrá un importante impacto positivo. Y tal vez la fecha de 2234 vaticinada por el Foro Económico Mundial sufrirá una drástica reducción, esperemos tanto que no tengamos que esperar varias generaciones para verlo.

Nota final: agradezco la colaboración de Natalia Barrero, Cristina Martínez, Susana Álvarez-Buylla, Ana María Sánchez, Vanessa Lamata, Cristian Salomoni y Jordi Blanes por sus aportaciones y opinión que me han ayudado a centrar mis ideas y a elaborar este artículo de opinión