

Las mujeres tienen más inteligencia colectiva que los hombres

Josep Corbella · Barcelona | 02/10/2010 | Actualizada a las 00:28h

<http://www.lavanguardia.es/ciudadanos/noticias/20101002/54014968256/las-mujeres-tienen-mas-inteligencia-colectiva-que-los-hombres-universitat-pompeu-fabra-massachusetts.html>

Al final se ha demostrado que las mujeres, cuando trabajan en equipo, actúan de manera más inteligente que los hombres. Lo han comprobado investigadores del Instituto de Tecnología de Massachusetts y de la Universidad Carnegie Mellon (EE.UU.) que han pedido a 192 grupos de voluntarios que resolvieran problemas complejos.

A partir de los resultados obtenidos en las pruebas, los investigadores han podido calcular la inteligencia colectiva de cada grupo. Esta inteligencia, han descubierto, depende poco de las inteligencias individuales de cada miembro del grupo. De lo que depende, según resultados presentados esta semana por la revista Science, es de tres variables: de la sensibilidad social de los miembros del grupo (cuanta más capacidad para captar los sentimientos y pensamientos ajenos, más inteligencia colectiva); de la capacidad de dialogar entre ellos (cuando todos participan en el diálogo hay más inteligencia que cuando una o dos personas lo dominan); y del número de mujeres que hay en el grupo (cuantas más mujeres, más inteligencia colectiva).

Estos resultados serán útiles de cara a organizar mejor el trabajo en empresas, afirman los autores de la investigación. "Cada vez más empresas se encuentran con que necesitan tender hacia un modelo de liderazgo compartido para sacar el máximo provecho de las habilidades y de los conocimientos especializados que aportan las personas", ha declarado por correo electrónico Anita Woolley, primera autora de la investigación.

Partiendo de la idea de que la inteligencia de una persona se puede medir con tests sencillos, y que el resultado de estos tests permite predecir si sabrá resolver una gran variedad de problemas distintos, los investigadores se han preguntado si la inteligencia se puede aplicar también a los grupos. Es decir, ¿se puede llegar a predecir si un grupo de personas será más o menos hábil a la hora de resolver problemas?

Por ejemplo, ¿se puede predecir si la tripulación de un avión sabrá salir airoso de una situación complicada? ¿O si un grupo de soldados –la investigación ha estado financiada en parte por el ejército de Estados Unidos– sabrá sobrevivir a un ataque? ¿O –un ejemplo que citan los investigadores en Science– si un equipo de directivos sabrá sacar adelante una empresa?

Para averiguarlo, los investigadores han introducido el concepto de inteligencia colectiva y han analizado si se puede medir. Tras reclutar a 699 voluntarios y organizarles en grupos de entre dos y cinco personas, les han pedido que busquen soluciones a distintos tipos de problemas.

Los resultados muestran que los grupos que encuentran soluciones ingeniosas en unas pruebas también suelen encontrarlas en pruebas distintas. Y los que fracasan en unas fracasan en otras. Se ha visto así que unos grupos actúan de manera más inteligente que otros. Por lo tanto, existe una inteligencia colectiva característica de cada grupo.

Esta es el primera gran novedad de la investigación: demuestra por primera vez que la inteligencia no sólo es una característica individual de cada persona, sino que cada grupo tiene una inteligencia colectiva que se puede llegar a medir.

Apartir de ahí, los investigadores se han preguntado de qué depende esta inteligencia colectiva. Han analizado

múltiples características de cada participante y de cada grupo y las han cotejado con los resultados obtenidos en las pruebas. Ahí es donde se ha visto, para sorpresa de los investigadores, que ni la inteligencia media de los miembros de un grupo, ni la inteligencia de sus miembros más brillantes, reflejan la inteligencia colectiva del grupo.

Tampoco la motivación para resolver los problemas ni el grado de satisfacción trabajando en equipo han mostrado un efecto estadísticamente significativo sobre la inteligencia colectiva. En cambio, "hemos visto que hay una relación lineal entre el número de mujeres y la inteligencia colectiva", informa Woolley. "Cuantas más mujeres, mejor".

También se ha detectado una relación con la sensibilidad social, que se ha medido mediante un test en el que se muestran fotos de miradas y se pide a los participantes que describan lo que la persona fotografiada siente o piensa. Y se ha encontrado otra relación con la dinámica de los diálogos en un grupo, que se ha evaluado calculando el tiempo que hablaba cada persona.

En definitiva, el funcionamiento del grupo depende más de las relaciones que se establecen entre sus miembros que de cómo es cada uno de ellos. Depende más de la red que de los nodos, lo cual es una característica de los sistemas complejos.

Es una investigación pionera que "propone un fenómeno nuevo, el de la inteligencia colectiva, y sienta las bases para iniciar investigaciones sistemáticas para estudiarlo", destaca Ricard Solé, especialista en sistemas complejos de la Universitat Pompeu Fabra. "Es un trabajo que plantea nuevas preguntas y que es muy sugerente de cara a generar hipótesis". Solé se pregunta, por ejemplo, si lo que se ha observado en grupos de hasta cinco personas se puede extender a grupos más amplios. "Lo que hemos visto con el software libre –recuerda– es que, aunque es un sistema aparentemente sin jerarquías, acaban surgiendo jerarquías espontáneamente y formándose núcleos que toman decisiones".

Anita Woolley, en cambio, sostiene que "hemos observado un principio general" y "creemos que se puede generalizar a grupos mucho más amplios". Cita los éxitos de Google y de Apple como ejemplos de "innovaciones que requieren aportaciones de personas con aptitudes y conocimientos muy diferentes". Aunque reconoce que se adentra en el terreno de las hipótesis. "Nuestro trabajo –destaca– plantea nuevas preguntas que habrá que explorar para construir una ciencia del rendimiento colectivo".

Creatividad personal frente a trabajo en grupo

¿Puede la inteligencia colectiva del grupo ir en detrimento de la creatividad individual de sus miembros y limitar la aparición de ideas originales? "Aún hay casos en que un genio solitario puede producir algo fenomenal", dice la investigadora Anita Woolley citando la teoría de la relatividad de Einstein. "Pero los grandes avances son fruto cada vez más de la colaboración de personas que vienen de campos diferentes y que generan nuevas ideas en la intersección de estos campos". Su investigación ha mostrado que la inteligencia colectiva puede estimular la generación de nuevas ideas

Pruebas para medir la inteligencia colectiva

Los investigadores han planteado cuatro tipos de pruebas a los grupos de voluntarios para evaluar su inteligencia colectiva:

PRUEBAS DE GENERACIÓN DE IDEAS. Evalúan la capacidad de desarrollar ideas nuevas y de encontrar soluciones creativas ante un problema. Por ejemplo, los investigadores pidieron a los grupos de voluntarios que pensarán posibles usos para un ladrillo. No se evaluaba si el uso era socialmente aceptable o no. Tanto valía "para construir una casa" como "para grabar el chasquido de un caracol cuando se le aplasta la concha". Cuantas más respuestas distintas, mayor puntuación.

PRUEBAS DE RESPUESTA CORRECTA. Se trata de tests en que los participantes deben proponer soluciones concretas. En uno de estos tests, se pidió a los grupos de voluntarios que guardaran un juego de rectángulos de madera tridimensionales en una caja. En otro, se les pidió que completaran palabras a las que les faltaban dos o tres letras (por ejemplo: .ec..ca; respuesta correcta: técnica).

PRUEBAS DE NEGOCIACIÓN. Evalúan la capacidad de encontrar soluciones de compromiso adecuadas ante intereses contrapuestos. Por ejemplo, se dio a cada persona

una lista de artículos que debían comprar y se pidió a los equipos que planificaran una mañana de compras suponiendo que vivían en la misma casa y disponían de un solo vehículo. Se les dio también un mapa de la ciudad con los establecimientos para comprar los distintos artículos, aunque los precios, las calidades y el tiempo de viaje para llegar a cada punto variaban de un establecimiento a otro. Al final de la prueba, la puntuación se basaba en el número de artículos comprados, con puntos adicionales para productos de bajo precio o de alta calidad y penalizaciones si se quedaban productos congelados más de 30 minutos en el coche.

PRUEBAS DE EJECUCIÓN. Evalúan la capacidad de completar una tarea. En una prueba, se pidió a los miembros de cada equipo que copiaran entre todos un texto complejo en un documento compartido al que podían acceder desde distintos ordenadores interconectados. Los voluntarios debían encontrar estrategias para repartirse el trabajo y no estropear las partes del texto copiadas por sus compañeros.