DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

# Si todos piensan igual: aprovechar la diversidad cognitiva

Módulo adaptativo · ~20 min

A fuerza de contratar los mismos perfiles, muchos equipos brillantes piensan de una sola manera y comparten los mismos puntos ciegos. La inteligencia artificial (IA) eleva aún más lo que está en juego: al generalizar el pensamiento estandarizado, hace valiosas las mentes que se salen del molde. Este módulo va más allá de defender la diversidad cognitiva y la neurodiversidad: ofrece tres acciones concretas, de la contratación a la dirección de reuniones, al alcance de todos, no solo del mánager.

## OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Comprender por qué un equipo cognitivamente homogéneo, aunque sea brillante, se atasca ante los problemas que exigen otro enfoque.

02 Ver la neurodiversidad como una reserva de fortalezas —detección de patrones, memoria para los detalles, rigor— y no como una lista de déficits.

03 Poner en práctica las tres acciones que liberan la diversidad cognitiva: contratar buscando la complementariedad, adaptar las reuniones y hacer el entorno más previsible.

04 Adquirir el reflejo, ante un problema que se resiste, de consultar a la persona que piensa de forma más distinta de uno mismo.

## PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y responsables de selección que forman equipos, y compañeros que quieren que se escuchen todas las formas de pensar.

- **Requisitos previos:** ninguno

## DESARROLLO DEL MÓDULO

En autonomía, con un entrenamiento adaptado a cada participante.

1. **Autodiagnóstico**: sobre 9 dimensiones, para situar las propias prácticas y orientar el entrenamiento.
2. **Vídeo de experto**: de 10 minutos, con 3 pausas de reflexión.
3. **Casos prácticos**: 2 primeros casos elegidos a partir del autodiagnóstico y, después, otros 16 opcionales. Cada respuesta recibe un feedback: sus efectos y una pista para mejorar.
4. **Compromiso con fecha**: una acción que probar, redactada por el participante o elegida entre las propuestas.
5. **Ficha resumen descargable**: puntos clave, preguntas, compromiso, notas personales y listas de comprobación.

## UN EJEMPLO ENTRE LOS CASOS PROPUESTOS

En una hilandería, una máquina se para a menudo; cambiar piezas eléctricas no ha servido. En la reunión, Saliou, del taller de tintes, sospecha que las paradas siguen a limpiar la máquina vecina. Los electricistas lo descartan; la encargada cambia de tema. ¿Qué debe hacer Junaid, técnico de mantenimiento?

## EVALUACIÓN Y VALIDACIÓN

Umbral: 80 %

La puntuación tiene en cuenta las respuestas a los casos prácticos, el compromiso formulado y, en su caso, las actividades de aprendizaje complementarias. Para validar el módulo se requieren un compromiso y una puntuación de al menos 80 %.

### MÉTODOS Y MODELOS

- Diversidad cognitiva, popularizada por A. Reynolds & D. Lewis (Harvard Business Review)
- Teoría de las inteligencias múltiples, 8 inteligencias (Howard Gardner, 1983)
- Método Afthonios de los «3 gestos»: contratar por complementariedad cognitiva y no por parecido
- Concepto de neurodiversidad (Judy Singer)

### FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte Insights: los equipos que integran perfiles neurodivergentes pueden ser hasta un 30 % más productivos (cifra tomada de Austin & Pisano, Harvard Business Review, 2017)
- R. Austin & G. Pisano, «Neurodiversity as a Competitive Advantage», Harvard Business Review, 2017
- SAP, programa Autism at Work (lanzado en 2013): más de 240 personas en 16 países, tasa de retención de alrededor del 90 %
- Howard Gardner (Harvard), Estructuras de la mente, 1983: teoría de las inteligencias múltiples

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 31 de octubre de 2026