

# Método Inclusionemos

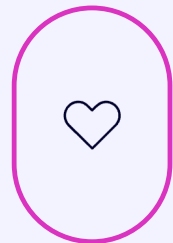
Aprendizaje inclusivo aplicado a la realidad  
organizativa



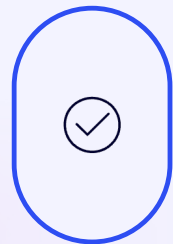
Analizar



Medir



Vivenciar



Consolidar



# Filosofía y Fundamento

## El Valor Diferencial

La inclusión se **vive y se reflexiona** desde la experiencia, no desde el discurso. Transformamos el conocimiento teórico en **cambio emocional** seguido de reflexión guiada.

Inclusionemos actúa como puente entre la estrategia de **Responsabilidad Social Corporativa** y las dinámicas reales de la organización, permitiendo que los valores declarados se traduzcan en **prácticas de aprendizaje, colaboración y toma de decisiones**.

## 💡 Principio Fundamental

"El conocimiento no se transfiere, se construye a través de la transformación de la experiencia."

— David A. Kolb

## Basado en el Ciclo de Kolb

### 1 Experiencia Concreta

Vivencia directa y emocional

### 2 Observación Reflexiva

Análisis de lo ocurrido

### 3 Conceptualización

Extracción de aprendizajes

### 4 Experimentación Activa

Aplicación al día a día

## Resultados del Método

- ✓ Cambio emocional real
- ✓ Reflexión guiada estructurada
- ✓ Conexión con el día a día laboral
- ✓ Sostenibilidad en el tiempo
- ✓ Medible y certificable

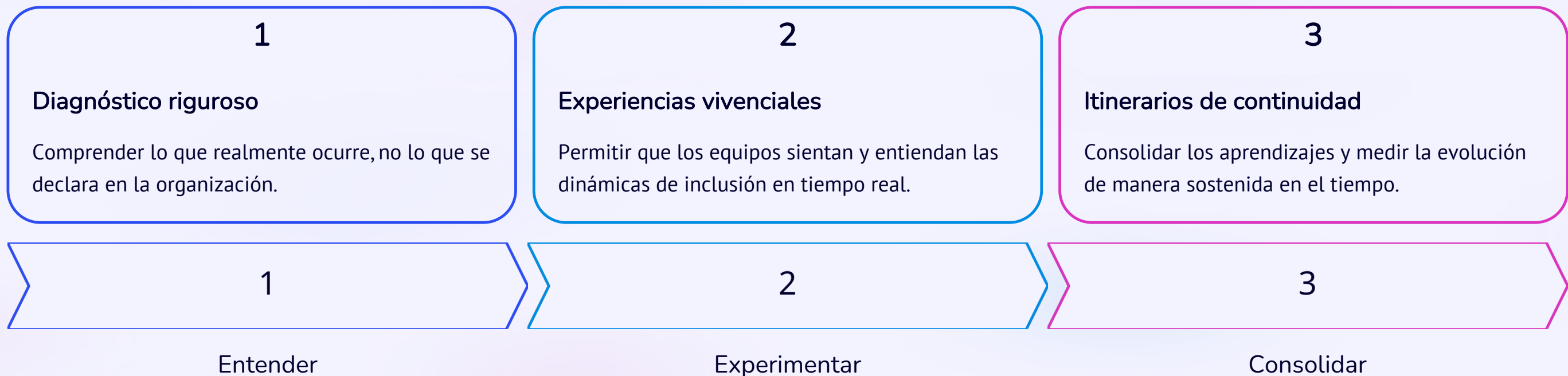
La diversidad puede generar desacuerdos, tensiones o dificultades de coordinación. Pero también puede convertirse en fuente extraordinaria de aprendizaje e innovación si se gestiona adecuadamente.

**COSTES OCULTOS DE LA FALTA DE INCLUSIÓN EN LAS ORGANIZACIONES**

El **Método Inclusionemos** nace para ayudar a las organizaciones a gestionar la diferencia como una fuente de inteligencia colectiva y como una competencia organizativa real.

**La inclusión no es un coste: es una competencia organizativa** que mejora la calidad de las decisiones y, por tanto, el rendimiento de las organizaciones.

**La inclusión no sólo es un valor: es una capacidad organizativa** que permite tomar mejores decisiones en entornos complejos. El método Inclusionemos desarrolla esta capacidad.



# El Triángulo del Aprendizaje Inclusivo

**Diversidad · Seguridad Psicológica · Calidad de Decisión.** Tres pilares interdependientes que, cuando se desarrollan conjuntamente, transforman la cultura organizativa y el rendimiento empresarial de forma medible.

## Indicadores Culturales

- Índice de Seguridad Psicológica (ISP)
- Índice de Voz Activa (IVA)
- Índice de Inclusión Percibida (IIP)
- Índice de Madurez Inclusiva (IMI)

## Indicadores Operativos

- Rotación voluntaria (%)
- Tasa de promoción interna
- Participación en decisiones
- Diversidad en equipos de proyecto

## Indicadores de Negocio

- Índice de innovación
- Cumplimiento de objetivos
- Calidad de proyectos
- Errores estratégicos evitados

Por qué  
estos datos  
importan a  
una organización

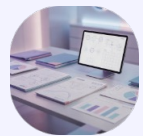
→ No es solo «ética corporativa» – es una estrategia de negocio que impacta en la organización.

→ Mejora la **satisfacción y retención de talento**, reduciendo significativamente los costes de rotación.

→ Impulsa la **innovación y el crecimiento** al incorporar diversidad de perspectivas en la toma de decisiones.

→ Fortalece la **capacidad organizativa** para tomar decisiones acertadas con rapidez en entornos complejos.

# Las 4 Dimensiones Integradas del Método Inclusionemos



## Diagnóstico Riguroso

MAPA®

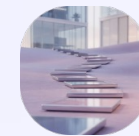
Comprender la realidad organizativa real, no la declarada. Una radiografía honesta del estado de la inclusión en la organización.



## Experiencia Vivencial

EXPERIÈNCIA®

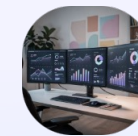
Aprender a través de situaciones reales que generan cambio de mirada. La transformación ocurre cuando se siente, no solo cuando se escucha.



## Continuidad

PATH®

Consolidar los aprendizajes e integrarlos en la cultura organizativa de forma sostenida, buscando que el cambio perdure en el tiempo.



## Medida de Impacto

DASHBOARD DE EVALUACIÓN®

Evaluación de los indicadores de aprendizaje: resultados visibles, documentables y conectados con la organización.



## ¿Por qué Inclusionemos es diferente?

### Nuestro enfoque único

- **No trabajamos con soluciones genéricas:** cada intervención se diseña a partir del diagnóstico real de la organización
- **Combinamos rigor analítico con experiencia vivencial,** un enfoque poco habitual en el mercado actual
- **Medimos el impacto** con indicadores concretos conectados con la organización.
- **Cultivar el “arte” del trabajo en equipo** y el liderazgo inclusivo buscando identificación, eficiencia, compromiso y resultados.

### JEDI como eje estratégico

Justicia · **E**quidad · **D**iversidad · **I**nclusión como motores reales de transformación cultural organizativa y estratégica.

### Impacto Inclusionemos

Nuestros procesos, análisis y experiencias de D&I+E impactan directamente en:

Calidad de decisiones

Innovación

Retención de talento

Sostenibilidad organizativa

Actuamos como puente entre la estrategia de RSC y las dinámicas reales de la organización, alineando valores, cultura y aprendizaje inclusivo con los **ODS**.

# El Método Inclusionemos®: Una forma diferente de abordar la D&I

## Analizar · Entender · Experimentar · Consolidar



El Método Inclusionemos® representa:

- Apuesta por el **aprendizaje real** a través del análisis, la experiencia y la continuidad.
- Utiliza un **posicionamiento coherente** con el nivel de análisis, personalización e impacto que aporta.
- Es **progresivo y customizado**: un itinerario progresivo y diseñado a medida, que permite a las organizaciones comenzar con un diagnóstico y definir después las fases que mejor se ajustan a sus necesidades.

Cuando el sistema se aplica de forma completa, la organización desarrolla capacidades que van mucho más allá de la D&I.



Mejor calidad de decisiones

Gracias a la incorporación de perspectivas diversas en los procesos



Mayor capacidad de innovación

Al combinar miradas y experiencias distintas dentro del equipo



Equipos más resilientes

Capaces de gestionar el desacuerdo de forma constructiva y aprender del error



Reducción de la rotación

Culturas donde el talento quiere quedarse, crecer y contribuir

COSTES OCULTOS

# Costes ocultos de la falta de inclusión en las organizaciones

Cuando una organización no gestiona adecuadamente la diferencia, aparecen costes invisibles que no siempre figuran directamente en los informes financieros. Identificarlos es el primer paso para transformarlos.

**Rotación voluntaria**

El coste de sustitución de un trabajador puede equivaler a **6-18 meses de su salario** (selección, onboarding y pérdida de conocimiento acumulado).

**Errores estratégicos no detectados**

Decisiones tomadas sin diversidad de perspectivas son **más propensas a errores evitables** que tienen impacto directo en el negocio.

**Talento latente no aprovechado**

Personas con capacidades e ideas que **no se expresan por falta de seguridad psicológica**, generando una pérdida silenciosa de valor.

**Conflictos latentes**

Tensiones no resueltas que generan **fricción, baja productividad y mal clima de equipo**, afectando al rendimiento colectivo.

**Pérdida de oportunidades de innovación**

Ideas que no emergen porque el sistema **no facilita su expresión**, limitando la capacidad competitiva y adaptativa de la organización.

**El Método Inclusionemos convierte estos costes ocultos en oportunidades de desarrollo organizativo medibles y sostenibles.**