DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

Siempre hablan los mismos: de la diversidad a la inclusión

Módulo adaptativo · ~20 min

Muchos equipos ya son diversos sobre el papel —edades, trayectorias, orígenes— sin que esa variedad se exprese: siempre hablan los mismos. Ni cuotas ni declaraciones de principios: este módulo distingue con claridad la diversidad, la foto de quién está, y la inclusión, lo que de verdad ocurre en la sala. Revela la diversidad invisible, a menudo la más valiosa, y hace de la inclusión asunto de todos, no solo del departamento de recursos humanos.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir la diversidad —quién está presente— de la inclusión —la posibilidad de que cada persona contribuya de verdad—.

02 Detectar la diversidad invisible de un equipo —trayectorias, experiencias, formas de pensar—, a menudo la más útil.

03 Reconocer los cuatro sentimientos de la inclusión: sentirse acogido, en su sitio, valorado y conectado con los demás.

04 Mantener viva la inclusión en el día a día con gestos concretos que están en manos de cada persona, más allá del marco legal.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers y miembros de equipos de orígenes diversos que quieren que cada punto de vista cuente en las decisiones.

- **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

Piotr, técnico, dirige la reunión de tres compañeros encargados de organizar los turnos de atención al público del servicio. Dos compañeros defienden que sean rotativos; Priya todavía no ha dicho nada. En diez minutos termina la reunión y el grupo se dispone a adoptar esa idea. ¿Qué debe hacer Piotr?

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

- Las 4 impresiones del sentimiento de inclusión (bienvenido, en mi sitio, valorado, conectado): método Afthonios, cercano a los marcos de pertenencia o belonging (Coqual, BetterUp)
- Distinción diversidad / inclusión, popularizada por Verna Myers (metáfora de la fiesta y el baile)
- Inclusión frente a integración/asimilación, inspirada en el modelo pertenencia + singularidad de Shore et al., 2011
- Diversidad visible e invisible, inspirada en las dimensiones de la diversidad de Loden & Rosener, 1990

FUENTES Y REFERENCIAS

- BetterUp, «The Value of Belonging at Work» (Harvard Business Review): un fuerte sentimiento de pertenencia asociado a un +56 % de rendimiento y un -50 % de riesgo de rotación
- Salesforce: más de 22 millones de dólares invertidos en total en equidad salarial, con auditoría anual desde 2015
- Verna Myers: «la diversidad es que te inviten a la fiesta; la inclusión es que te inviten a bailar»
- Shore et al. (2011): inclusión, pertenencia y singularidad en los equipos

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 15 de noviembre de 2026