DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

# Equidad en el equipo: el reto del trabajo híbrido y la IA

Módulo adaptativo | ~20 min

Muchas organizaciones proclaman una política de igualdad, pero el trabajo híbrido y la inteligencia artificial (IA) abren nuevas brechas: oportunidades informales reservadas a quienes están en la oficina, algoritmos que reproducen los sesgos del pasado. Además, el Reglamento europeo de IA hace de la equidad un principio rector. Este módulo aborda la equidad dentro del equipo: detectar señales de inequidad, dinamizar un círculo de equidad cada trimestre, ajustar las propias decisiones a diario.

## OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Distinguir la igualdad, que trata a todos de la misma manera, de la equidad, que ajusta los recursos a las necesidades reales.

02 Detectar las señales de inequidad: diferencias salariales persistentes, techo de cristal, falta de adaptaciones, opacidad de las decisiones.

03 Neutralizar los sesgos que falsean las decisiones en modo híbrido —afinidad, visibilidad, elocuencia— y dar a todos un acceso equitativo a las oportunidades.

04 Dinamizar un círculo de equidad cada trimestre y asumir la ambivalencia de la IA: amplifica los sesgos tanto como revela las diferencias.

## PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que quieren un equipo en el que se viva la equidad, y colaboradores que quieren criterios de decisión transparentes.

- **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

Gaia prepara con un asistente de IA la planificación de los electricistas. En la propuesta, Hernán tiene todos los trabajos en escalera. Gaia sabe que el médico del trabajo se los ha desaconsejado, pero el asistente no lo sabe. El mánager valida la planificación el jueves. ¿Qué debe hacer Gaia?

## 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

- Teoría de la equidad (J. S. Adams, 1963); justicia organizacional (J. Greenberg, 1987).
- El «advice process»: F. Laloux, Reinventar las organizaciones (2014).
- Confianza frente a competencia: T. Chamorro-Premuzic.
- Marco Afthonios: matriz de los 3 niveles de acción + círculos de equidad trimestrales.

### FUENTES Y REFERENCIAS

- Deloitte, Global Gen Z & Millennial Survey 2025 (23.482 encuestados, 44 países): en torno al 40 % ha rechazado ya un empleador o un encargo por motivos éticos
- Reglamento europeo de inteligencia artificial (IA), Reglamento (UE) 2024/1689 en su versión modificada: aplicación progresiva desde 2025; normas para los sistemas de alto riesgo del anexo III, entre ellos algunos usos relacionados con el empleo, a partir del 2 de diciembre de 2027
- Kelly Services, programa Equity@Work (lanzado en 2021), que incluye a personas con antecedentes penales
- Shore et al. (2011): inclusión, pertenencia y singularidad en los equipos

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 1 de noviembre de 2026