DESCRIPCIÓN DEL MÓDULO

IA impuesta en el equipo: del choque a la integración

Módulo adaptativo · ~20 min

Más de dos de cada tres trabajadores europeos temen por su empleo ante la IA, que a menudo se recibe más que se elige: el despliegue tropieza menos con la herramienta que con lo que viven los usuarios. Lejos de ensalzar la adopción, el módulo recoge las frases de los equipos en cada etapa, aconseja tanto al mánager como al colaborador y llega hasta las preguntas que conviene hacer a quien ya no se reconoce en el oficio que la IA está redefiniendo.

OBJETIVOS PEDAGÓGICOS

01 Reconocer en la negación y luego en la ira mecanismos de protección normales ante la IA, y no una falta de profesionalidad.

02 Atravesar estas primeras resistencias: informar y escuchar sin tranquilizar antes de tiempo, atreverse a expresar los propios temores en lugar de callarlos.

03 Permanecer en la zona neutra descrita por William Bridges sin huir de ella y aprovechar esa etapa intermedia para probar usos de la IA.

04 Consolidar los nuevos usos cuando vuelve la energía: reconocer lo que ya funciona y hacer que lo transmitan los pioneros del equipo.

PÚBLICO DESTINATARIO

Mánagers que despliegan la IA en su equipo y colaboradores que quieren hacer suya, a su ritmo, una herramienta que no han elegido.

- **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

Desde que la IA redacta las respuestas a los clientes, Jorge, asesor, valida textos en lugar de responder él mismo y se siente lejos de ellos. Sus compañeros lo comentan, inquietos, en la máquina de café, nunca en las reuniones. Esta mañana hay reunión de equipo. ¿Qué debe hacer Jorge?

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

- Zona neutra / nuevos comienzos — William Bridges (consultor estadounidense en transiciones organizativas), Bridges' Transition Model
- Etapas del duelo (negación, ira, negociación, pérdida de impulso, aceptación, integración) — adaptadas del modelo de Kübler-Ross, aplicadas al cambio organizativo

FUENTES Y REFERENCIAS

- William Bridges — creador del «Bridges' Transition Model» (finales, zona neutra, nuevos comienzos), documentado por organismos de referencia como Prosci
- ManpowerGroup, Global Talent Barometer 2026 — el 43 % de los empleados teme que la automatización sustituya su empleo en un plazo de dos años, aunque el 89 % se considera competente para su puesto actual
- Stouten, Rousseau & De Cremer (2018) — síntesis de los factores de éxito del cambio
- University of Melbourne & KPMG (2025) — confianza, verificación y usos de la IA en el trabajo

Módulo creado por Afthonios.com.

Contenido verificado el 31 de octubre de 2026