



SALES
INNOVATION
SCHOOL

PROGRAMA DE LIDERAZGO

Human in the loop: Liderar equipos aumentados por IA

Cómo integrar agentes de IA sin perder criterio, confianza, motivación, responsabilidad ni cohesión de equipo.



POR QUÉ ESTE PROGRAMA

Los agentes de IA también cambian la motivación, la responsabilidad y el liderazgo

Cuando los agentes entran en el trabajo cotidiano, cambian las tareas y también la forma en que las personas se valoran, se comparan, confían unas en otras y se responsabilizan de lo que producen con ayuda de la IA.

EL DOLOR QUE EMPIEZA A APARECER

La adopción se frena cuando estas emociones quedan fuera de la conversación:

- **MIEDO** • A ser sustituido o quedarse atrás.
- **VERGÜENZA** • Por no saber o pedir ayuda.
- **DESIGUALDAD** • Entre quienes dominan la IA y quienes no.
- **DESCONFIANZA** • En el trabajo, el criterio o los compañeros.
- **DESMOTIVACIÓN** • Cuando el trabajo pierde autoría, sentido o reconocimiento.
- **AGOTAMIENTO** • Debido a tareas más complejas o de mayor responsabilidad.

LA OPORTUNIDAD DE LIDERAZGO

Crear claridad, seguridad para aprender y acuerdos compartidos que protejan la motivación, el criterio, la responsabilidad y la cohesión del equipo.



LA CLAVE

Convertir la adopción de IA en una capacidad humana y compartida

El programa trabaja las conversaciones, emociones y acuerdos que permiten integrar agentes de IA con claridad, responsabilidad, criterio y bienestar.

0 Comprender

1 Reconocer qué cambia en tareas, expectativas, identidad profesional, responsabilidad y relaciones.

0 Acompañar

2 Dar lenguaje y recursos a managers y empleados para gestionar miedo, frustración, presión y pérdida de confianza.

0 Responsabilizar y Acordar

3 Crear reglas de equipo sobre usos, límites, revisión, transparencia, aprendizaje y responsabilidad humana.

El resultado es una adopción más sana, útil y sostenible.



ESTRUCTURA DEL PROGRAMA

Tres sesiones para trabajar con managers, empleados y equipo

0 Managers

1 Liderar personas que trabajan con agentes de IA: emociones, expectativas, feedback, calidad, responsabilidad y carga mental.

0 Empleados

2 Gestionar miedo, frustración, comparación, presión y dudas sobre el propio valor profesional.

0 Equipo

3 Construir un “Acuerdo de Convivencia Humano-IA” con usos, límites, revisión, responsabilidad y compromisos compartidos.

Un lenguaje común y acuerdos aplicables desde el día siguiente.

SESIÓN 1 • MANAGERS

Liderar equipos aumentados sin generar miedo ni sobrecarga

OBJETIVO

Ayudar al manager a interpretar el impacto humano de la IA y convertirlo en conversaciones claras, expectativas realistas y responsabilidad compartida.

AGENDA

- Qué cambia en el rol del manager cuando el trabajo es híbrido.
- El manager como referencia: aprender, probar y crear contexto.
- Miedo, comparación, resistencia y exceso de confianza.
- Cómo hablar de IA sin generar amenaza ni falsas promesas.
- Feedback cuando una parte del trabajo la realiza un agente.
- Del resultado a la responsabilidad: qué se pidió, cómo se revisó y qué se entrega.
- Productividad, trabajo aparente, fatiga mental y desplazamiento de carga.

Resultado: primeras decisiones y conversaciones para acompañar al equipo, activar adopción y proteger criterio, responsabilidad y cohesión.

SESIÓN 2 • EMPLEADOS

Trabajar con IA sin perder confianza en uno mismo

OBJETIVO

Ayudar a las personas a reconocer y gestionar las emociones que aparecen cuando la IA interviene en tareas ligadas a su conocimiento, creatividad, experiencia o criterio profesional.

AGENDA

- Miedo a quedarse atrás, ser sustituido o parecer menos capaz.
- Qué sigue aportando la persona cuando interviene un agente.
- Qué responsabilidad asumo cuando pido, reviso y entrego trabajo apoyado en IA.
- Comparación silenciosa y presión por producir más.
- Frustración cuando la IA no ayuda como se esperaba.
- Fatiga mental cuando el trabajo se concentra en tareas más complejas.
- Cómo pedir claridad y apoyo sin sentirse incompetente.

Resultado: plan personal de adaptación saludable, claridad sobre la propia contribución humana y una conversación pendiente.

SESIÓN 3 • EQUIPO

Construir un Acuerdo de Convivencia Humano–IA

OBJETIVO

Transformar usos individuales y desiguales en una forma de trabajo compartida, transparente y responsable.

AGENDA

- Qué queremos que la IA nos ayude a mejorar.
- Zonas verdes, amarillas y rojas de uso.
- Qué debe revisar siempre una persona.
- Qué responsabilidad mantiene quien usa un agente.
- Cuándo declarar el uso de IA y cómo compartir aprendizajes.
- Cómo detectar presión, dependencia, fatiga mental o carga mal repartida.

Resultado: un acuerdo breve con usos, límites, revisión, transparencia, responsabilidad, aprendizaje y bienestar.

METODOLOGÍA Y RESULTADOS

Conversaciones reales, herramientas sencillas y aplicación inmediata

El programa combina reflexión guiada, casos reconocibles, prácticas de conversación y trabajo sobre situaciones reales de la organización.

CASOS

Errores, bloqueos, presión, uso oculto, fatiga mental y pérdida de criterio.

CONVERSACIONES

Feedback, petición de ayuda, responsabilidad y expectativas de productividad.

ACUERDOS

Reglas compartidas para integrar agentes en el trabajo diario.

ACCIÓN

Compromisos concretos para las semanas siguientes.

La organización gana claridad, mejores conversaciones, más seguridad para aprender y criterios comunes para proteger calidad, motivación y responsabilidad.

FACILITADORES

Liderazgo humano y experiencia real en inteligencia artificial

Dos perspectivas complementarias para conectar emociones, cultura, tecnología y decisiones de negocio.



Enrique Serrano

CEO de Tinámica · Presidente de MBIT School

Preside la Comisión de IA y Economía del Dato de AMETIC. Su trayectoria reúne inteligencia artificial, Smart Data, consultoría y transformación empresarial, con experiencia directiva en compañías tecnológicas y de servicios profesionales.

Aporta rigor tecnológico, casos reales y criterio para una adopción responsable.



Sergio Aguayo

Director de Sales Innovation School

Especialista en liderazgo, innovación comercial, bienestar y desarrollo de personas. Acompaña a organizaciones en procesos de desarrollo de managers, cambio cultural, colaboración, feedback, influencia y adopción de nuevas formas de trabajar.

Aporta la mirada humana: motivación, seguridad psicológica, conversaciones y cohesión.



SALES
INNOVATION
SCHOOL

SIGUIENTE PASO

¿Qué está pasando ya en tus equipos?

Cada organización vive la entrada de los agentes de IA de forma diferente. El programa puede adaptarse a vuestra madurez, cultura, colectivos, casos de uso y conversaciones pendientes.

Hablemos de cómo convertir la adopción de IA en una capacidad compartida, responsable y sostenible.

Sergio Aguayo

sergio.aguayo@salesinnovationschool.com ·

692 216 407