

■ *Guía*

# ¿Por qué las empresas no logran escalar la IA?



Descubre cinco errores comunes que impiden una real adopción de IA y limitan su impacto organizacional.

*En la mayoría de las organizaciones, la adopción de inteligencia artificial no comenzó como un proyecto estratégico. Comenzó como una solución práctica.*

*Los equipos empezaron a utilizar herramientas de IA para resolver tareas concretas: redactar informes, analizar datos, estructurar presentaciones o automatizar procesos repetitivos.*

*Así, casi sin fricción, la IA se integró en el trabajo cotidiano.*

**75%**

de los profesionales en roles corporativos ya utiliza herramientas de IA en su trabajo.

→ Fuente: [Microsoft Work Trend Index, 2024](#)

*Sin embargo, en muchas organizaciones:*

- No existen estándares compartidos sobre qué herramientas utilizar.
- No hay criterios comunes para validar resultados.
- No se han definido lineamientos claros sobre el uso de datos.

Además, la mayoría de los usos surge por iniciativa individual, no como parte de una política organizacional definida.

03 Primer paso

02 Adopción real

01 Sin estructura

# *Cinco tensiones* que emergen cuando la adopción no tiene estructura

# Solo el 26%

de las empresas logra escalar iniciativas de IA más allá de pilotos. La mayoría se queda atrapada entre experimentos aislados y resultados difíciles de escalar.

BCG Global AI Adoption Study, 2024.

## 1 No hay visibilidad ni control

### Qué ocurre

Los empleados adoptan herramientas de IA por iniciativa propia, sin que exista una política formal o visibilidad centralizada.

### Consecuencia

- Exposición a riesgos de datos.
- Falta de trazabilidad.
- Decisiones basadas en outputs no supervisados.

## 2 Desalineación entre experimentos y estrategia

### Qué ocurre

Los equipos experimentan, pero la organización no ha definido prioridades, casos de uso estratégicos ni métricas de impacto.

### Consecuencia

- Proliferación de pilotos sin escalamiento.
- Recursos invertidos sin impacto medible.
- Fatiga organizacional.

## 3 La IA no se integra a procesos formales

### Qué ocurre

Uso puntual para tareas específicas, pero sin rediseño de procesos ni responsabilidades.

### Consecuencia:

- Productividad desigual.
- Dificultad para medir ROI.
- Impacto limitado a individuos, no a la organización.

## 4 Hay brecha de habilidades

### Qué ocurre

La adopción supera la capacidad de formación estructurada.

### Consecuencia

- Formación reactiva y cursos genéricos.
- Falta de guía por rol.
- Ansiedad interna sobre reemplazo o irrelevancia.

## 5 La IA no se integra a procesos formales

### Qué ocurre

Uso puntual para tareas específicas, pero sin rediseño de procesos ni responsabilidades.

### Consecuencia

- Productividad desigual.
- Dificultad para medir ROI.
- Impacto limitado a individuos, no a la organización.

03 Primer paso

02 Adopción real

# Del uso de la IA a una *adopción real*

01 Sin estructura

# Del uso de la IA a una adopción real

En muchas organizaciones, la “adopción” se confunde con el uso.

Pero usar IA no garantiza consistencia, control ni impacto sostenido. La diferencia aparece cuando la organización pasa de iniciativas individuales a capacidad instalada.

## *Uso de IA vs. Adopción real*

Uso informal	Adopción real
<b>Uso espontáneo</b>  La IA se utiliza según la iniciativa individual, sin una dirección común.	<b>Adopción con estructura</b>  La IA deja de ser algo que “cada quien hace a su manera” y pasa a tener criterios compartidos.
<b>Iniciativa individual</b>  Los casos de uso dependen de quién tenga más interés o tiempo, no de prioridades organizacionales definidas.	<b>Guía por rol</b>  No todos los roles necesitan lo mismo. Cambian los objetivos, el nivel de autonomía y el tipo de riesgos.
<b>Prueba aislada</b>  La IA se aplica a tareas aisladas, sin integrarse en procesos formales o decisiones estructurales.	<b>Integración en flujos de trabajo</b>  La IA se incorpora donde realmente se produce valor: procesos, decisiones, entregables.
<b>Criterios dispersos</b>  No existen estándares compartidos para validar resultados, gestionar datos o documentar decisiones.	<b>Gobernanza clara</b>  Se define qué se puede hacer, qué no, con qué datos, y bajo qué responsabilidades.
<b>Aprendizaje fragmentado y visibilidad limitada</b>  El conocimiento queda en personas individuales y la dirección observa actividad, pero no progreso medible.	<b>Capacidad organizacional</b>  El aprendizaje se traduce en prácticas replicables, métricas claras y visibilidad transversal.

# Qué significa “estructura” en la práctica

Una adopción estructurada suele incluir:

- 🗑️ *Casos de uso definidos por función (no listas genéricas de “ideas”)*
- 👤 *Guías específicas por rol: qué tareas mejorar, qué revisar, qué no automatizar*
- 🛡️ *Estándares mínimos de calidad: cómo validar resultados, cómo documentar decisiones*
- 🗄️ *Criterios de seguridad y uso de datos: qué información se puede compartir con herramientas externas y cuál no*



03 Primer paso

# *¿Por dónde empezar?*

02 Adopción real

01 Sin estructura

# ¿Por dónde empezar?

*Según estudios de McKinsey y Deloitte, las empresas que capturan mayor valor de la IA definen prioridades organizacionales antes de expandir el uso.*

Un punto de partida práctico suele incluir 5 decisiones clave.

## 1 Mapear el uso real antes de diseñar la estrategia

Antes de definir una estrategia, es necesario entender cómo se está utilizando la IA en la organización.

- ¿Qué herramientas se están utilizando?
- ¿En qué funciones?
- ¿Con qué tipo de datos?
- ¿Qué tareas se están optimizando realmente?

## 2 Priorizar funciones donde el impacto es medible

Las organizaciones más efectivas comienzan por funciones donde:

- Hay procesos repetitivos o que implican el manejo de mucha información.
- El impacto puede medirse con claridad.
- Existe liderazgo dispuesto a rediseñar prácticas.

## 3 Traducir la IA en casos de uso concretos por rol

La adopción real ocurre cuando cada rol entiende:

- Qué tareas puede mejorar.
- Qué decisiones puede apoyar con IA.
- Qué límites debe respetar.

## 4 Definir estándares mínimos de uso y calidad

La gobernanza no comienza con un documento legal. Comienza con acuerdos operativos claros. Esto es:

- Qué datos pueden compartirse con herramientas externas.
- Cómo se validan outputs generados por IA.
- Qué tareas requieren supervisión humana obligatoria.
- Cómo se documentan decisiones apoyadas por IA.

## 5 Desarrollar capacidad interna, no solo habilidades puntuales

Formar equipos implica desarrollar criterio, comprensión de riesgos y capacidad de integración en flujos reales de trabajo.

Las organizaciones que avanzan más rápido invierten en:

- Formación por rol.
- Aplicación en tareas reales.
- Acompañamiento progresivo.
- Evaluación de impacto.

# Cómo Nebius Academy apoya una adopción estructurada

Nebius Academy ayuda a las organizaciones a convertir la ambición por la IA en una capacidad real, responsable y escalable.

Acompañamos a líderes y equipos a pasar de la experimentación aislada a una adopción estructurada, con guía por rol y estándares claros.

---

## *¿Cómo lo hacemos?*

A través de programas de entrenamiento corporativo diseñados para cada función del negocio —desde managers hasta equipos técnicos— que traducen la IA en casos de uso concretos, criterios de decisión y prácticas aplicables al trabajo diario.

Del uso aislado → a la adopción responsable y escalable.

