

● Guía práctica · Escalando Equipos de IA · Para líderes de L&D y RR.HH.

La IA no transforma a tu equipo de la noche a la mañana.

Transforma la forma en que trabaja cada día

Una guía para líderes de L&D y RR. HH. que ya no quieren esperar a que alguien más haga la conexión entre la estrategia tecnológica y el desarrollo de las personas.

Actualmente, las organizaciones latinoamericanas no carecen de iniciativas de IA. Lo que realmente escasea es la claridad para implementarlas de forma efectiva. Según la Encuesta Global sobre IA 2025 de McKinsey, el 78% de las organizaciones ya utiliza IA en al menos una función del negocio. Sin embargo, solo el 1% de los ejecutivos afirma que sus iniciativas de IA han alcanzado un nivel de madurez estructurado. Mientras la tecnología avanza a gran velocidad, las personas y los procesos no siempre logran seguirle el ritmo.

78%

de las organizaciones ya utiliza IA en al menos una función del negocio.

1%

de los ejecutivos considera que sus iniciativas de IA han alcanzado un nivel de madurez estructurado.

Para los líderes de L&D y RR.HH., ese es el verdadero desafío. No se trata de encontrar el curso o la plataforma ideal, sino de comprender las necesidades reales de la organización antes de diseñar cualquier estrategia de aprendizaje.

01 *Por dónde empezar*

El inventario de tareas

La IA no transforma los puestos de trabajo de la noche a la mañana. Lo que cambia son las *tareas específicas* que forman parte de cada rol: ese reporte semanal que toma tres horas, la consolidación manual de datos que podría automatizarse o la revisión de documentos que hoy consume una tarde completa. Ahí es donde la IA empieza a generar valor dentro de una organización.

Antes de diseñar cualquier ruta de aprendizaje, identifica y mapea las actividades que realiza cada equipo. Ese es el paso que diferencia a las organizaciones que logran un impacto medible con la IA de aquellas que permanecen en un estado permanente de experimentación.

01 Selecciona de 3 a 5 roles en las áreas que probablemente se verán más impactadas por la adopción de IA durante los próximos 12 meses.

02 Enumera las 10 tareas recurrentes que más tiempo consumen a la semana para cada uno de esos roles.

03 Clasifica cada tarea según su potencial de aplicación de IA en una de las siguientes categorías:



Copiloto

La IA asiste, pero una persona toma la decisión final.

Ej.: Redacción de comunicaciones, preparación de briefings, estructuración de reportes.



Automatización

La tarea puede ejecutarse con mínima intervención humana una vez esté configurada.

Ej.: Consolidación de datos, clasificación de documentos, generación de reportes.



Sigue siendo humana

Requiere juicio, confianza o profundidad relacional que la IA no puede replicar.

Ej.: Conversaciones de desempeño, negociación, decisiones estratégicas.

El resultado de este ejercicio no es una lista de herramientas. Es un *mapa de prioridades* para orientar la inversión en aprendizaje. Te permite identificar dónde la capacitación generará cambios visibles en la forma de trabajar de las personas y dónde es poco probable que tenga un impacto significativo.

< 1 de 5

organizaciones mide actualmente indicadores (KPIs) bien definidos para evaluar sus iniciativas de IA. Y aquellas que lo hacen tienen muchas más probabilidades de demostrar un impacto tangible en el negocio (McKinsey, 2025). Lo esencial es establecer criterios claros de seguimiento y medición desde el inicio, antes de implementar la IA y no cuando el proyecto ya está en marcha.

02 Alineación estratégica

RR.HH. conoce a las personas.
TI conoce la tecnología.
La estrategia tiene sentido
cuando *ambos se encuentran*.

Tres preguntas que convierten una iniciativa de capacitación en una verdadera capacidad organizacional.

Uno de los principales factores que determina el éxito o el fracaso de un programa de formación en IA es cómo se diseñó desde el principio. Con frecuencia, los equipos de L&D desarrollan el plan de aprendizaje sin conocer qué herramientas implementará realmente TI. Por su lado, TI despliega la infraestructura tecnológica sin una estrategia clara para impulsar su adopción por parte de las personas. El resultado es predecible: seis meses después, las herramientas ya están disponibles, pero su uso sigue siendo limitado y cada área busca explicar por qué la iniciativa no generó el impacto esperado.

La solución no es ofrecer un mejor curso. Es construir una *mejor conversación* entre RR. HH. y TI desde las primeras etapas del proceso, con una visión compartida y un enfoque estratégico.

RR.HH. y L&D aportan	TI y el CTO aportan
Inventario de roles a nivel de tarea	Hoja de ruta de implementación técnica
Brechas de habilidades actuales por equipo	Herramientas de IA en uso y planeadas para el despliegue
Diseño de aprendizaje y cronogramas	Requisitos de habilidades por rol (<i>prompt engineering, gobernanza de datos, MLOps</i>)
Métricas de adopción y gestión del cambio	Métricas de desempeño técnico

Tres preguntas que RR.HH. debe hacerle al CTO antes de diseñar cualquier programa:

01

¿Qué herramientas de IA implementará la organización en los próximos seis meses, y qué equipos se verán directamente impactados?

02

¿Qué habilidades necesitan desarrollar los colaboradores para utilizar esas herramientas de forma efectiva en su trabajo diario?

03

¿Cuáles son los dos o tres casos de uso en los que la IA puede generar el mayor impacto para el negocio?

Con esa información, el equipo de L&D puede diseñar una ruta de aprendizaje que vaya más allá de la teoría. Será una propuesta alineada con las prioridades del negocio y con los resultados que la organización ya se comprometió a medir.

+30%

de los profesionales en Latinoamérica considera que no cuenta con las habilidades necesarias para aprovechar la IA de forma efectiva.

60%

de los ejecutivos afirma que ya utiliza IA de manera habitual. La adopción de la tecnología avanza más rápido que el desarrollo de las habilidades.

Esa brecha no se cierra sola. Se cierra cuando RR.HH. y TI deciden trabajar *juntos*.

03 *Un punto de partida práctico*

Mide dónde está tu equipo antes de *diseñar la ruta*

Si quieres entender cuál es el nivel de preparación de tus equipos antes de definir una ruta de aprendizaje, el Test de Madurez de IA de Nebius Academy te ofrece una visión clara de las capacidades actuales en IA. Es un excelente punto de partida para identificar dónde enfocar tus esfuerzos de capacitación.

Nebius Academy · Test de Madurez de IA

Conoce el nivel de preparación en IA de tus equipos e *identifica por dónde empezar.*

Evalúa de forma estructurada las capacidades de cada rol para tomar decisiones de aprendizaje basadas en evidencia, no en suposiciones.



Escanea para empezar

Fuentes: McKinsey & Company, «The State of AI: How Organizations Are Rewiring to Capture Value», marzo de 2025. · Mexico Business News, «Preparing Leadership for What Comes Next», Page Executive, junio de 2026.