

BANDADA HC · ADOPCIÓN DE IA

Del curso al hábito

la guía para que la IA se use de verdad en el trabajo

Adopción desde lo humano, no desde otro curso más. Con un índice automedible, un camino de 90 días y el retorno que tu gerencia pregunta.

EL 48% NO LE CONTARÍA A SU JEFE QUE USA IA

SLACK 2024



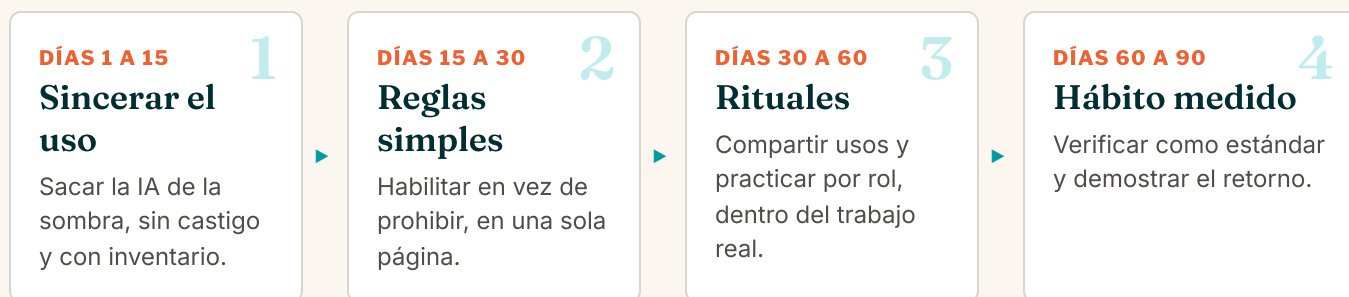
UNA GUÍA DE DANIELA Y ESTER · FUNDADORAS

El problema no es la herramienta

Quizás ya pasó en tu organización: se compraron licencias, se hizo el curso, hubo entusiasmo dos semanas. Y el uso diario nunca llegó. O llegó, pero a escondidas.

La adopción de IA se suele tratar como un problema de tecnología o de gobernanza. Los datos dicen otra cosa: la gente ya la usa, la esconde por miedo a parecer floja o tramposa, y la abandona cuando el curso termina. El freno es humano. Y lo humano es exactamente el territorio del área de personas.

Por eso esta guía no es un temario: es un camino. Cuatro etapas en 90 días para sacar el uso de la sombra, convertirlo en hábito de equipo y demostrar el retorno con números.



Antes de partir, el Índice de Adopción Conductual de la página 9 te dice en qué etapa está tu organización hoy. Al día 90, la re-medición y el panel de la página 11 le muestran el avance a tu gerencia.



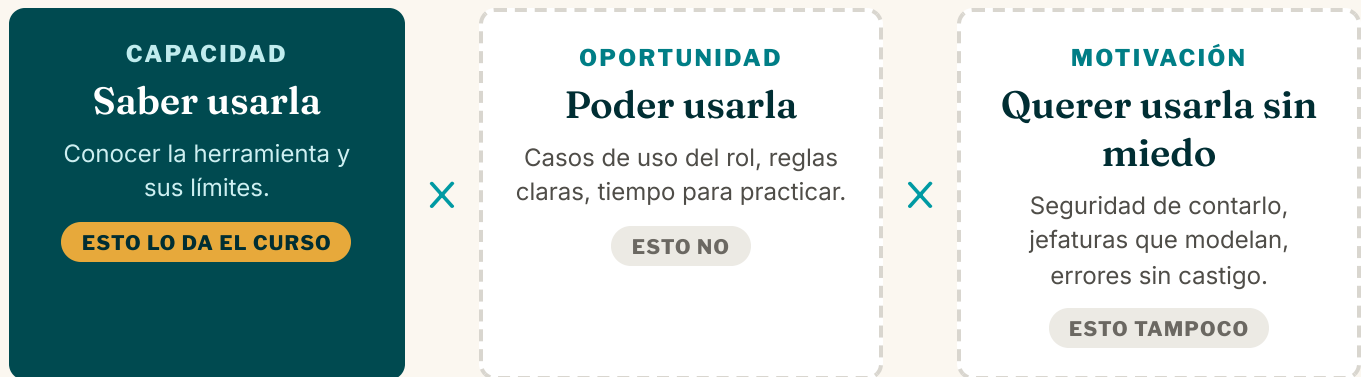
La adopción ya ocurrió, a escondidas

En la superficie, el tema parece controlado. Abajo, la conducta real va por su cuenta. Esta es la foto que dejan los estudios más grandes disponibles:

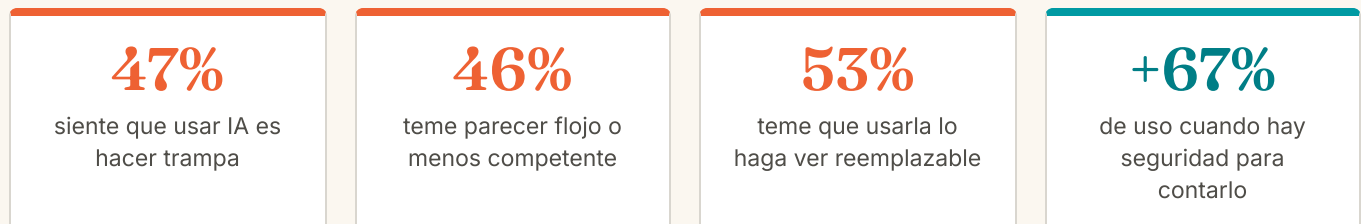


La conducta es una ecuación de tres factores

La ciencia del cambio conductual lo estableció hace años: una conducta ocurre solo cuando coinciden capacidad, oportunidad y motivación (modelo COM-B: Michie, van Stralen y West, 2011). El curso llena una sola casilla:



Y como cualquier factor en cero anula el producto, una organización puede capacitar a todos sus colaboradores y aun así no cambiar nada. El factor que hoy está más cerca de cero es la motivación, y tiene nombre propio: vergüenza.



Fuentes: Slack (2024) y Microsoft y LinkedIn (2024). El gatillo en el momento justo completa la fórmula: la conducta ocurre cuando motivación, habilidad y un recordatorio coinciden (Fogg, 2009).

LA REGLA QUE ORDENA TODO

Si tu gente esconde la IA, el problema no es la IA: **es la seguridad para contarlo.**

1

DÍAS 1 A 15

Sincerar el uso: salir de la sombra

Nada de lo que sigue funciona si la gente sigue escondiendo lo que ya hace. Sincerar el uso empieza con una declaración simple y pública: lo que cada persona ya usa no tendrá castigo, y queremos aprenderlo. Es el gesto que convierte a los usuarios ocultos en los primeros monitores del resto.

EL GUION DE LA REUNIÓN PARA SINCERAR EL USO, 30 MINUTOS POR EQUIPO

- **Abre la jefatura mostrando su propio uso de IA**, incluido algo que le salió mal. El orden importa: primero se expone quien tiene el poder.
- **Declara la regla**: nadie será sancionado por lo que cuente hoy; desde hoy las reglas serán claras y simples.
- **Cada persona muestra qué usa y para qué tarea**. Sin juicio: solo se anota.
- **Todo queda en el inventario común**, que será la base de los casos de uso de la etapa 3.

HERRAMIENTA	QUIÉN LA USA	PARA QUÉ TAREA	FRECUENCIA
Ejemplo: asistente de IA generativa	Analista de operaciones	Primer borrador de informes semanales	Diaria
Ejemplo: traductor con IA	Equipo comercial	Correos a clientes extranjeros	Semanal
...	...	...	...

SEÑAL DE QUE LA ETAPA ESTÁ CUMPLIDA

Cada equipo tiene su inventario y **nadie fue sancionado** por lo que contó.



2

DÍAS 15 A 30

Reglas simples: habilitar, no prohibir

La evidencia es tajante: donde la IA está prohibida, subir datos sensibles es el doble de frecuente que donde no hay política alguna (KPMG y Universidad de Melbourne, 2025). La alternativa no es el vacío: es una página única que cualquier persona entiende en dos minutos.

PLANTILLA · LA PÁGINA ÚNICA DE REGLAS DE IA

Nunca

- Datos personales de colaboradores o clientes.
- Información confidencial o financiera de la empresa.
- Material con propiedad intelectual de terceros.

Siempre

- Verificar el resultado antes de usarlo en un entregable.
- Declarar el uso de IA en trabajos críticos.
- Compartir los usos que funcionan con el equipo.

Canal exprés

- ¿Un caso de uso nuevo? Se pide por el canal designado.
- Respuesta en 48 horas, con el sí como respuesta por defecto.
- Lo aprobado entra a la página única.

Tres columnas y nada más. La lista corta se aprende; el reglamento de veinte páginas se ignora. Y el canal exprés es lo que evita que la próxima herramienta útil vuelva a nacer en la sombra.

SEÑAL DE QUE LA ETAPA ESTÁ CUMPLIDA

Cualquier persona del equipo puede decir **de memoria** qué nunca se sube y dónde pedir un caso nuevo.



3

DÍAS 30 A 60

Rituales: compartir y practicar por rol

Aquí se construye el hábito, y se construye en público. Dos rituales bastan, y ninguno agrega reuniones nuevas: viven dentro de las que ya existen.

La demo de 5 minutos

En cada reunión de equipo, una persona muestra un uso real: qué hizo, cuánto le ahorró, qué salió mal. La jefatura parte primero las dos primeras rondas. Es la palanca de motivación en acción: quien se siente seguro de contar que usa IA, la usa 67% más (Slack, 2024).

La práctica por rol

Del inventario de la etapa 1 salen 3 a 5 casos de uso por cargo, elegidos con tres criterios: la tarea es frecuente, es tediosa y su resultado se puede verificar. Sobre esas tareas se practica en sesiones cortas, con un par que ya la usa como acompañante. Es el único formato que convierte usuarios regulares: práctica con acompañamiento, no teoría general (BCG, 2025).

SEÑAL DE QUE LA ETAPA ESTÁ CUMPLIDA

La demo de 5 minutos ocurre sola, sin que nadie la persiga, y cada rol tiene sus casos de uso andando.



4

DÍAS 60 A 90

Hábito medido: verificar y demostrar

El riesgo de la adopción abierta es la confianza ciega: el 62% de las personas en Chile ha usado resultados de IA sin verificar su exactitud (KPMG y Universidad de Melbourne, 2025). La respuesta no es vigilar a las personas: es instalar un estándar de equipo, visible y compartido.



EL CHECKLIST DE VERIFICACIÓN · PARA IMPRIMIR Y PEGAR EN EL PUESTO

1

¿Las fuentes existen y las cité?

La IA inventa referencias con total confianza. Cada fuente se abre y se comprueba.

2

¿Los números y hechos los comprobé contra el original?

Cifras, fechas y nombres se validan contra el documento o sistema de origen.

3

¿Lo firmaría igual si lo hubiera escrito yo?

Si la respuesta es no, todavía no está listo para ser un entregable.

Los errores que el checklist atrape no se castigan: se convierten en tips para el canal común. Así el estándar mejora solo, y el día 90 llega con lo que la etapa promete: re-medir el índice y presentar el panel a gerencia.

LA REGLA DE LA RE-MEDICIÓN

Guarda tu puntaje del índice de hoy con fecha. Repite la pauta al día 90. La diferencia es **tu primer dato duro ante gerencia.**



El Índice de Adopción Conductual

Marca cuánto se parece cada afirmación a tu organización hoy. Suma los puntos: el resultado va de 0 a 30 y es tu línea base antes de partir el camino. Al día 90 vuelves a medir con la misma pauta.

0 No ocurre **1** Ocurre a veces, depende del equipo **2** Ocurre en la mayoría de los equipos

3 Está instalado: es la norma

	AFIRMACIÓN	0	1	2	3
1	Las personas cuentan abiertamente en qué usan IA, sin miedo a cómo se verá.	☐	☐	☐	☐
2	Las jefaturas muestran sus propios usos de IA en reuniones, errores incluidos.	☐	☐	☐	☐
3	Equivocarse usando IA no tiene castigo: lo aprendido se comparte.	☐	☐	☐	☐
4	Existen reglas simples y conocidas de qué se puede y qué no, en vez de una prohibición general.	☐	☐	☐	☐
5	Cada rol tiene identificadas 3 a 5 tareas concretas donde la IA aporta.	☐	☐	☐	☐
6	La capacitación es práctica sobre tareas reales del cargo, con acompañamiento.	☐	☐	☐	☐
7	Hay una instancia periódica donde el equipo comparte usos, plantillas y tips.	☐	☐	☐	☐
8	Verificar el output antes de usarlo es un estándar explícito del equipo.	☐	☐	☐	☐
9	Las herramientas aprobadas cubren lo que la gente necesita: nadie busca alternativas ocultas.	☐	☐	☐	☐
10	El área de personas presenta a gerencia métricas de uso real y retorno, no asistencia a cursos.	☐	☐	☐	☐

Aplícalo primero tú y luego pídeselo a 3 o 4 jefaturas de áreas distintas. La diferencia entre las respuestas ya es un diagnóstico.

Tu resultado te dice dónde entrar al camino

0 a 8

Uso oculto

La IA ya se usa, pero nadie lo dice y nadie acompaña. La energía existe: está en la sombra. No inviertas en nada más hasta abrir la conversación.

PARTE EN ETAPA 1

9 a 15

Pilotos sin hábito

Hay entusiastas aislados y algún permiso formal, pero el uso depende de cada persona y las reglas no se conocen. Formaliza lo simple antes de escalar.

PARTE EN ETAPA 2

16 a 23

Adopción parcial

El uso es abierto pero disperejo entre equipos, y la calidad no está gobernada. Falta que el hábito sea colectivo: rituales y práctica por rol.

PARTE EN ETAPA 3

24 a 30

Adopción abierta

El uso se muestra y se acompaña. El desafío es sostenerlo y demostrarlo: estándar de verificación, panel trimestral y cada persona nueva sumada a los rituales en sus primeros 30 días.

PARTE EN ETAPA 4

EL ERROR QUE MATA EL CAMINO

Anunciar vigilancia. La adopción se abre con **seguridad para contarle**; el control la devuelve a la sombra.



El panel, en una página

Seis métricas de conducta observada, sin confesiones y sin contar asistencia a cursos. Así se presenta a gerencia cada trimestre:

PANEL TRIMESTRAL DE ADOPCIÓN DE IA			BANDADA HC · PLANTILLA
MÉTRICA	FÓRMULA	QUÉ RESPONDE	
K1 Uso activo semanal	$(\text{personas con actividad de IA en la semana} \div \text{personas con acceso}) \times 100$	¿La IA se usa de verdad? Referencia: 31% global usa semanal o diario (KPMG, 2025); Chile 42% (Buk, 2026).	
K2 Transferencia de capacitación	$(\text{capacitados activos a los 30 días} \div \text{total capacitados}) \times 100$	¿La práctica convierte en hábito? Si es baja, el problema es el formato (BCG, 2025).	
K3 Casos de uso por rol	$(\text{tareas con IA como estándar} \div \text{tareas priorizadas del rol}) \times 100$	¿La adopción llegó al trabajo real, tarea por tarea?	
K4 Tasa de uso compartido	$\text{usos mostrados voluntariamente en instancias de equipo} \div \text{dotación}$	¿Cambió la norma social? Cuenta demos, plantillas y tips compartidos. Cuando sube, la sombra baja sola.	
K5 Calidad auditada	$\% \text{ de entregables con errores de IA en muestra trimestral revisada por pares}$	¿Se verifica de verdad? Se mira el trabajo, no a la persona: 10 a 20 entregables sorteados por trimestre.	
K6 Retorno del tiempo liberado	$(\text{horas liberadas} \times \text{costo hora} \times \% \text{ reinvertido}) \div \text{costo total de IA}$	¿La IA se paga? El destino del tiempo se declara antes. Sobre 1 se paga sola; bajo 1 sobran licencias o falta reinversión.	

POR QUÉ ESTO LE IMPORTA A TU GERENCIA

El 59% de los líderes no sabe cuantificar las ganancias de la IA. Este panel responde exactamente eso. Microsoft y LinkedIn (2024).

EL SIGUIENTE PASO

Este camino se puede recorrer acompañado

Todo lo que leíste se puede hacer en casa: por eso te lo entregamos completo, con guiones, plantillas y pauta. Y cada pieza de esta guía también existe como servicio de Bandada HC, para recorrer el camino con quien ya lo conoce.

ANTES DE PARTIR

Diagnóstico de adopción de IA

La foto real de tu organización: uso visible, uso en la sombra y brechas por equipo y por rol.

PÁGINA 9

Índice de Adopción Conductual

Aplicado a toda la organización, con línea base, comparación entre áreas y re-medición al día 90.

ETAPAS 1 Y 3

Formación de líderes

Jefaturas preparadas para sincerar su propio uso primero, modelarlo en público y sostener los rituales.

ETAPA 3

Casos de uso por rol

Del inventario a 3 a 5 tareas concretas por cargo, con práctica acompañada sobre trabajo real.

PÁGINA 11

Paneles de seguimiento

Las seis métricas del panel, vivas en una plataforma y listas para tu gerencia cada trimestre.

TODO EL CAMINO

Feedback Coach

Nuestro agente de IA entrena a cada jefatura conversación a conversación: la adopción, practicada en vivo.

Y LA ADOPCIÓN DE IA ES SOLO UN FRENTE

Clima, desempeño, 360, liderazgo: lo que un ERP es para la operación, Bandada HC lo es para el desarrollo organizacional. Con una diferencia: la tecnología la construimos en casa, y se adapta a tu organización, no al revés.

Si quieres conversar cómo se vería en tu organización, escríbenos. Sin libreto de venta: una conversación de trabajo sobre tu realidad.

CONTACTO@BANDADAHC.COM



Daniela y Ester

fundadoras de Bandada HC · www.bandadahc.com