

Coaches de IA: Cómo capacitar a tus empleados para el éxito



Contenido	Resumen ejecutivo	03
	Del acceso a la autonomía: construir la base para la adopción de IA	04
	Por qué la autonomía importa más que el acceso	04
	El factor cultural: embajadores de IA como multiplicadores entre pares	07
	Por qué los embajadores son clave	07
	Cómo acelerar la creación de una red de embajadores	08
	Evita errores comunes	08
	El efecto multiplicador de los embajadores	08
	Coaching en IA: el catalizador para desarrollar habilidades sostenibles	09
	Por qué el coaching dedicado es esencial para la transformación en IA	09
	El viaje hacia la madurez en IA: una ruta estructurada	10
	El modelo 70/20/10: equilibrio entre teoría y práctica	11
	El espectro de perfiles de coaching en IA	11
	Despliegue flexible de los perfiles	12
	La ventaja Eraneos: experiencia integrada	12
	Resultados que puedes esperar: cómo hacer que la transformación en IA perdure	13
	El ritmo de transformación de Eraneos: nuestra fórmula probada para el éxito	14
	Cómo superar los retos más comunes en la transformación	14
	Conectando los elementos de la transformación	15
	Posibilidades futuras: el efecto volante	15
	Conclusión: el coaching en GenAI como base del cambio cultural	16
	Contacta con nosotros	18

Resumen ejecutivo

Cambiar la mentalidad: de la simple implantación a la capacitación centrada en las personas

La IA generativa ha pasado de ser un experimento piloto para integrarse en el trabajo diario, transformando industrias, modelos operativos y la forma en que se crea valor, con el potencial de añadir entre 13 y 16 billones de dólares al valor del S&P 500 para 2030. A pesar de estas ventajas, muchas organizaciones no logran capturar todo el valor porque las iniciativas de IA no abordan el problema real, permanecen desconectadas de los flujos de trabajo, el desarrollo de habilidades se retrasa y la tecnología carece de una clara responsabilidad.

La solución no es solo tecnológica, sino habilitar a las personas mediante un enfoque estructurado que combine tecnología, transformación y capacitación. El enfoque de Eraneos reconoce que el 70% del valor de la IA proviene de la motivación de las personas para adoptar nuevas formas de trabajar, ayudando así a las empresas a integrar la IA en su negocio principal. Les ayudamos a obtener resultados medibles y a implementar el crecimiento a largo plazo mediante orientación individualizada, aprendizaje práctico y comunidades sostenibles.

Nuestra experiencia demuestra que una transformación exitosa con IA requiere ir más allá del acceso a herramientas: se trata de construir verdadera autonomía, es decir, la confianza y la capacidad para que los empleados utilicen la IA de forma eficaz, responsable e independiente. Este enfoque crea entornos donde la experimentación prospera sin miedo al fracaso, reconociendo que la adopción sostenible depende de la capacidad de los empleados para identificar oportunidades, aplicar la IA adecuadamente e integrarla en sus flujos de trabajo.

Al incorporar coaches de IA que combinan contexto empresarial con conocimientos técnicos, Eraneos capacita a empleados en todos los niveles, conecta la estrategia con la ejecución y mantiene la adopción mediante coaching y colaboración continuos. Este sistema integral genera líderes internos que impulsan la transformación cultural hacia una mentalidad "AI-first", acelerando la adopción y ofreciendo ventajas competitivas medibles.

Este artículo explica cómo desbloquear el potencial de la IA generativa centrándose en tres palancas clave:

- 1. Construir la base pasando del acceso a la autonomía.**
- 2. Establecer una red de embajadores de IA para impulsar la adopción entre pares.**
- 3. Habilitar el uso práctico de la IA mediante un enfoque de coaching orientado a la práctica.**

A lo largo del texto compartiremos implementaciones prácticas y marcos de gobierno pragmáticos para que las organizaciones logren valor real de forma rápida y sostenible.

Del acceso a la autonomía: construir la base para la adopción de IA

La implantación de herramientas de IA en las organizaciones se ha acelerado de forma notable en los últimos años y meses, con muchas empresas apresurándose a dar acceso a los últimos modelos generativos. Sin embargo, simplemente poner herramientas a disposición rara vez se traduce en un impacto empresarial significativo. La primera palanca crítica para desbloquear el potencial de la IA generativa es pasar del mero acceso a la verdadera autonomía: proporcionar herramientas crea visibilidad, pero el valor transformador solo surge cuando los empleados desarrollan la confianza, la capacidad y la autonomía para aplicar la IA de manera eficaz, responsable e independiente en su trabajo diario.

Por qué la autonomía importa más que el acceso

Nuestra experiencia en Eraneos revela un patrón común: las organizaciones que se centran exclusivamente en desplegar herramientas suelen ver un entusiasmo inicial seguido de una caída en el uso y un impacto mínimo. El elemento que falta es la autonomía: la capacidad de los empleados para identificar oportunidades, aplicar la IA adecuadamente e integrarla en los flujos de trabajo sin depender constantemente de expertos.



Caso real: Una gran aseguradora alemana se enfrentaba al reto de una baja adopción de IA en su departamento de TI. Mediante un programa específico que incluía la evaluación individual de las competencias en IA de cada empleado, identificaron palancas de eficiencia de hasta un 20%: mejoras personales del 5% y un 15% adicional gracias a la adopción de IA en los flujos de trabajo. Este enfoque granular para comprender las brechas de habilidades resultó esencial para crear autonomía significativa en los equipos técnicos.

Para construir esta base, hemos desarrollado un marco de cuatro pilares que desarrolla sistemáticamente la preparación organizativa para la IA:

01. Alfabetización en IA: comprender capacidades y limitaciones

La adopción efectiva comienza con una alfabetización completa en IA en toda la organización. Los empleados necesitan más que una exposición superficial: requieren una comprensión matizada de lo que estas tecnologías pueden y no pueden hacer en su contexto laboral.

Nuestros programas de coaching fomentan esta alfabetización mediante experiencias inmersivas y específicas para cada rol, que van más allá de los conceptos teóricos. Los empleados que comprenden las capacidades básicas de la IA —y, lo que es igual de importante, sus limitaciones— adoptan con mayor confianza y criterio.

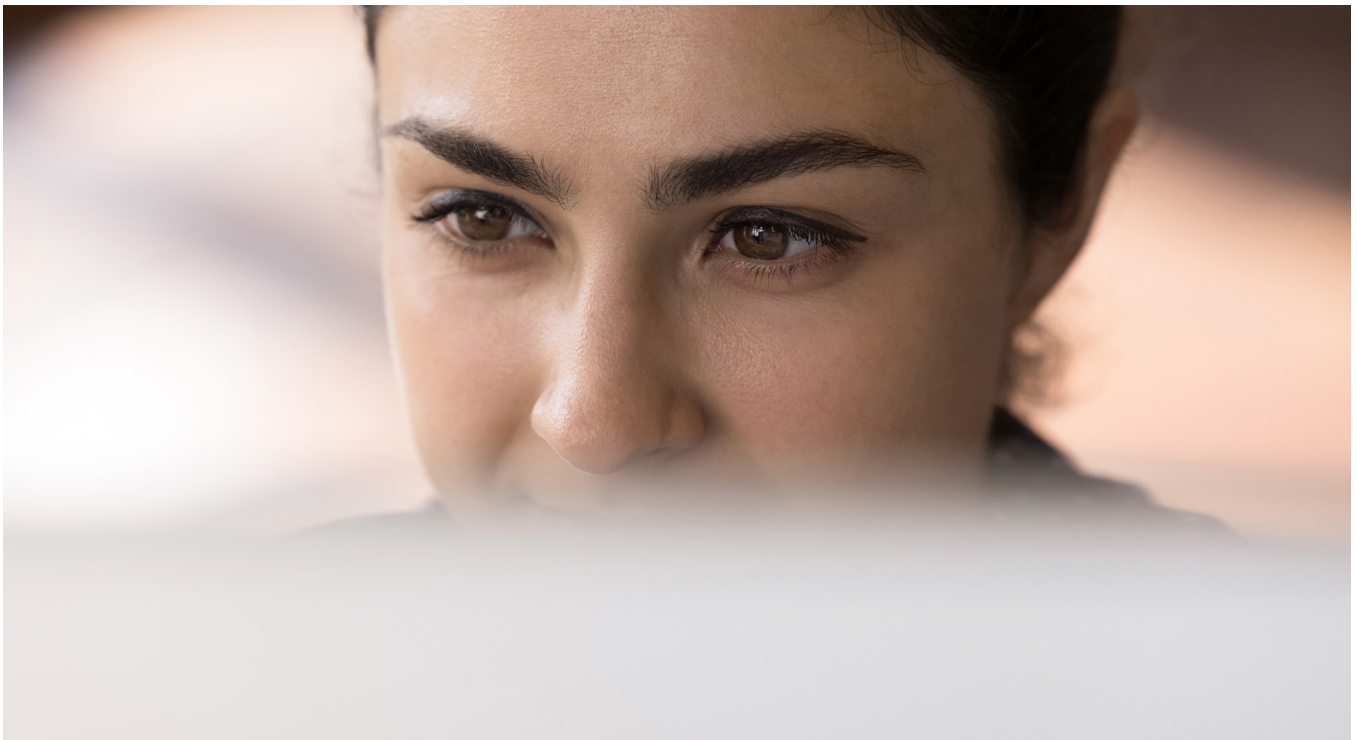
"La barrera más común no es la resistencia técnica, sino la incertidumbre sobre el uso adecuado", explica uno de nuestros coaches sénior. "Cuando los empleados entienden conceptos como alucinaciones, riesgos de fuga de datos y sesgos, desarrollan un equilibrio saludable entre entusiasmo y pensamiento crítico que impulsa la innovación responsable".

02. Habilitación: crear espacios seguros para experimentar

Con la alfabetización como base, los empleados necesitan espacios seguros para aplicar sus conocimientos. Creamos entornos sandbox donde pueden explorar capacidades sin riesgo para sistemas productivos ni datos sensibles, con bibliotecas de prompts y plantillas que aceleran el aprendizaje.

Trabajamos con la dirección para reservar tiempo específico para la exploración de IA. Las experiencias de nuestros clientes muestran que suspender métricas estándar de rendimiento durante los periodos iniciales aumenta significativamente la adopción.

"Las organizaciones que adoptan más rápido son las que asignan tiempo explícito para aprender", observa Dragana Mijatovic, socia y líder de Excelencia Organizativa y Transformación en Eraneos Ámsterdam.



03. Radar de aplicaciones de IA: desarrollar el "ojo" para la oportunidad

A medida que los empleados experimentan, desarrollan lo que llamamos un "radar de aplicaciones de IA": la capacidad intuitiva para detectar casos de uso de alto potencial en su trabajo diario.

"Los casos más valiosos suelen venir de quienes conocen profundamente los retos de su área", señala Claudia Schulze, socia de Datos e IA en Eraneos Múnich.

04. Gobierno integrado: la base para escalar

A medida que crece la adopción, las organizaciones necesitan un gobierno que habilite en lugar de restringir. Creamos políticas simples y claras, junto con Comunidades de Práctica ligeras que evolucionan con la madurez organizativa.

"El gobierno efectivo no trata de control, sino de generar claridad y confianza", añade Dragana Mijatovic.

El factor cultural: embajadores de IA como multiplicadores entre pares



Por qué los embajadores son clave

Aunque una buena ruta de aprendizaje ayuda a marcar una dirección clara, las redes entre pares hacen que el cambio se sienta real y aceleran su adopción. Un **Embajador de IA** es una persona curiosa, comunicadora eficaz, que disfruta experimentando y ayudando a otros. Los embajadores traducen políticas abstractas en consejos prácticos, adaptan la orientación al contexto del equipo y detectan riesgos emergentes.

Nombrarlos y formarlos no basta: las organizaciones deben establecer expectativas y alcance claros para que los embajadores sepan si deben centrarse en probar herramientas y procesos específicos o explorar oportunidades libremente. Aunque las responsabilidades varían según la empresa, definir expectativas es esencial.

Esto no es teórico. El conocido modelo **Champion** de Microsoft demuestra cómo las redes estructuradas impulsan la adopción y el cambio de comportamiento.

Cómo acelerar la creación de una red de embajadores

Construir una red eficaz de embajadores de IA requiere planificación, intención y apoyo adecuado. Las lecciones aprendidas en el sector energético, donde las compañías buscan integrar la IA en su modelo operativo, muestran que los programas prosperan cuando combinan gobernanza estructurada con suficiente autonomía. Así se logra el éxito:

- **Selecciona con intención:** Nombra entre el 1% y el 2% de los empleados en distintas funciones y regiones, priorizando credibilidad, curiosidad y disponibilidad (unas 2 horas por semana).
- **Define expectativas claras:** Establece la misión desde el inicio (por ejemplo, probar herramientas, asesorar procesos prioritarios, identificar nuevos casos de uso). La claridad evita confusión y maximiza el impacto.
- **Proporciona recursos:** Facilita materiales para iniciar su labor, como presentaciones iniciales, guiones de demostración y bibliotecas de prompts. Organiza reuniones mensuales con expertos centrales en IA y mantén un canal de soporte.
- **Orquesta el viaje de alfabetización en IA:** Los embajadores anclan el aprendizaje en el flujo de trabajo. Organiza sesiones internas o externas para cubrir fundamentos, ofrece una masterclass sobre prompting para crear bloques reutilizables, complementa con un portafolio de formaciones modulares y asesora equipos co-diseñando los primeros casos de uso.
- **Usa tecnología:** Aprovecha plataformas como herramientas de gestión de Champions o SharePoint para seguir el impacto y escalar problemas de forma eficiente.
- **Reconoce las contribuciones:** Premia con insignias, reconocimiento en equipo y métricas trimestrales (sesiones impartidas, horas ahorradas, riesgos mitigados).

Evita errores comunes

Incluso con una red bien diseñada, los obstáculos pueden frenar el impacto. Anticípalos y abórdalos desde el inicio para mantener el impulso:

- **Tiempo insuficiente para el rol:** Sin tiempo dedicado, los embajadores se vuelven simbólicos. Asegura que los managers asignen horas adecuadas y ventanas realistas para el coaching.
- **Alcance poco claro:** La ambigüedad mata el progreso. Define objetivos medibles (por ejemplo, pilotos lanzados, casos documentados) para mantener el foco.
- **Dependencia excesiva de un experto:** Evita el problema del “mago de IA”. Distribuye la responsabilidad escalando redes entre todos los equipos.

El efecto multiplicador de los embajadores

La influencia entre pares es el catalizador que convierte la adopción de IA en un movimiento orgánico, no en un mandato impuesto. Al seleccionar, empoderar y apoyar estratégicamente a una red de embajadores (1-2% de la plantilla), las organizaciones crean un motor sostenible para el cambio que acelera la adopción, contextualiza el aprendizaje y construye impulso cultural. La clave es la intencionalidad: definir roles, asignar tiempo, proporcionar recursos prácticos y reconocer contribuciones. Cuando se ejecuta bien, este enfoque genera un ciclo auto-reforzado donde el entusiasmo y la experiencia se difunden de forma natural a través de redes de confianza, reduciendo la resistencia y aumentando la velocidad y calidad de la integración de IA en toda la empresa.



Coaching en IA: el catalizador para desarrollar habilidades sostenibles

Mientras las redes de embajadores crean impulso y apoyo entre pares, las organizaciones suelen necesitar una guía más estructurada para desarrollar capacidades de IA en distintos roles y funciones. Aquí es donde el **coaching dedicado** se vuelve esencial: puente entre el acceso a herramientas y la verdadera competencia.

Por qué el coaching dedicado es esencial para la transformación en IA

Los coaches efectivos, internos o externos, aportan ventajas críticas que complementan el trabajo de los embajadores:

- **Experiencia especializada** en aplicaciones de IA y metodologías de implementación.
- **Enfoques estructurados** para desarrollar habilidades e identificar e implementar casos de uso.
- **Foco dedicado** para acelerar la curva de aprendizaje mediante marcos probados.
- **Perspectiva transversal** que conecta capacidades técnicas con necesidades de negocio.
- **Estándares consistentes** en calidad, ética y buenas prácticas.

Nuestra experiencia en Eraneos demuestra que las organizaciones con recursos de coaching logran una adopción significativa **2-3 veces más rápido** que aquellas que dependen solo del aprendizaje autodirigido, especialmente en las fases iniciales.

El viaje hacia la madurez en IA: una ruta estructurada

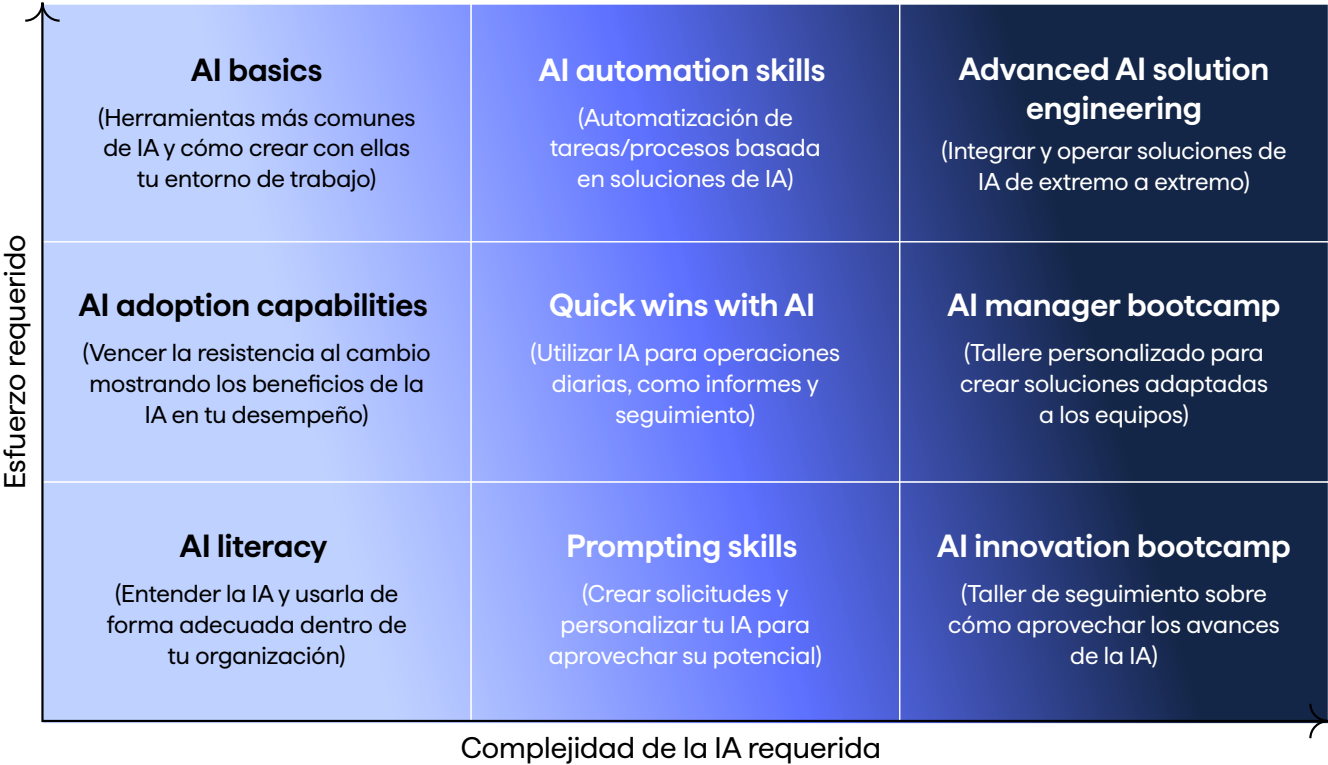
Los empleados adquieren una adopción sostenible mediante distintos niveles de aprendizaje. Recomendamos:

- **Nivel 1 – Conciencia:** Crear una base común. Aprender qué puede y qué no puede hacer la IA generativa, cómo usarla de forma segura y cómo se emplean las herramientas aprobadas.
- **Nivel 2 – Usuario competente:** Convertir la IA en resultados rápidos en el trabajo diario. Aplicar patrones específicos del rol, evaluar resultados y saber cuándo escalar.
- **Nivel 3 – Makers:** Profundizar en habilidades específicas de IA. Diseñar cadenas de instrucciones, conectar fuentes de datos aprobadas y crear instrucciones estandarizadas para equipos.

Fig. 1: Eraneos roadmap for scaling AI agency

Nuestra capacitación en GenIA

● Conocimiento general ● Conocimiento especializado ● Liderazgo e ingeniería en IA



El modelo 70/20/10: equilibrio entre teoría y práctica

Para impulsar esta capacitación, Eraneos aplica el modelo:

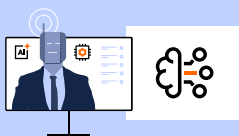
- **10% formación estructurada:** talleres, bootcamps, materiales y bibliotecas de buenas prácticas.
- **20% coaching y mentoring:** sesiones 1:1, comunidades, embajadores, coaching de alto rendimiento.
- **70% aprendizaje práctico:** soporte en casos reales, integración en flujos de trabajo, optimización.

Este enfoque reconoce que la formación en aula no basta: la verdadera competencia surge de la aplicación guiada en contextos reales.

El espectro de perfiles de coaching en IA

Una transformación exitosa en IA requiere abordar múltiples dimensiones de forma simultánea. En Eraneos hemos desarrollado un **espectro de perfiles de coaching** que cubre todos los aspectos críticos de la adopción de IA. Cada perfil representa un conjunto de habilidades especializadas y áreas de enfoque que pueden desplegarse de manera flexible según las necesidades específicas de tu organización.

Nuestros perfiles de coaching en IA



- **Coach de IA para tecnología:** Apoya a equipos de TI y negocio con preguntas técnicas sobre el uso de herramientas de IA, integración en sistemas existentes, conexiones de datos y diseño de prompts, ofreciendo ayuda práctica para implementar y optimizar casos de uso.



- **Coach de IA para productividad:** Se centra en aplicar IA para agilizar el trabajo diario y las tareas rutinarias. Forma a los empleados en casos prácticos —como generación de texto y preparación de datos— y comparte buenas prácticas, consejos y flujos de trabajo eficaces.



- **Coach de IA para liderazgo:** Impulsa el cambio cultural ayudando a los líderes a modelar la adopción de IA, mejorar la comunicación del cambio y evolucionar la toma de decisiones, asegurando la aceptación en el nivel directivo.



- **Coach de IA para integración empresarial:** Alinea las soluciones de IA con los procesos clave y los objetivos estratégicos del negocio. Identifica y prioriza casos de alto impacto, optimiza flujos de trabajo y garantiza valor medible y retorno rápido.



- **Coach de IA para ética y cumplimiento:** Asegura que las soluciones de IA cumplan con los requisitos normativos en materia de responsabilidad de datos, equidad, transparencia y compliance. Minimiza riesgos y genera confianza entre empleados, clientes y reguladores.



Despliegue flexible de los perfiles

Nuestro enfoque de coaching es altamente adaptable a las necesidades específicas de tu organización:

- Los coaches individuales pueden asumir varios perfiles según su experiencia y tus requerimientos.
- Se pueden formar equipos de coaching con perfiles complementarios para una cobertura integral.
- La combinación de perfiles puede evolucionar a medida que la transformación avanza por distintas fases.
- Es posible desarrollar coaches internos para asumir perfiles específicos con el tiempo.

La ventaja Eraneos: experiencia integrada

En Eraneos damos vida a estos perfiles gracias a nuestra combinación única de **estrategia, tecnología y experiencia en transformación**. Nuestros equipos multidisciplinares integran conocimientos técnicos con visión empresarial y capacidades de gestión del cambio, lo que nos permite desplegar la mezcla adecuada de coaching para tus necesidades.

Tanto si necesitas una cobertura completa en todos los perfiles como experiencia específica en áreas concretas, nuestro enfoque integrado garantiza que tu transformación en IA aborde todas las dimensiones críticas sin la fragmentación que supone trabajar con múltiples socios externos.

Resultados que puedes esperar: cómo hacer que la transformación en IA perdure



Nuestro enfoque estructurado de coaching ofrece resultados medibles que generan impulso para tu transformación en IA:

- **Mayor confianza y consistencia:** Más empleados utilizando herramientas aprobadas dentro de los límites establecidos.
- **Reducción del "shadow AI":** Menos experimentos no autorizados gracias al acceso a vías soportadas.
- **Flujos claros humano-IA:** Procesos bien definidos donde la supervisión humana se integra de forma natural.
- **Curvas de adopción aceleradas:** Menor tiempo para generar valor gracias a la práctica guiada y el soporte específico.
- **Crecimiento medible de capacidades:** Progresión rastreable de habilidades en toda la organización.

Al vincular explícitamente la gobernanza con una ruta de aprendizaje clara y escalonada, las organizaciones obtienen una forma creíble y escalable de desarrollar ciudadanía en IA, manteniendo la flexibilidad para futuras expansiones. El feedback de los clientes destaca el valor de combinar formación estructurada con pilotos accesibles y soportados para acelerar la adopción y construir un impulso sostenible.

El ritmo de transformación de Eraneos: nuestra fórmula probada para el éxito

Hemos desarrollado un enfoque estandarizado de gestión de la transformación, un **playbook de adopción de IA** que aplicamos en todos nuestros proyectos. Este ritmo estructurado crea el impulso y la responsabilidad necesarios para garantizar una adopción sostenible:

Ritmo de dirección ejecutiva (mensual)

- **Comité de transformación en IA:** sesión mensual de 90 minutos con ejecutivos y stakeholders clave.
- **Agenda estándar:** revisión de avances, eliminación de barreras, ajustes estratégicos, asignación de recursos.
- **Marco de decisión:** enfoque estructurado para priorización y decisiones go/no-go.
- **Seguimiento de valor:** informes periódicos sobre métricas de adopción e impacto empresarial.

Ritmo de coordinación de implementación (quincenal)

- **Oficina de transformación en IA:** sesiones de coordinación de 60 minutos con líderes de cada línea de trabajo.
- **Revisión del registro de barreras:** seguimiento sistemático y resolución de obstáculos.
- **Alineación transversal:** garantizar coherencia entre unidades de negocio.
- **Planificación de sprints:** establecer objetivos claros para cada ciclo de dos semanas.

Ritmo de despliegue de coaching (semanal)

- **Sesiones de alineación de coaches:** sincronización de 45 minutos entre las distintas personas de coaching.
- **Chequeos de adopción:** evaluación rápida del compromiso de los usuarios y puntos críticos.
- **Intercambio de conocimiento:** compartir enfoques exitosos y lecciones aprendidas.
- **Ajuste de recursos:** reasignación flexible según necesidades emergentes.

Compromiso con la comunidad de usuarios (continuo)

- **Foros de embajadores de IA:** encuentros regulares de usuarios avanzados y líderes internos.
- **Showcases de casos de uso:** presentación estructurada de implementaciones ejemplares.

- **Recogida de feedback:** recopilación sistemática de experiencias y sugerencias.
- **Aprendizaje entre pares:** intercambio facilitado entre adoptantes tempranos.

Este ritmo probado establece la columna vertebral de gobernanza para la transformación en IA, asegurando un progreso constante y la flexibilidad necesaria para adaptarse a los retos de cada organización. Al implementar estas rutinas desde el primer día, creamos estructura y claridad inmediatas sobre roles, responsabilidades y expectativas, acelerando el camino hacia una adopción sostenible.

Cómo superar los retos más comunes en la transformación

En nuestras experiencias, hemos identificado varios desafíos críticos que pueden descarrilar incluso las iniciativas más prometedoras. Nuestro enfoque de coaching aborda directamente estas trampas:

- **La ilusión "herramientas primero":** desplegar IA crea visibilidad, pero sin coaching práctico en los flujos de trabajo diarios, la adopción y el impacto son superficiales.
- **Brecha de ambigüedad:** responsabilidades y expectativas poco claras generan incertidumbre. Nosotros fijamos objetivos concretos, políticas transparentes y comunicamos el soporte disponible para dar confianza y dirección.
- **Formación sin desarrollo:** las formaciones aisladas aumentan el conocimiento, pero rara vez cambian hábitos. Nos centramos en sesiones regulares y específicas por rol para consolidar prácticas sostenibles.
- **Coaching infrautilizado:** con demasiada frecuencia, el coaching se desaprovecha. Activamos coaches internos o externos dedicados, equipados con marcos probados, para facilitar el aprendizaje, resolver problemas y acelerar la transformación a escala.

Las transformaciones más exitosas que hemos liderado comparten una característica: **priorizan a las personas sobre la tecnología**. Aunque las herramientas son cada vez más accesibles y potentes, el factor humano sigue siendo decisivo. Nuestro método aborda sistemáticamente las barreras psicológicas, culturales y prácticas que surgen durante la adopción.



Al integrar coaches en los equipos, creamos espacios seguros para experimentar y proporcionamos orientación en el momento justo cuando surgen obstáculos. Este enfoque convierte conceptos abstractos en habilidades prácticas, construyendo confianza mediante aplicación guiada en lugar de conocimiento teórico. El resultado: una plantilla que no solo entiende el potencial de la IA, sino que lo materializa en su trabajo diario, generando un ciclo virtuoso de adopción, creación de valor y mejora continua.

Conectando los elementos de la transformación

El coaching completa el ciclo virtuoso de la transformación en IA al conectar la base de autonomía con el impulso de las redes de embajadores. Mientras la autonomía proporciona la capacidad inicial y los embajadores generan tracción entre pares, los coaches aportan profundidad, desarrollo estructurado y orientación metódica que acelera todo el viaje.

Posibilidades futuras: el efecto volante

A medida que madura la transformación, ayudamos a crear un **volante de mejora continua**:

- **Estandarización**: convertir enfoques exitosos en patrones repetibles.
- **Optimización**: refinar instrucciones y roles para aumentar eficiencia.
- **Mejora de calidad**: elevar estándares con cada ola de implementación.
- **Escalado funcional**: expandir hacia aplicaciones especializadas que automaticen tareas repetitivas.

Al centrarse primero en tareas frecuentes y de baja variación, los equipos generan impulso visible y liberan capacidad para iniciativas más complejas. Con embajadores, el modelo 70/20/10 y coaches especializados, surge una dinámica poderosa: los empleados se vuelven autosuficientes para identificar oportunidades, diseñar soluciones e implementarlas en sus áreas.

El viaje evoluciona de aprendizaje guiado a innovación autónoma. Los coaches establecen estándares, luego los expertos de dominio crean aplicaciones específicas. Las primeras victorias se multiplican, convirtiendo escépticos en defensores y culminando en una plantilla que adapta la IA a necesidades cambiantes, enfocando a las personas en tareas de mayor valor como creatividad, empatía y pensamiento estratégico.

En este estado futuro, el coaching pasa de enseñar fundamentos a facilitar innovación, y la organización desarrolla una capacidad adaptativa para la mejora continua y una ventaja sostenible impulsada por IA.

Conclusión: el coaching en GenAI como base del cambio cultural

Equipar a los empleados con herramientas no es suficiente: una transformación sostenible en IA requiere **coaching estructurado** y adopción impulsada por redes internas. Al centrarse en:

1. **Construir la base pasando del acceso a la autonomía:** Ir más allá del despliegue de herramientas para desarrollar la confianza y la capacidad de los empleados para aplicar IA de forma independiente.
2. **Establecer una red de embajadores de IA para impulsar la adopción entre pares:** Crear líderes internos que traduzcan políticas abstractas en orientación práctica dentro de sus equipos.
3. **Habilitar el uso práctico mediante un enfoque de coaching orientado a la práctica:** Proporcionar apoyo directo que ayude a integrar la IA en los flujos de trabajo diarios.

Las organizaciones pueden transformar la IA generativa de una tecnología novedosa en una fuente continua de mejora e innovación.



La decisión clave es clara:

- **No transformarse genera una desventaja acumulativa:** mientras los competidores integran IA en sus procesos, tu velocidad y calidad disminuyen, la inconsistencia aumenta y el talento futuro se dirige a empresas más avanzadas, haciendo que la recuperación sea cada vez más difícil.
- **Comprometerse con la transformación,** en cambio, desbloquea ventajas medibles. La adopción guiada y las redes internas elevan el rendimiento y convierten experimentos aislados en resultados repetibles y fiables. Bien ejecutada, la transformación en IA permite que tu plantilla identifique las mayores oportunidades de productividad y, al profesionalizar la integración de IA en los flujos de trabajo, las convierta en una ventaja competitiva duradera.

Esto no son conceptos teóricos. En sectores como seguros —con mejoras del 20% en eficiencia gracias al desarrollo personalizado de habilidades en IA— o energía —democratizando el acceso a IA— hemos comprobado cómo la habilitación estructurada marca la diferencia entre un despliegue superficial y una adopción transformadora. Las organizaciones que logran resultados medibles son las que **construyen autonomía, activan redes y proporcionan coaching práctico.**

El resultado: una plantilla más capaz, segura y preparada para el futuro, lista para abrazar la era de la IA con confianza y responsabilidad. **Despliega con inteligencia, escala con eficacia y deja que el coaching en GenAI marque el ritmo de la innovación.**

Autores:

¿Listo para capacitar a tus empleados para el éxito diario con GenAI?

Contacta con nuestro equipo en Eraneos para descubrir cómo nuestro GenAI Coaching puede acelerar la adopción de forma segura, reducir el shadow IT y preparar tu cultura para la próxima fase de la IA.



Claudia Schulze
Partner – Datos e IA
Eraneos

claudia.schulze@eraneos.com



Dragana Mijatović
Partner – Organizational Excellence & Transformation
Eraneos

dragana.mijatovic@eraneos.com



Matthias Reck
Senior manager – Estrategia
Eraneos

matthias.reck@eraneos.com



Dr. Olaf Radant
Principal – Organizational Excellence & Transformation
Eraneos

olaf.radant@eraneos.com



Lisa Simon
Business development director
Eraneos

lisa.simon@eraneos.com



Dr. Florian Liepe
Senior consultant – Coach AI Transformation
Eraneos

florian.liepe@eraneos.com



Contacta con
nosotros

Claudia Schulze
Partner – Data & AI
Germany
claudia.schulze@eraneos.com

Dave Kiwi
Practice Lead – Data & AI
Netherlands
dave.kiwi@eraneos.com

Katharina Fulterer
Partner – Data & AI
Switzerland
katharina.fulterer@eraneos.com

Antonio Rodriguez
Senior Manager – Data & AI
Spain
antonio.rodriguez@eraneos.com

Juan Ignacio Rouyet
Senior Manager
Spain
ignacio.rouyet@eraneos.com