



GUIANDO LA ADOPCIÓN DE IA CON ADKAR.

PROSCI LATAM

1

Guiando la adopción de IA con ADKAR

Estableciendo las Bases para la IA y el Cambio

Investigación LATAM 2024

Disrupción de la Industria
Disrupción Organizacional
Disrupción de Empleos
Disrupción de Tareas
Perspectivas Fundacionales
Hallazgos LATAM 2024

¿Cuál es la Naturaleza del Cambio?

Organizacional:

Tecnologías Personalizadas y Competencias generalizadas

Individual:

Integración de IA en el Flujo de Trabajo

Aplicando ADKAR para la Adopción de IA

Consciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidad y Reforzamiento para **integrar IA con confianza y competencia, mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto.**

Resumen de Prosci

Ayudamos a individuos y organizaciones a desarrollar sus propias competencias en gestión del cambio.

Valores



Basado en investigación



Holístico



Fácil de usar



Enfocado en resultados

Quiénes somos

Fundado: 1994

Sede Global: Fort Collins, Colorado, U.S.

Oficinas Regionales

Canada

México

Brazil

Colombia

Chile

U.K.

Denmark

Belgium

France

Spain

Australia

Singapore

Italy

Luxembourg

Netherlands

Switzerland

Resumen

25+

Años de
Investigación

12

Estudios
Longitudinales

80%

Empresas del Fortune
100 son partners de
Prosci

100,000+

Personas certificadas
a nivel mundial

20

Partners globales
autorizados

11

Idiomas traducidos
para las soluciones

Guiando la adopción de IA con ADKAR

Estableciendo las Bases para la IA y el Cambio

Investigación LATAM 2024

Disrupción de la Industria
Disrupción Organizacional
Disrupción de Empleos
Disrupción de Tareas
Perspectivas Fundacionales
Hallazgos LATAM 2024

¿Cuál es la Naturaleza del Cambio?

Organizacional:

Tecnologías Personalizadas y
Competencias generalizadas

Individual:

Integración de IA en el Flujo de
Trabajo

Aplicando ADKAR para la Adopción de IA

Consciencia, Deseo,
Conocimiento, Habilidad y
Reforzamiento para **integrar IA
con confianza y competencia,
mejorar mi trabajo y aumentar
mi impacto.**

IA y Cambio



Disrupción de la Industria

Disrupción Organizacional

Disrupción de Tareas

Disrupción de Empleos

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

5

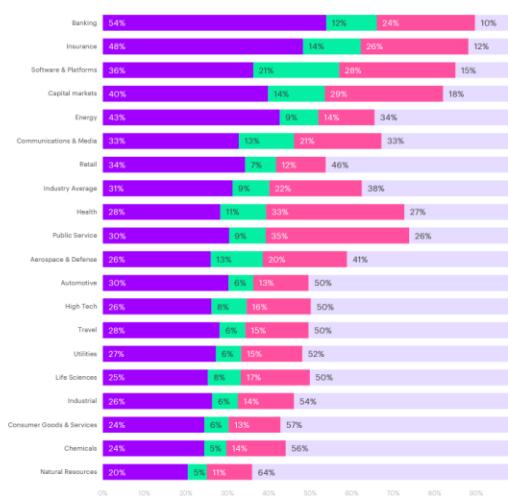
5

IA y Cambio: Disrupción de la Industria



accenture

Figure 3: Generative AI will transform work across industries



Work time distribution by industry and potential AI impact

Based on their employment levels in the US in 2021

Higher potential for automation Higher potential for augmentation Lower potential for augmentation or automation Non-language tasks

40% of working hours across industries can be impacted by Large Language Models (LLMs)

Why is this? Large language tasks account for 62% of total worked time in the US. Of the overall share of language tasks, 65% have high potential to be automated or augmented by LLMs.

Source: Accenture Research based on analysis of Occupational Information Network (ONET), US Dept. of Labor, US Bureau of Labor Statistics.

Notes: We manually identified 200 tasks related to language (out of 332 included in BLS), which were linked to industries using their share in each occupation and the occupation's employment level in each industry. Tasks with higher potential for automation can be transformed by LLMs with reduced involvement from a human worker. Tasks with higher potential for augmentation are those in which LLMs would need more involvement from human workers.

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

6

6

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars



Eficiencia

¿Cómo podemos hacer lo que ya hacemos **mejor**, más **rápido**, de manera más **efectiva**?

Crecimiento

¿Cómo podemos explorar y expandirnos hacia **nuevas oportunidades**?

Transformación

¿Cómo podemos **reimaginar** nuestras operaciones, nuestros servicios y nuestro valor?

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

7

7

IA y Cambio: Disrupción de empleos

Fastest growing vs. fastest declining jobs

WORLD ECONOMIC FORUM

Top 10 fastest growing jobs

1.	AI and Machine Learning Specialists
2.	Sustainability Specialists
3.	Business Intelligence Analysts
4.	Information Security Analysts
5.	Fintech Engineers
6.	Data Analysts and Scientists
7.	Robotics Engineers
8.	Electrotechnology Engineers
9.	Agricultural Equipment Operators
10.	Digital Transformation Specialists

Top 10 fastest declining jobs

1.	Bank Tellers and Related Clerks
2.	Postal Service Clerks
3.	Cashiers and ticket Clerks
4.	Data Entry Clerks
5.	Administrative and Executive Secretaries
6.	Material-Recording and Stock-Keeping Clerks
7.	Accounting, Bookkeeping and Payroll Clerks
8.	Legislators and Officials
9.	Statistical, Finance and Insurance Clerks
10.	Door-To-Door Sales Workers, News and Street Vendors, and Related Workers

Source
World Economic Forum, Future of Jobs Report 2023.

Note
The jobs which survey respondents expect to grow most quickly from 2023 to 2027 as a fraction of present employment figures

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

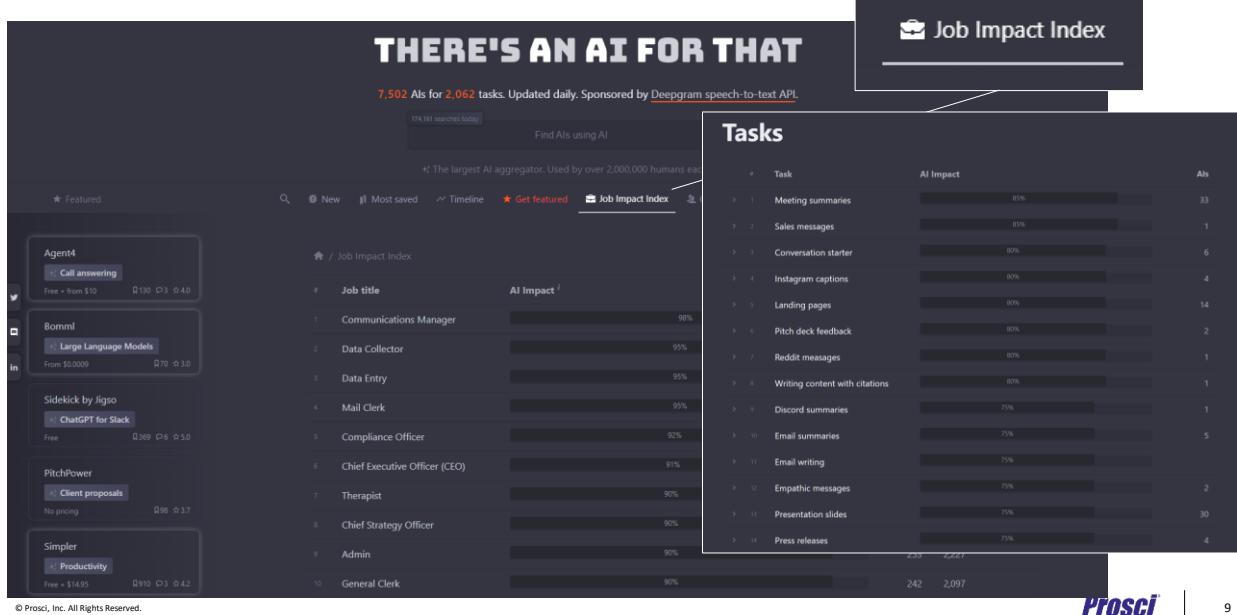
Prosci

8

8

© Prosci, Inc. All rights reserved

IA y Cambio: Disrupción de Tareas/Empleos



The screenshot shows a dark-themed website with a header that reads "THERE'S AN AI FOR THAT" and "7,502 AIs for 2,062 tasks. Updated daily. Sponsored by Deepgram speech-to-text API." Below the header, there are sections for "Featured" AI tools and a "Job Impact Index". The "Job Impact Index" section lists job titles and their AI impact scores. The "Tasks" section lists various tasks and their AI impact scores. The "Tasks" table is as follows:

Task	AI Impact	AIs
Meeting summaries	85%	33
Sales messages	85%	1
Conversation starter	80%	6
Instagram captions	80%	4
Landing pages	80%	14
Pitch deck feedback	80%	2
Reddit messages	80%	1
Writing content with citations	80%	1
Discord summaries	75%	1
Email summaries	75%	5
Email writing	75%	
Empathic messages	75%	2
Presentation slides	75%	30
Press releases	75%	4

9

GenIA: Un Artista de Mezcla de Probabilidades de Palabras



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

10

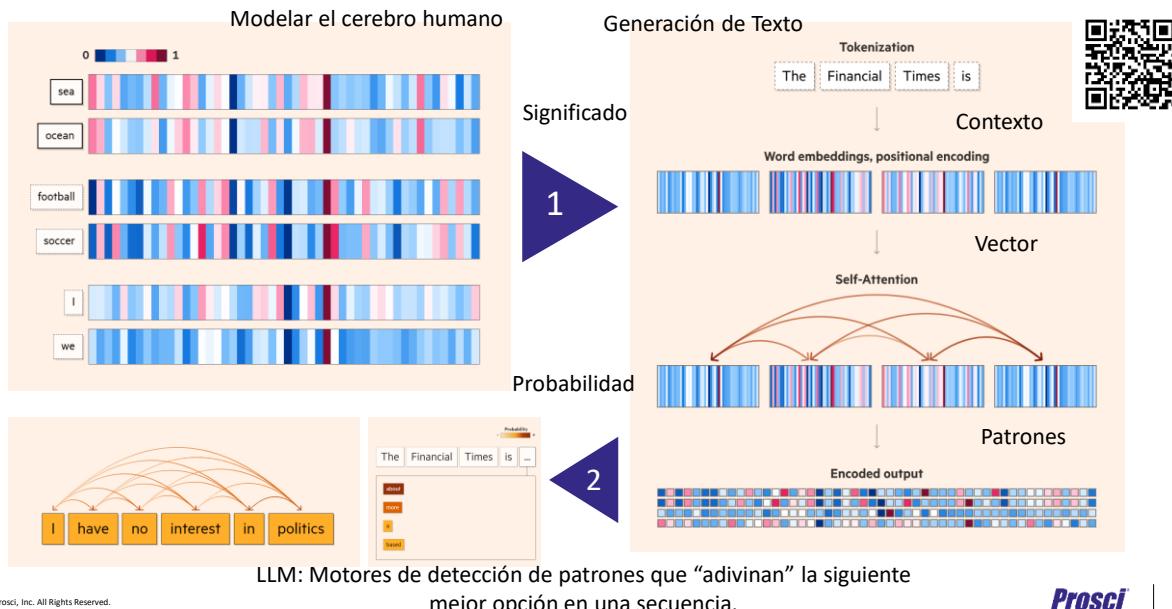
10

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars

Excelente explicación Gen AI :<https://ig.ft.com/generative-ai/>

LLM: Large Language Model



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

11

11

Grandes Modelos de Lenguaje = Matemáticas de Probabilidad de la Próxima Palabra



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

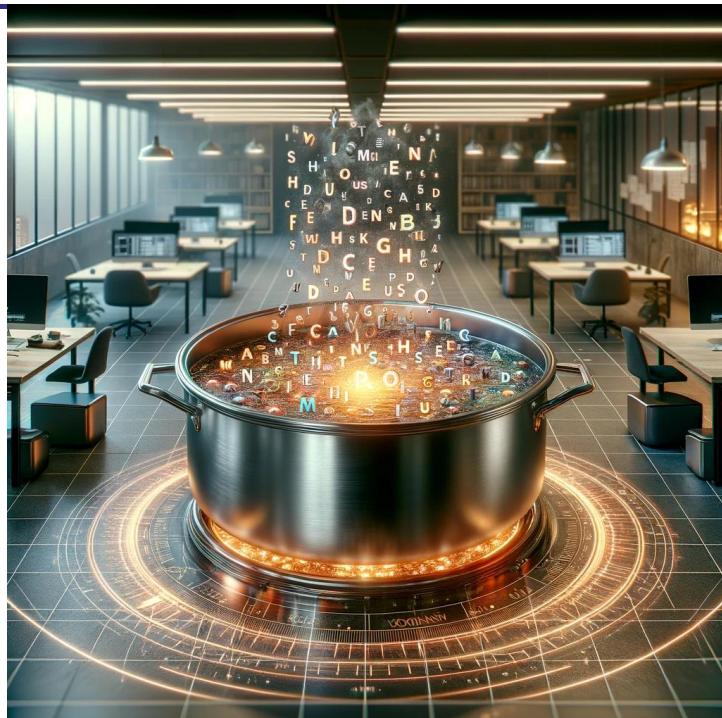
Prosci

12

12

© Prosci, Inc. All rights reserved

De Palabras a
Palabras Clave
(Keywords) a
Palabras
(de nuevo)

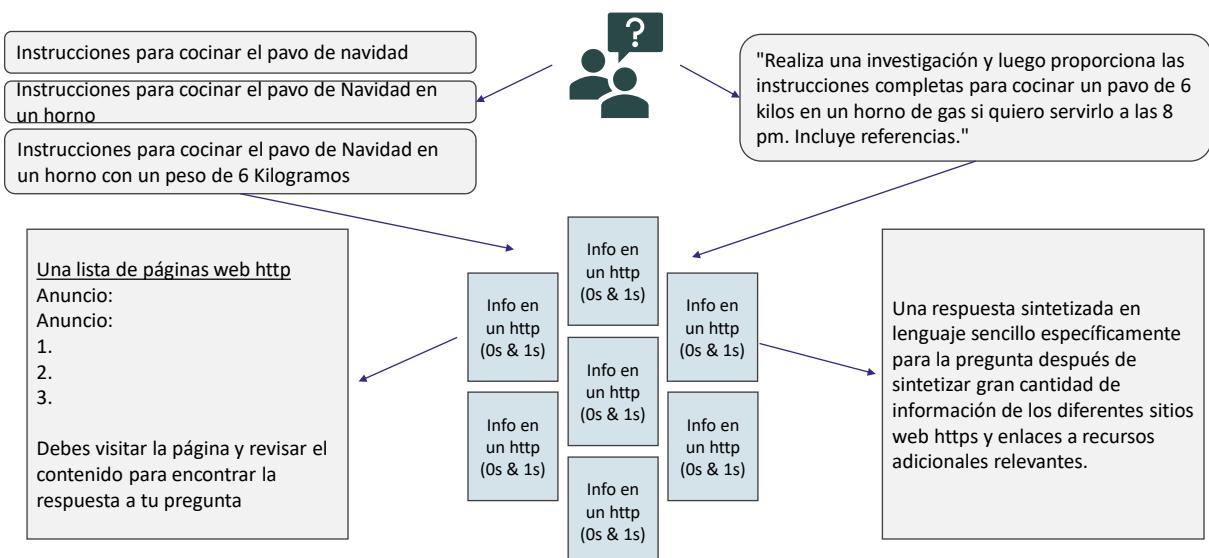


© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

13

13

Búsqueda de Palabras Clave (Keywords) vs. Generación de LLM



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

14

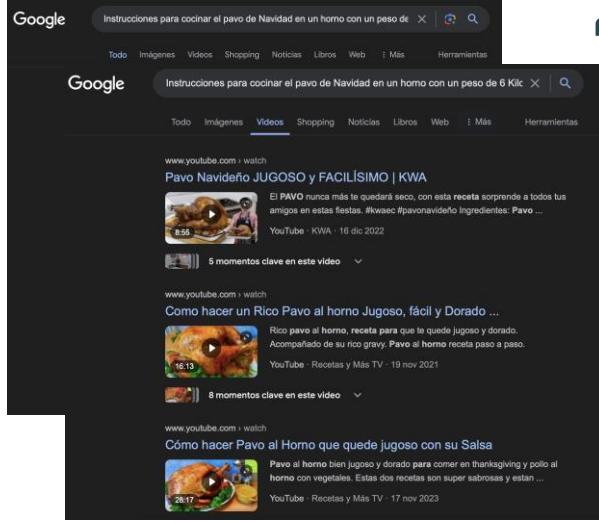
14

Búsqueda de Palabras Clave (Keywords) vs. Generación de LLM

Instrucciones para cocinar el pavo de Navidad en un horno con un peso de 6 Kilogramos



"Realiza una investigación y luego proporciona las instrucciones completas para cocinar un pavo de 6 kilos en un horno de gas si quiero servirlo a las 8 pm. Incluye referencias."



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Para realizar una investigación completa sobre cómo cocinar un pavo de 6 kilos en un horno de gas, consideraré los tiempos y las temperaturas recomendadas, así como los pasos específicos para asegurar que el pavo quede bien cocido y listo para servir a las 8 pm. A continuación, te proporciono las instrucciones completas y detalladas:

Inst 6. Presentación

1. Pr

 - 7:30 pm: Empieza a cortar el pavo. Sirve el pavo en una fuente grande con los acompañamientos alrededor.
 - 8:00 pm: El pavo está listo para servir y disfrutar.

Referencias

- 1. USDA - Turkey Basics: Safe Cooking: <https://www.fsis.usda.gov/food-safety/safe-food-handling-and-preparation/poultry/turkey-basics-safe-cooking>
 - 2. Serious Eats - How to Roast a Turkey: <https://www.seriouseats.com/how-to-roast-turkey-thanksgiving-recipe>
 - 3. BBC Good Food - How to cook a turkey: <https://www.bbcgoodfood.com/howto/guide/how-cook-turkey>

Estas referencias proporcionan información adicional sobre la seguridad alimentaria y técnicas de cocción para asegurar que el pavo quede completamente cocido y seguro para el consumo.

Prosci

15

15

Text Flex

Flexibilidad en el desarrollo de contenido

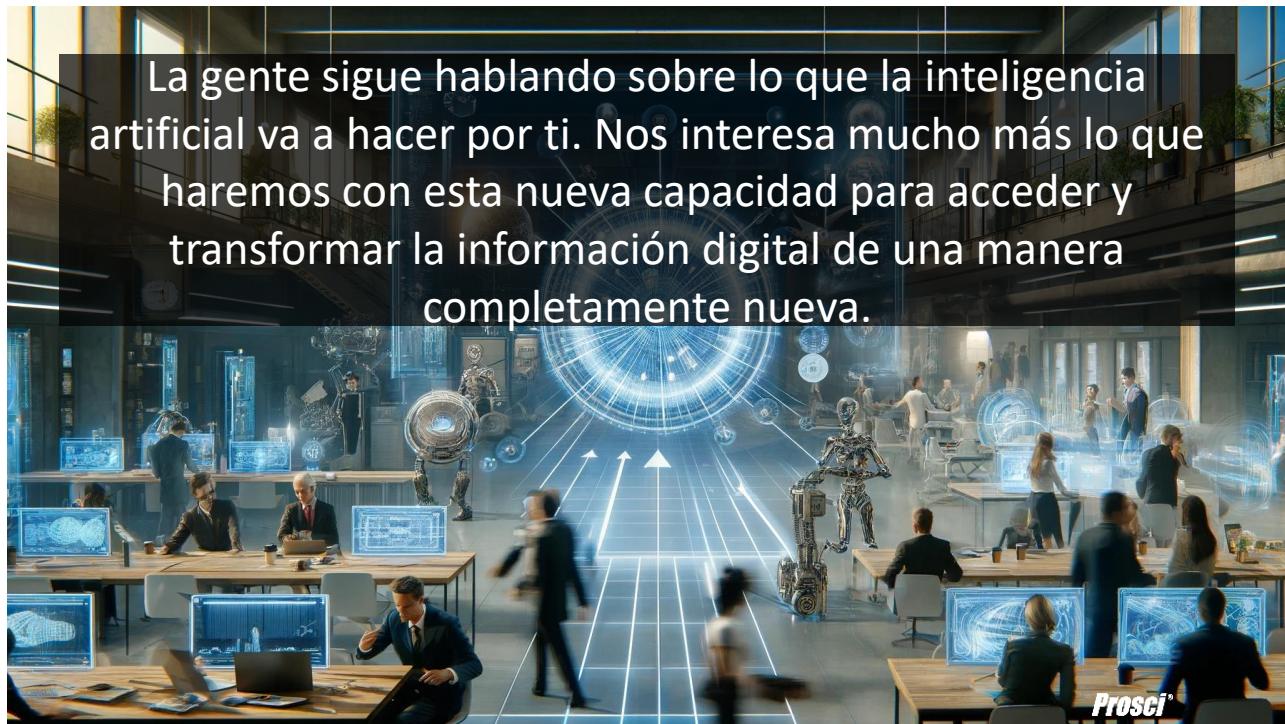


© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci®

16

16



17



18

El Estudio

La transformación digital y la Inteligencia Artificial se han vuelto esenciales para las organizaciones en la era actual debido a los avances tecnológicos, las expectativas cambiantes de los clientes, la competencia global y la necesidad de agilidad y adaptabilidad. Los riesgos de no implementarlo efectivamente y que no se logre su adopción implica la obsolescencia, la pérdida de competitividad, la ineficiencia operativa y la insatisfacción de los clientes en el entorno actual.

Gestión del Cambio acompaña estas transformaciones a través de un proceso estructurado y conjunto de herramientas para lograr los objetivos de las iniciativas y obtener los beneficios esperados para las organizaciones, uniendo el lado humano del cambio y el ROI de los proyectos.

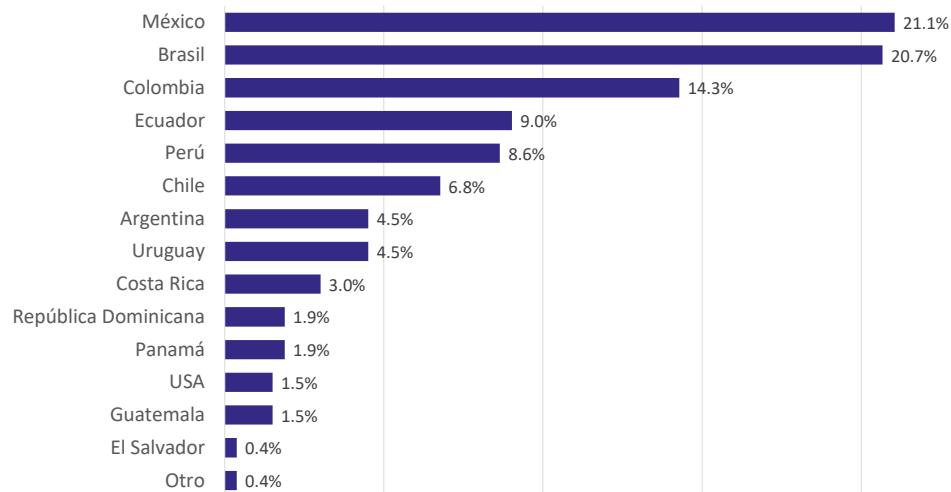
Objetivos del Estudio

- Comprender el **estado actual** de los procesos de transformación digital e IA desde el lado humano del cambio en las empresas en Latam.
- Identificar **áreas de oportunidad y desafíos**, evaluar la efectividad de los planes y actividades de gestión del cambio, así como las mejores prácticas acorde a los **factores claves de éxito** en las organizaciones de Latam.

Fecha y alcance de realización del Estudio

- El estudio se realizó del **3 de Abril al 31 de Mayo del 2024**. Contamos con la participación de **266 empresas** de diversas y tamaños en toda Latinoamérica.

Datos Demográficos: Empresas participantes en el estudio



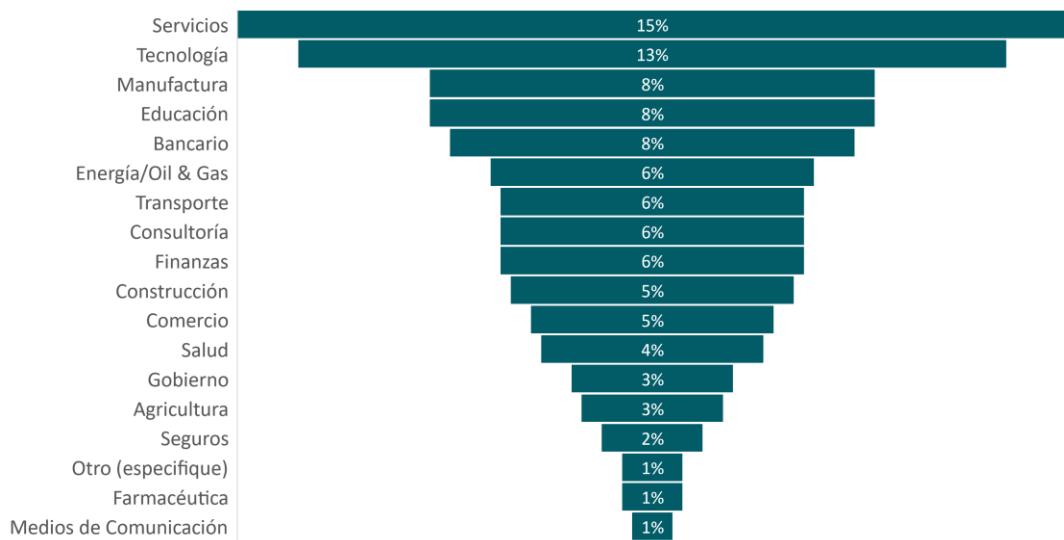
© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

21

21

Datos Demográficos: Empresas participantes en el estudio



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

22

22

Hallazgos de nuestra investigación sobre el éxito del cambio

Principales contribuidores al éxito del cambio



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

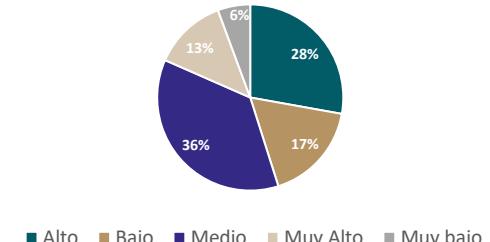
Prosci

23

23

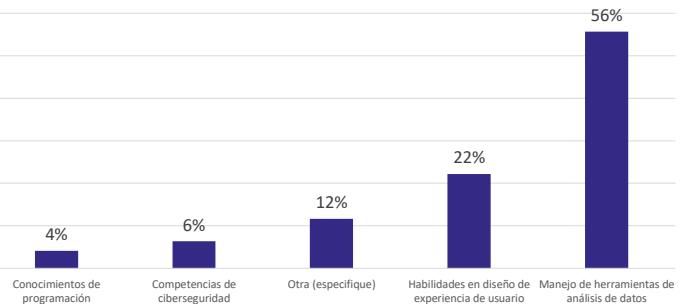
Experiencia de organizaciones con tecnologías digitales

- Dentro de las **competencias digitales** más valoradas están el manejo de **herramientas de análisis de datos** y las de **diseño de experiencia del usuario**.



- La mayoría de las organizaciones del estudio tienen un nivel de familiaridad entre medio y bajo con las tecnologías digitales e IA.

Habilidades digitales más reconocidas e importantes



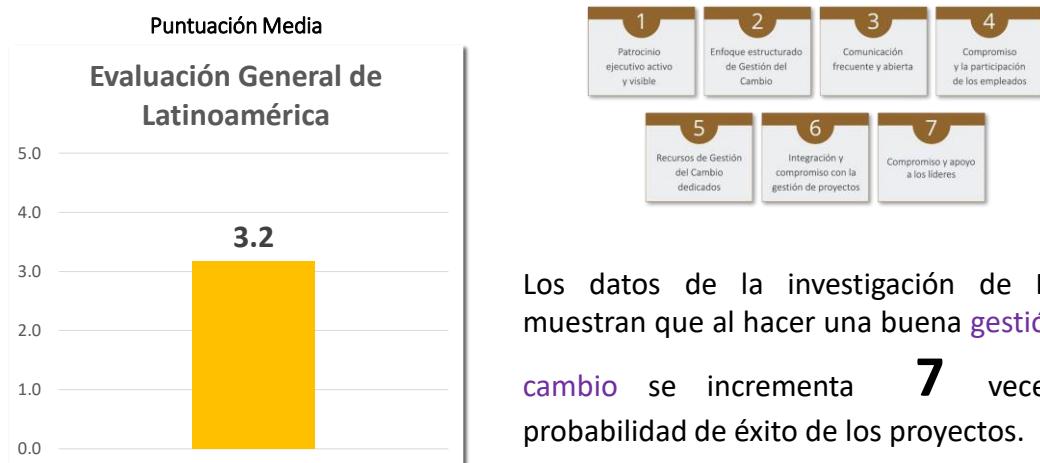
© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

24

24

Resultados Gestión de Cambio para la Transformación Digital - IA



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

25

25

Guiando la adopción de IA con ADKAR

Estableciendo las Bases para la IA y el Cambio Investigación LATAM 2024

Disrupción de la Industria
Disrupción Organizacional
Disrupción de Empleos
Disrupción de Tareas
Perspectivas Fundacionales
Hallazgos LATAM 2024

¿Cuál es la Naturaleza del Cambio?

Organizacional:
Tecnologías Personalizadas y Competencias generalizadas
Individual:
Integración de IA en el Flujo de Trabajo

Aplicando ADKAR para la Adopción de IA

Consciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidad y Reforzamiento para **integrar IA con confianza y competencia, mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto.**

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

26

26

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars

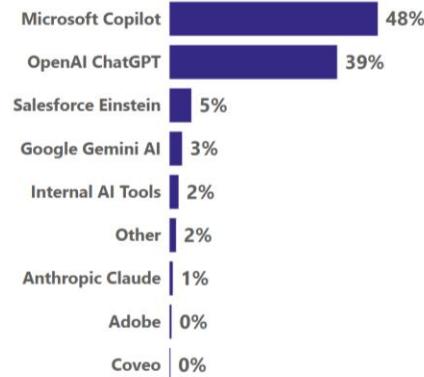
What AI tools and technologies are organizations around the world in the process of adopting?

Current Role

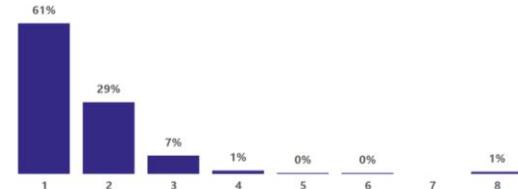


Here's what we heard from 1,235 participants who registered for one of our webinars about adopting AI.

What AI tools and technologies is your organization in the process of adopting?



Number of AI tools used



About You:
AI adoption and usage by
1,235 webinar attendees

Prosci

27



28



Integración Organizacional de IA: Un Enfoque Dual - Framework

Tecnologías Personalizadas

- Aplicaciones Específicas para Misiones
- Mejora de la Cadena de Valor
- Soluciones Adaptadas a la Industria

Competencias generalizadas

- Democratización de Habilidades de IA
- Herramientas Interfuncionales
- Fuerza Laboral Competente en IA

Prosci®

29

Integración de IA en Organizaciones: Ejemplos de Enfoque Dual

 Servicio Meteorológico Nacional	<p>Tecnologías Personalizadas: El Servicio Meteorológico Nacional utiliza IA para transformar datos atmosféricos en ideas prácticas para <u>predicciones meteorológicas</u> precisas y una mejor toma de decisiones.</p>	<p>Competencias generalizadas: La organización capacita a todos los empleados para utilizar eficazmente herramientas de IA generativa, mejorando la <u>productividad general</u> y fomentando una cultura de innovación.</p>
 Banco Regional	<p>Tecnologías Adaptadas: Un banco regional aprovecha los chatbots impulsados por IA para <u>servicio al cliente</u> personalizado y algoritmos para detectar <u>actividades fraudulentas</u>, mejorando la precisión y la eficiencia.</p>	<p>Competencias generalizadas: El banco ofrece talleres y cursos en línea para familiarizar a los empleados con las herramientas de IA, impulsando la innovación y la <u>eficiencia</u> en todos los roles.</p>
 Hospital	<p>Tecnologías Personalizadas: Un hospital utiliza IA para imágenes diagnósticas y modelos predictivos para mejorar la <u>atención de los pacientes</u> y gestionar los recursos de manera eficiente.</p>	<p>Competencias generalizadas: El hospital brinda capacitación en IA <u>específica</u> para cada departamento para empoderar al personal, mejorando tanto la <u>atención al paciente</u> como las <u>operaciones administrativas</u>.</p>

Integración de IA en Organizaciones: Ejemplos de Enfoque Dual

Preguntas de Tecnologías Personalizadas:

1. ¿Cómo podemos alinear nuestras iniciativas de IA con la **misión central y valores** de nuestra organización para garantizar que mejoren en lugar de distraerse de nuestros objetivos estratégicos?
2. ¿Qué **resultados de negocio** específicos estamos buscando influir o transformar a través de la IA?, y ¿cómo podemos medir el éxito de estas iniciativas?
3. ¿De qué manera se puede personalizar la IA para **abordar los desafíos y oportunidades** únicas dentro de nuestra industria, y quiénes son los principales interesados en involucrar en este proceso?
4. ¿Cómo puede el **liderazgo respaldar las iniciativas de IA** de manera que no solo impulse la adopción, sino que también fomente una cultura organizacional receptiva a la innovación tecnológica?
5. ¿Cuáles son los **riesgos y consideraciones éticas** específicos de nuestro sector que deben abordarse al integrar la IA, y cómo podemos gestionar proactivamente estas preocupaciones?

Preguntas de Competencias generalizadas:

1. ¿Cómo podemos garantizar que cada empleado, independientemente de su formación técnica, **esté equipado con las habilidades y herramientas necesarias para utilizar la IA** de manera efectiva en su trabajo diario?
2. ¿Qué **estructuras y procesos** deben estar en su lugar para apoyar la alfabetización y competencia continua en IA entre todos los niveles de personal?
3. ¿Cómo podemos aprovechar la IA para **democratizar el acceso a datos** y capacidades de toma de decisiones en toda la organización, mejorando así la transparencia operativa y la responsabilidad?
4. ¿Cuáles son las **posibles barreras para la adopción de la IA** dentro de nuestra organización y cómo podemos abordarlas para fomentar una cultura de mejora continua e innovación?
5. ¿De qué manera podemos utilizar la IA no solo para la **automatización**, sino también para mejorar la **resolución creativa de problemas** y el pensamiento estratégico en toda la fuerza laboral?



Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Examinando tu Trabajo

Tareas Exclusivas para Humanos :

Tareas que aún necesito hacer yo mismo
(el aspecto humano del trabajo)

Oportunidades de Colaboración con IA:

Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y mis resultados.

Potencial de Automatización con IA:

Tareas que la IA puede hacer completamente por mí o en mi nombre.

Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Examinando tu Trabajo

Tareas Exclusivas para Humanos:

Esta categoría identifica tareas que son mejor realizadas por humanos debido a la complejidad de la **interacción humana**, la inteligencia emocional, consideraciones éticas o toma de decisiones complejas.

Oportunidades de Colaboración con IA:

Estas son tareas en las que la IA puede ayudar, mejorar o potenciar las capacidades humanas, haciendo que los procesos **sean más eficientes o reveladores sin reemplazar completamente el toque humano.**

Potencial de Automatización con IA:

Esta categoría incluye tareas que la IA puede automatizar completamente, donde la intervención humana es mínima o innecesaria, optimizando procesos y reduciendo la necesidad de mano de obra humana en tareas **repetitivas o predecibles.**

Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Examinando tu Trabajo

Tareas Exclusivas para Humanos:	Oportunidades de Colaboración con IA:	Potencial de Automatización con IA:
<p>Tareas que aún necesito hacer yo mismo (el aspecto humano del trabajo)</p> <ul style="list-style-type: none"> Inteligencia Emocional: Tareas que requieren comprender y responder a las emociones humanas. <ul style="list-style-type: none"> Negociar en acuerdos comerciales sensibles Proporcionar asesoramiento psicológico Toma de Decisiones Éticas: Trabajo donde los juicios morales son cruciales. <ul style="list-style-type: none"> Decisiones médicas que afectan la vida de los pacientes Juicios legales en áreas grises Originalidad Creativa: Campos donde se valoran las creaciones únicas e innovadoras. <ul style="list-style-type: none"> Escribir una novela o guión Desarrollar nuevas recetas o platos culinarios Interacciones Altamente Contextuales: Situaciones que dependen del contexto humano matizado. <ul style="list-style-type: none"> Trabajo social Diplomacia en relaciones internacionales 	<p>Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y los resultados.</p> <ul style="list-style-type: none"> Ánalisis de Datos: Aprovechar la IA para manejar conjuntos de datos grandes, identificar patrones e insights. <ul style="list-style-type: none"> Ánalisis de tendencias de mercado Predicciones de comportamiento del cliente Creatividad Mejorada: Utilizar la IA como herramienta para ampliar los límites de la creatividad humana. <ul style="list-style-type: none"> Diseño asistido por IA en moda y arquitectura Herramientas impulsadas por IA en creación musical y artística Automatización de Tareas Rutinarias: La IA maneja partes repetitivas de un trabajo. <ul style="list-style-type: none"> Programación de reuniones y gestión de correos electrónicos Consultas básicas de servicio al cliente Mantenimiento Predictivo: Utilizar la IA para predecir y prevenir fallos en el equipo. <ul style="list-style-type: none"> Monitorización de equipos industriales Mantenimiento y detección de anomalías en redes informáticas 	<p>Trabajo que la IA puede hacer completamente por mí o en mi nombre.</p> <ul style="list-style-type: none"> Tareas Transaccionales: Tareas simples basadas en reglas que pueden estandarizarse. <ul style="list-style-type: none"> Procesamiento de facturas y pagos Entrada de datos y mantenimiento de registros Recolección de Información e Informes: La IA puede recopilar datos y generar informes. <ul style="list-style-type: none"> Actualizaciones de tráfico y pronósticos meteorológicos Informes del mercado de valores Creación de Contenido Básico: IA generando contenido estructurado a partir de plantillas. <ul style="list-style-type: none"> Generación de informes de noticias básicas Creación de contenido de marketing simple Sopporte al Cliente: Manejo de consultas estándar y resolución de problemas. <ul style="list-style-type: none"> Chatbots para preguntas frecuentes y consultas de clientes Guías de resolución de problemas automatizadas para soporte técnico

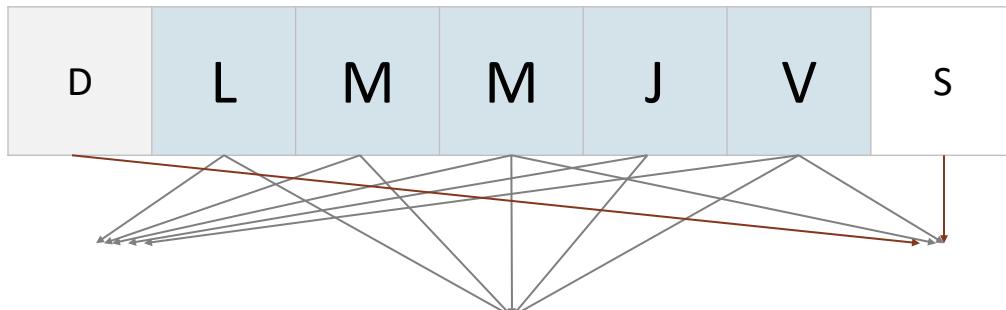
35

Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Examinando tu Trabajo

Tareas Exclusivas para Humanos:	Oportunidades de Colaboración con IA:	Potencial de Automatización con IA:
<p>Tareas que aún necesito hacer yo mismo (el aspecto humano del trabajo)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo que requiere presencia física 2. Trabajo que demanda empatía humana 3. Trabajo que implica juicio ético 4. Trabajo que requiere entendimiento cultural 5. Trabajo que involucra improvisación en tiempo real 6. Trabajo que requiere un alto grado de confianza y confidencialidad 7. Trabajo que depende de la creación o interpretación de estrategias legales complejas 	<p>Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y los resultados.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo que se beneficia de la rápida recuperación y análisis de información 2. Trabajo que implica iteraciones de diseño creativo 3. Trabajo que requiere programación y planificación logística 4. Trabajo que incluye la redacción y edición de documentos extensos 5. Trabajo que implica seguimiento regular y recordatorios 6. Trabajo que necesita visualización de datos para una mejor toma de decisiones 7. Trabajo que puede ser mejorado por análisis predictivos 	<p>Trabajo que la IA puede hacer completamente por mí o en mi nombre.</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Trabajo que implica procesamiento rutinario de datos 2. Trabajo que requiere monitorear sistemas o entornos técnicos 3. Trabajo que consiste en responder preguntas frecuentes estándar de los clientes 4. Trabajo que implica tareas contables básicas 5. Trabajo que incluye compilar y formatear informes periódicos 6. Trabajo que implica la gestión de actualizaciones básicas de contenido digital 7. Trabajo que requiere clasificar y categorizar información

36

Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Examinando tu Trabajo



Tareas Exclusivas para Humanos: Oportunidades de Colaboración con IA: Potencial de Automatización con IA:

Tareas que aún necesito hacer yo mismo (el aspecto humano del trabajo)	Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y los resultados.	Trabajo que la IA puede hacer completamente por mí o en mi nombre.
1.	1.	1.
2.	2.	2.
3.	3.	3.
4.	4.	4.
5.	5.	5.

37

Análisis del Flujo de Trabajo en IA: Profesional en Gestión del Cambio

Tareas Exclusivas para Humanos: Oportunidades de Colaboración con IA: Potencial de Automatización con IA:

Tareas que aún necesito hacer yo mismo (el aspecto humano del trabajo)	Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y los resultados.	Potencial de Automatización con IA:
<p>Tareas que aún necesito hacer yo mismo (el aspecto humano del trabajo)</p> <p>Esta categoría identifica tareas que son mejor realizadas por humanos debido a la complejidad de la interacción humana, la inteligencia emocional, consideraciones éticas o la toma de decisiones intrincadas.</p> <ol style="list-style-type: none"> Resolución de conflictos interpersonales: Mediación de disputas dentro de los equipos para fomentar ambientes de trabajo armoniosos. Brindar apoyo emocional durante cambios: Ofrecer tranquilidad y empatía al personal durante períodos críticos de transición. Tomar decisiones éticas sobre el impacto del cambio: Evaluar los cambios críticamente para garantizar que sean justos y equitativos. Cultivar la confianza y la confidencialidad: Manejar la información sensible de manera responsable durante los procesos de cambio. Guiar los ajustes en la cultura organizacional: Dirigir las modificaciones en la cultura organizacional que resultan de los cambios. Dirigir reuniones estratégicas impulsadas por el cambio: Dirigir discusiones de alto riesgo sobre las futuras direcciones organizacionales. Negociar la resistencia al cambio: Abordar y mitigar la resistencia de los interesados directamente. 	<p>Trabajo que puedo realizar con IA para mejorar la eficiencia y los resultados.</p> <p>Estas son tareas en las que la IA puede ayudar, mejorar o aumentar las capacidades humanas, haciendo que los procesos sean más eficientes o reveladores sin reemplazar completamente el toque humano.</p> <ol style="list-style-type: none"> Analizar datos del impacto del cambio: Utilizar herramientas de IA para evaluar el impacto de las iniciativas de cambio, lo que ayuda en la toma de decisiones estratégicas. Desarrollar módulos de capacitación: Colaborar con la IA para crear contenido de capacitación atractivo e informativo para el personal que atraviesa cambios. Gestionar comunicaciones con los interesados: Utilizar la IA para redactar comunicaciones iniciales, programar envíos y gestionar seguimientos. Monitorear la participación y retroalimentación: Aplicar herramientas de IA para rastrear y analizar la retroalimentación sobre iniciativas de cambio para la mejora continua. Planificar estrategias de gestión del cambio: Emplear análisis predictivos para prever resultados potenciales de estrategias de cambio. Optimizar la asignación de recursos: Aprovechar la IA para garantizar que los recursos se asignen eficientemente en proyectos de cambio. Mejorar los procesos de gestión de riesgos: Utilizar algoritmos de IA para prever y mitigar posibles riesgos durante el proceso de cambio. 	<p>Potencial de Automatización con IA:</p> <p>Esta categoría incluye tareas que la IA puede automatizar completamente, donde la intervención humana es mínima o innecesaria, optimizando procesos y reduciendo la necesidad de mano de obra humana en tareas repetitivas o predecibles.</p> <ol style="list-style-type: none"> Seguimiento de métricas de adopción del cambio: Monitoreo de qué tan bien se están integrando los cambios en las operaciones diarias. Compilación y análisis de retroalimentación: Recopilación sistemática y procesamiento de retroalimentación para refinar futuras iniciativas de cambio. Actualización de bases de datos de capacitación: Mantener materiales y recursos de capacitación actualizados a través de sistemas automatizados. Generación de informes periódicos sobre el progreso del cambio: Creación de informes estandarizados que detallan el estado y los resultados de los esfuerzos de cambio. Administración de encuestas: Distribución y análisis de encuestas periódicas sobre el impacto de los cambios. Documentación de procesos de cambio: Registro de detalles de procesos de cambio para cumplimiento y fines de capacitación. Programación de actividades de gestión del cambio: Organización y priorización de tareas y reuniones relacionadas con la gestión del cambio.

38

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars

AI Workflow Integration Analysis: Project Manager

Human Exclusive Tasks:

- Work I still need to do myself (the people side of work)
- This category identifies tasks that are best suited for humans due to the complexity of the task, requiring human judgment, experience, ethical considerations, or intricate decision-making.
- 1. Negotiating project scopes and objectives: Engaging with clients and stakeholders to clarify and agree on project goals.
- 2. Resolving team conflicts: Mediating disputes to maintain team harmony and productivity.
- 3. Coaching and mentoring team members: Providing personalized guidance to enhance team capabilities and growth.
- 4. Leading project strategy sessions: Facilitating discussions to ensure alignment of project goals with business objectives.
- 5. Managing stakeholder relationships: Building and nurturing connections with all project stakeholders.
- 6. Ensuring ethical judgment in decision-making: Making critical decisions that reflect organizational values and standards.
- 7. Driving team motivation and morale: Inspiring and maintaining high morale among team members, especially during challenging project phases.

AI Collaboration Opportunities:

- Work I can do with AI to improve productivity and outputs
- These are tasks where AI can assist, enhance, or augment human capabilities, making the task more efficient and effective without fully replacing the human touch.
- 1. Monitoring project progress: Using AI tools to keep track of different stages of the project are advancing.
- 2. Generating regular status reports: Utilizing AI to monitor potential project risks and formulate mitigation strategies.
- 3. Optimizing resource allocation: Employing AI for efficient distribution and management of project resources.
- 4. Creating and managing project documentation: Managing and updating essential project documents with the help of AI.
- 5. Enhancing communication efficacy: Streamlining communication across the team and with stakeholders using AI tools.
- 6. Schedule management: Employing AI to refine project timelines and ensure key milestones are met on schedule.
- 7. Assisting in generating detailed project reports: Generating comprehensive reports that track project performance and outcomes.

AI Automation Potential:

- Work AI can do completely for me or on my behalf
- This category identifies tasks that AI can fully automate, where human intervention is not required, and the task is repetitive or predictable.
- 1. Generating regular updates: Automating regular updates to keep stakeholders informed about the project's progress, performance, and risks.
- 2. Monitoring financial expenditures: Utilizing AI systems to monitor financial expenditures and alerting team members when thresholds are approached.
- 3. Automating task assignments and reminders: Using AI to provide personalized support to team members' availability and expertise and sending reminders for upcoming deadlines.
- 4. Compiling project analytics: Automating data collection and analysis to enhance project performance monitoring.
- 5. Managing change requests: Efficiently logging and tracking adjustments in project scope or direction using AI tools.
- 6. Document management: Automating document storage, retrieval, and management of project documents.
- 7. Quality control checks: Using AI to conduct preliminary checks on project deliverables to ensure they meet required standards.

© Prosci, Inc. All Rights Reserved

Prosci | 45

AI Workflow Integration Analysis: People Manager

Human Exclusive Tasks:

- Work I still need to do myself (the people side of work)
- This category identifies tasks that are best suited for humans due to the complexity of the task, requiring human judgment, experience, ethical considerations, or intricate decision-making.

- 1. Leading operational strategy meetings: Guiding discussions on how to align operations with broader organizational goals.
- 2. Communicating change impacts to department heads: Ensuring that all operational areas are informed and prepared for organizational changes.
- 3. Negotiating with vendors and service providers: Managing contracts and service agreements to support operational efficiency.
- 4. Overseeing critical decision-making during changes: Making pivotal decisions that affect the organization's operational integrity.
- 5. Maintaining organizational culture during change: Upholding and adapting the organizational culture to embrace changes effectively.
- 6. Engaging with frontline employees: Directly interacting with employees to understand their challenges and feedback.
- 7. Monitoring change adoption at an operational level: Ensuring that implemented changes are effectively integrated into daily operations.

AI Collaboration Opportunities:

- Work I can do with AI to improve productivity and outputs
- These are tasks where AI can assist, enhance, or augment human capabilities, making the task more efficient and effective without fully replacing the human touch.
- 1. Utilizing AI for real-time data analysis: Leveraging AI tools to analyze operational data in real-time, enabling rapid response to emerging trends or issues.
- 2. Enhancing logistics and supply chain management: Using AI to optimize supply chains, predict logistical challenges, and reduce costs.
- 3. Implementing AI-driven performance monitoring tools: Employing advanced analytics to analyze operational efficiency and identify areas for improvement.
- 4. Automating routine operational reports: Using AI to generate regular operational status reports, freeing up time for strategic decision-making.
- 5. Predicting operational risks: Using AI models to foresee potential operational risks and prepare appropriate mitigation strategies.
- 6. Optimizing resource allocation: Employing AI to ensure resources are efficiently utilized across the organization.
- 7. Enhancing communication between departments: Leveraging AI tools to improve the flow of information and coordination across different parts of the organization.

AI Automation Potential:

- Work AI can do completely for me or on my behalf
- This category identifies tasks that AI can fully automate, where human intervention is not required, and the task is repetitive or predictable.
- 1. Monitoring employee engagement and sentiment: Providing personalized support to help team members understand their needs and provide additional resources as needed.
- 2. Communicating personal impact messages about change: Delivering tailored messages to direct reports that explain the implications of organizational changes for their specific roles.
- 3. Demonstrating active support for the change: Modeling behaviors that can communicate the importance of the change to employees, fostering a sense of ownership and buy-in.
- 4. Managing resistance to change: Identifying, addressing, and mitigating any resistance among team members to ensure it does not hinder the change process.
- 5. Predicting and addressing potential resistance points: Employing predictive analytics to foresee areas of resistance and proactively address them.
- 6. Advocating for necessary resources and support: Ensuring that team members have the resources and support needed to successfully navigate the change.
- 7. Maintaining team morale and cohesion: Keeping the team motivated and cohesive during potentially disruptive change processes.

AI Workflow Integration Analysis: People Manager

Human Exclusive Tasks:

- Work I still need to do myself (the people side of work)
- This category identifies tasks that are best suited for humans due to the complexity of the task, requiring human judgment, experience, ethical considerations, or intricate decision-making.

- 1. Monitoring employee engagement and sentiment: Providing personalized support to help team members understand their needs and provide additional resources as needed.

- 2. Communicating personal impact messages about change: Delivering tailored messages to direct reports that explain the implications of organizational changes for their specific roles.

- 3. Demonstrating active support for the change: Modeling behaviors that can communicate the importance of the change to employees, fostering a sense of ownership and buy-in.

- 4. Managing resistance to change: Identifying, addressing, and mitigating any resistance among team members to ensure it does not hinder the change process.

- 5. Predicting and addressing potential resistance points: Employing predictive analytics to foresee areas of resistance and proactively address them.

- 6. Advocating for necessary resources and support: Ensuring that team members have the resources and support needed to successfully navigate the change.

- 7. Maintaining team morale and cohesion: Keeping the team motivated and cohesive during potentially disruptive change processes.

AI Collaboration Opportunities:

- Work AI can do completely for me or on my behalf
- This category includes tasks that AI can assist, enhance, or augment human capabilities, making the task more efficient and effective without fully replacing the human touch.

- 1. Automate routine administrative tasks: Freeing up time for People Managers to focus more on strategic change management.

- 2. Generate real-time reports on change progress: Using AI to provide up-to-date information on how the change is progressing, including key milestones and progress.

- 3. Automate task scheduling of training and meetings: Using AI tools to organize and schedule necessary training sessions and update meetings without manual intervention.

- 4. Track completion of training modules: Automatically monitoring which team members have completed required training and who may need additional help.

- 5. Automate updates to stakeholders: Sending regular automated updates to stakeholders about the progress of the change within the team.

- 6. Predict and alert about change fatigue: Using AI to predict signs of change fatigue among employees and alerting the manager to take action to mitigate it.

- 7. Manage task assignments: Automatically updating and assigning new tasks to team members as the change progresses, ensuring workload is balanced.

AI Automation Potential:

- Work AI can do completely for me or on my behalf
- This category includes tasks that AI can fully automate, where human intervention is not required, and the task is repetitive or predictable.

- 1. Automate routine administrative tasks: Freeing up time for People Managers to focus more on strategic change management.

- 2. Generate real-time reports on change progress: Using AI to provide up-to-date information on how the change is progressing, including key milestones and progress.

- 3. Automate task scheduling of training and meetings: Using AI tools to organize and schedule necessary training sessions and update meetings without manual intervention.

- 4. Track completion of training modules: Automatically monitoring which team members have completed required training and who may need additional help.

- 5. Automate updates to stakeholders: Sending regular automated updates to stakeholders about the progress of the change within the team.

- 6. Predict and alert about change fatigue: Using AI to predict signs of change fatigue among employees and alerting the manager to take action to mitigate it.

- 7. Manage task assignments: Automatically updating and assigning new tasks to team members as the change progresses, ensuring workload is balanced.

Prosci | 47

AI Workflow Integration Analysis: Chief Operating Officer

Human Exclusive Tasks:

- Work I still need to do myself (the people side of work)
- This category identifies tasks that are best suited for humans due to the complexity of the task, requiring human judgment, experience, ethical considerations, or intricate decision-making.

- 1. Leading operational strategy meetings: Guiding discussions on how to align operations with broader organizational goals.
- 2. Communicating change impacts to department heads: Ensuring that all operational areas are informed and prepared for organizational changes.
- 3. Negotiating with vendors and service providers: Managing contracts and service agreements to support operational efficiency.
- 4. Overseeing critical decision-making during changes: Making pivotal decisions that affect the organization's operational integrity.
- 5. Maintaining organizational culture during change: Upholding and adapting the organizational culture to embrace changes effectively.
- 6. Engaging with frontline employees: Directly interacting with employees to understand their challenges and feedback.
- 7. Monitoring change adoption at an operational level: Ensuring that implemented changes are effectively integrated into daily operations.

AI Collaboration Opportunities:

- Work I can do with AI to improve productivity and outputs
- These are tasks where AI can assist, enhance, or augment human capabilities, making the task more efficient and effective without fully replacing the human touch.
- 1. Utilizing AI for real-time data analysis: Leveraging AI tools to analyze operational data in real-time, enabling rapid response to emerging trends or issues.
- 2. Enhancing logistics and supply chain management: Using AI to optimize supply chains, predict logistical challenges, and reduce costs.
- 3. Implementing AI-driven performance monitoring tools: Employing advanced analytics to analyze operational efficiency and identify areas for improvement.
- 4. Automating routine operational reports: Using AI to generate regular operational status reports, freeing up time for strategic decision-making.
- 5. Predicting operational risks: Using AI models to foresee potential operational risks and prepare appropriate mitigation strategies.
- 6. Optimizing resource allocation: Employing AI to ensure resources are efficiently utilized across the organization.
- 7. Enhancing communication between departments: Leveraging AI tools to improve the flow of information and coordination across different parts of the organization.

AI Automation Potential:

- Work AI can do completely for me or on my behalf
- This category identifies tasks that AI can fully automate, where human intervention is not required, and the task is repetitive or predictable.
- 1. Automating inventory management: Using AI systems to automatically manage stock levels, reducing waste and shortages.
- 2. Streamlining employee scheduling: Employing AI to adjust staffing levels automatically based on operational and demand requirements.
- 3. Automating compliance tracking: Utilizing AI to monitor adherence to operational policies and regulations, ensuring they are up-to-date. Implementing AI to adjust energy usage in facilities to increase efficiency.
- 4. Automating procurement processes: Handling ordering, tracking, and invoicing with minimal human intervention.
- 5. Monitoring facility management: Using AI to predict maintenance needs and schedule repairs before issues escalate.
- 6. Enhancing safety monitoring: Employing AI tools to continuously monitor workplace safety and predict potential hazards.

© Prosci, Inc. All Rights Reserved

Prosci | 48

Establece la naturaleza del cambio y que es un cambio!

Abre posibilidades y opciones.

Mantiene al "humano en el ciclo" por diseño.

Libera tu potencial humano.

Reduce el temor a ser reemplazado o desplazado.

Libera tu tiempo para hacer el trabajo que te hace sentir vivo y humano.

© Prosci, Inc. All Rights Reserved

Prosci | 49



41

Guiando la adopción de IA con ADKAR

Estableciendo las Bases para la IA y el Cambio

Investigación LATAM 2024

Disrupción de la Industria
Disrupción Organizacional
Disrupción de Empleos
Disrupción de Tareas
Perspectivas Fundacionales
Hallazgos LATAM 2024

¿Cuál es la Naturaleza del Cambio?

Organizacional:

Tecnologías Personalizadas y Competencias generalizadas

Individual:

Integración de IA en el Flujo de Trabajo

Aplicando ADKAR para la Adopción de IA

Consciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidad y Reforzamiento para **integrar IA con confianza y competencia, mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto.**

“El secreto de un cambio exitoso va más allá de las actividades visibles y agitadas en torno al cambio. El cambio exitoso, en esencia, se basa en algo mucho más simple: cómo facilitar el cambio en **una sola persona**”.

Jeff Hiatt

*Fundador de Prosci
Creador de ADKAR*

© Prosci. Todos los derechos reservados.

Prosci®

43

43

Modelo ADKAR en una página

Elemento de ADKAR	Definición	Lo que escuchas	Habilitadores para construir
A Awareness (Consciencia)	De la necesidad del cambio	“Entiendo por qué...”	¿Por qué? ¿Por qué ahora? ¿Qué pasa si no ?
D Desire (Deseo)	Para participar y apoyar el cambio	“He decidido que...”	WIIFM Motivadores personales Motivadores organizacionales
K Knowledge (Conocimiento)	Sobre cómo cambiar	“Sé cómo...”	Dentro del contexto (después de A y D) Necesito saber durante Necesito saber después
A Ability (Habilidad)	De implementar competencias y comportamientos requeridos	“Soy capaz de...”	Tamaño de las brechas K-A Barreras/capacidad Práctica/coaching
R Reinforcement (Reforzamiento)	Para sostener el cambio	“Continuaré...”	Mecanismos Mediciones Sostenimiento

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci®

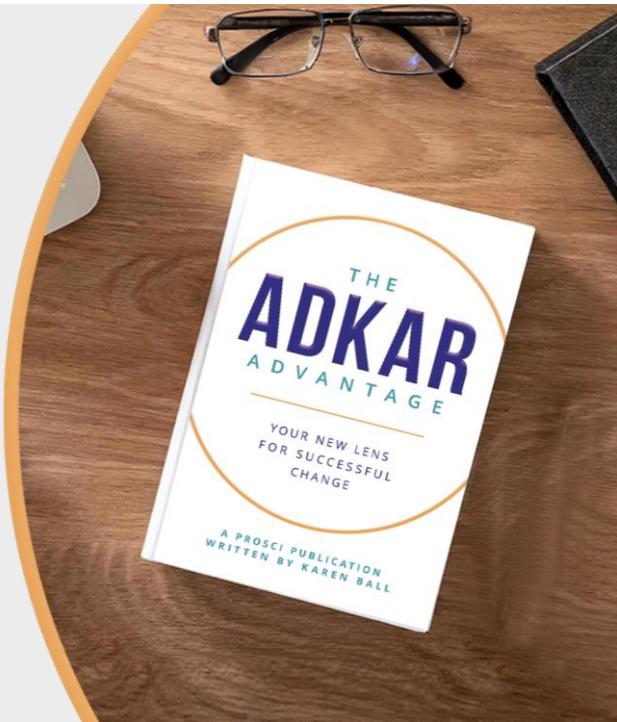
44

44

La última publicación de Prosci *The ADKAR Advantage*

Arroja nueva luz sobre el Modelo ADKAR: un modelo conceptual y marco que hace que el cambio tenga sentido.

Disponible en Amazon
eBook Kindle, pasta blanda, pasta dura (en la mayoría de los mercados)



45

Definiendo el Desafío de Adopción de IA para ADKAR

ADKAR se aplica a desafíos de adopción de los individuos

2	1	3
Cómo hacerlo	Qué hacer	Para qué
Seguro	utilizar GenAI	△ Mejorar proyectos de cambio
Valientemente	adoptar IA	△ Personalizar
Con confianza	integrar IA	△ Generar ventajas
Competentemente	colaborar con IA	△ Mejorar la eficiencia
Efectivamente		△ Mejorar la productividad
		△ Generar mejores resultados

Desafío Universal de Adopción de IA: (adaptado exclusivamente a cómo la utilizarás en tu trabajo)

"utilizar la IA generativa con confianza y competencia para mejorar la productividad, los resultados, el compromiso y el disfrute."

"aprovechar la IA en mi trabajo diario para permitirme centrarme en el trabajo que solo yo, como ser humano, puedo realizar."

"integrar con confianza y competencia la IA generativa en mis flujos de trabajo para mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto."

Prosci

47

Juego de Barreras para la Adopción de IA

El aspecto humano de la adopción de IA será crítico. Empareja la declaración de barrera a la izquierda con el punto de barrera de ADKAR asociado a la derecha.

- | | | |
|---|-------------------------|----------------------------------|
| "No veo por qué necesitamos usar GenAI. ¿No son nuestros métodos actuales lo suficientemente buenos?" | 1 <input type="radio"/> | Awareness
(Consciencia) |
| "Las herramientas de IA son demasiado complejas; tengo dificultades para usarlas de manera efectiva." | 2 <input type="radio"/> | Desire
(Deseo) |
| "Me preocupa que la IA pueda hacer que mi trabajo quede obsoleto." | 3 <input type="radio"/> | Knowledge
(Conocimiento) |
| "Entiendo por qué estamos usando IA, pero no sé cómo usarla para mis tareas." | 4 <input type="radio"/> | Ability
(Habilidad) |
| "No estoy recibiendo retroalimentación sobre si estoy utilizando la IA generativa correctamente." | 5 <input type="radio"/> | Reinforcement
(Reforzamiento) |

¿Tus empleados tienen dificultades para utilizar con confianza y competencia GenAI para mejorar la eficiencia y los resultados de su trabajo? ¡Tenemos décadas de investigación y un modelo probado que puede ayudar!

Prosci

48

Declaraciones de los Puntos de Barrera de ADKAR

Estas declaraciones indican un punto de barrera en el lado humano de la adopción de IA y el viaje individual del cambio "para integrar con confianza y competencia la IA generativa en mis flujos de trabajo para mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto".

Declaraciones de los Puntos de Barrera de Consciencia:	Declaraciones de los Puntos de Barrera de Deseo:	Declaraciones de los Puntos de Barrera de Conocimiento:	Declaraciones de los Puntos de Barrera de Habilidad:	Declaraciones de los Puntos de Barrera de Reforzamiento
"No entiendo por qué necesitamos integrar la IA generativa en nuestros flujos de trabajo."	"No estoy seguro de querer cambiar la forma en que trabajo actualmente."	"No sé por dónde empezar a aprender sobre la IA generativa."	"Incluso después del entrenamiento, aún no me siento seguro usando herramientas de IA."	"No veo ningún apoyo de seguimiento después del entrenamiento inicial."
"¿Cuál es la urgencia detrás de adoptar esta nueva tecnología ahora?"	"Esto parece más trabajo para mí sin beneficios claros."	"¿Qué habilidades específicas necesito para usar efectivamente la IA en mi trabajo?"	"Me cuesta aplicar lo que he aprendido sobre IA a mis tareas diarias."	"No hay reconocimiento para aquellos que utilizan con éxito la IA en su trabajo."
"¿Cómo exactamente beneficiará la IA generativa nuestro trabajo?"	"Estoy cómodo con el sistema actual y no veo la necesidad de cambiar."	"No tengo claro cómo integrar la IA en mis flujos de trabajo existentes."	"Necesito más práctica práctica para sentirme cómodo con esta tecnología."	"No recibo retroalimentación sobre qué tan bien estoy integrando la IA en mis flujos de trabajo."
"¿Cuáles son los riesgos si no implementamos la IA?"	"¿Qué beneficios obtendría si comienzo a usar la IA generativa?"	"¿Hay recursos de capacitación disponibles para aprender esta nueva tecnología?"	"Encuentro difícil solucionar problemas que surgen al usar IA."	"Los incentivos para usar IA no parecen estar alineados con nuestros objetivos."
"¿Por qué nuestra organización se está enfocando en la IA cuando tenemos otras prioridades?"	"Me preocupa que la IA pueda hacer que mi trabajo sea redundante."	"¿Cuáles son las mejores prácticas para usar la IA generativa en nuestro campo?"	"No estoy seguro si estoy utilizando las herramientas de IA correctamente."	"Siento que el enfoque en la IA ha disminuido y ya no es una prioridad."

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

49

A

Consciencia (Awareness) – de la necesidad de integrar la IA en mi flujo de trabajo

Bloques de Construcción Básicos

- ¿Cuál es la naturaleza del cambio?
- ¿Por qué es necesario el cambio? ¿Por qué ahora?
- ¿Cuál es el riesgo de no cambiar?

Fuerzas Restringidoras Más Grandes

- Falta de comprensión
- Miedo
- Seguridad laboral

Fuerzas Impulsoras Más Grandes

- Educación
- Comunicación
- Visión unificada

Consideraciones Únicas para la Adopción de la IA

- La primera exposición creó un "hueco de conciencia" del valor
- A pesar del entusiasmo; la "naturaleza del cambio" sigue mal definida para individuos y organizaciones
- Ya está ocurriendo a un ritmo significativo (incluyendo BYOAI; estudio de Microsoft y LinkedIn)

"Interesante, pero yo hago trabajo real."



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

50

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars

D

Deseo (Desire) – para participar y apoyar la integración de la IA

Bloques de Construcción Básicos

- WIIFM (¿Qué hay para mí?)
- Motivadores Personales
- Motivadores Organizacionales

Fuerzas Restringidoras Más Grandes

- Miedo a perder el empleo
- Resistencia al cambio
- Incertidumbre

Fuerzas Impulsoras Más Grandes

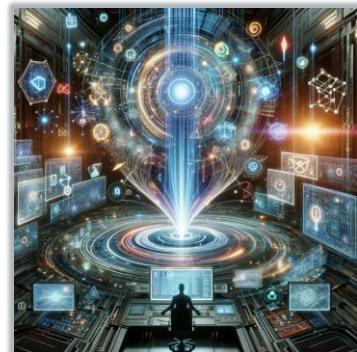
- WIIFM (¿Qué hay para mí?)
- Compromiso
- Demostrar beneficios

Consideraciones Únicas para la Adopción de la IA

- Los "tramposos" la usan. Me quitará el trabajo. Tomará el control del mundo.
- WIIFM: más rápido (en menos tiempo), mejor (de mayor calidad), más fácil (con menos esfuerzo mental)
- Primeros borradoreos en un instante. No más empezar con una hoja en blanco. Soluciona mis problemas reales.

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

First drafts in a flash



Prosci

51

51

De la investigación de Prosci con más de 700 encuestados en un webinar de enero de 2024

De los practitioners encuestados:

65% está de acuerdo en que tendrán más éxito en su rol usando IA que aquellos que no lo hacen.

61% cree que los proyectos que utilizan IA tendrán más éxito que aquellos que no lo hacen.

73% cree que las organizaciones que usan IA tendrán más éxito que aquellas que no lo hacen.



Del informe de tendencias laborales de Microsoft y LinkedIn 2024, publicado en mayo de 2024

Los usuarios encuestados dijeron que la IA les ayuda a:

90% → ahorra tiempo

85% → permite enfocarse en el trabajo más importante

84% → ser más creativos

83% → disfrutar más de su trabajo



Visto en una presentación interna sobre el impacto de la IA para usuarios Pilot

De los Usuarios Pilot de IA:

- 2/3 creen que la IA Generativa les permite completar tareas más rápido

- 2/3 creen que la IA Generativa permite menos esfuerzo mental en tareas repetitivas

- 2/3 creen que la IA Generativa mejora la calidad de su trabajo

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

Prosci

52

52

© Prosci, Inc. All rights reserved

K

Conocimiento (Knowledge) – sobre cómo integrar la IA en tu flujo de trabajo

Bloques de Construcción Básicos

- Dentro del contexto (A&D)
- Necesidad de saber durante
- Necesidad de saber después

Fuerzas Restringidoras Más Grandes

- Falta de conocimiento
- Tiempo para adquirir conocimiento
- Falta de recursos

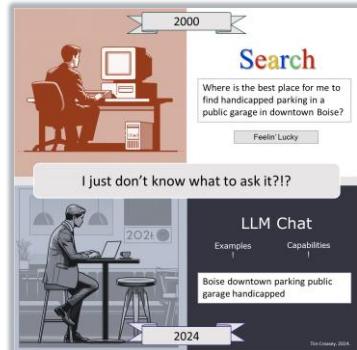
Fuerzas Impulsoras Más Grandes

- Capacitación para el conocimiento
- Apoyo del liderazgo
- Aprendizaje continuo

Consideraciones Únicas para la Adopción de la IA

- Desaprender el uso de palabras clave (keywords) y aprender a acceder a la información digital volviendo a hablar en lenguaje humano
- Qué sistemas puedes usar. Qué está bien poner. Qué está bien hacer con los resultados.
- Análisis de Integración del Flujo de Trabajo de IA para identificar las oportunidades de colaboración

Desaprender el escribir en Keywords



A

Habilidad (Ability) – para integrar eficazmente la IA en tu flujo de trabajo

Bloques de Construcción Básicos

- Tamaño de la Brecha de Conocimiento-Habilidad (K-A)
- Barreras/capacidad
- Práctica/coaching

Fuerzas Restringidoras Más Grandes

- Falta de confianza
- Conocimiento insuficiente
- Miedo

Fuerzas Impulsoras Más Grandes

- Capacitación y desarrollo
- Espacio seguro
- Coaching y mentoría

Consideraciones Únicas para la Adopción de la IA

- Usa 10 aspectos del impacto del cambio para definir la Habilidad (atiende la mentalidad)
- Cambio crítico de mentalidad: la IA como tu aliado, no tu Oráculo
- Consejos de colaboración: expertos en prompt; investiga un poco

Un modelo mental para la colaboración con GenAI



R

Reforzamiento (Reinforcement) – para sostener la integración de la IA

Bloques de Construcción Básicos

- Mecanismos
- Medición
- Sostenimiento

Fuerzas Restringidoras Más Grandes

- Falta de reconocimiento
- No hay éxito medible
- Prácticas inconsistentes

Fuerzas Impulsoras Más Grandes

- Programas de reconocimiento
- Métricas de éxito
- Estructuras de apoyo continuo

Consideraciones Únicas para la Adopción de la IA

- El éxito a menudo se encuentra en lugares inesperados pero notables (satisfacción laboral)
- El Aprendizaje Experimental Requiere tenacidad y curiosidad
- Los anti-refuerzos pueden causar regresión y "Contrabandistas Profesionales de IA"

Aprendizaje Experimental



La Adopción de IA Depende de los Resultados de ADKAR

A	D	K	A	R
<p>Conciencia (Awareness) Milestone Date ◇</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entiendo por qué está ocurriendo este cambio. 2. Entiendo por qué el cambio está ocurriendo en este momento. 3. Comprendo el riesgo de no cambiar. 4. Entiendo lo que gatilla (internos y externos) este cambio. 5. Entiendo la visión de nuestro líder sobre este cambio. 	<p>Deseo (Desire) Milestone Date ◇</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creo en la razón para este cambio. 2. Apoyo este cambio. 3. Conozco el beneficio para mí (WIIFM - What's In It For Me). 4. He tomado la decisión de participar en este cambio. 5. Creo que, si asumimos este cambio, hay una alta probabilidad de que tengamos éxito. 	<p>Conocimiento (Knowledge) Milestone Date ◇</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Entiendo claramente el impacto que este cambio tendrá en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo. 2. Tengo el conocimiento necesario para tener éxito mientras se implementa el cambio. 3. Tengo el conocimiento necesario para tener éxito después de que se implemente el cambio. 4. No preveo ninguna brecha de conocimiento que pueda hacerme menos exitoso como resultado de este cambio. 5. He recibido capacitación adecuada para sentirme preparado/a para tener éxito. 	<p>Habilidad (Ability) Milestone Date ◇</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Creo que puedo cerrar la brecha entre el conocimiento y la habilidad. 2. He podido practicar nuevas habilidades y comportamientos. 3. Soy capaz de implementar los cambios en mis comportamientos, procesos, herramientas y flujos de trabajo. 4. Creo que la capacitación proporcionada me dará lo que necesito para tener éxito en este cambio. 5. Puedo acceder a conocimientos adicionales y apoyo cuando sea necesario. 	<p>Reforzamiento (Reinforcement) Milestone Date ◇</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. La organización está comprometida en mantener el cambio vigente. 2. Existen mecanismos establecidos para mantener el cambio. 3. Conozco las consecuencias de no realizar mis nuevas actividades. 4. Recibo recompensas por desempeñarme de la nueva manera. 5. Mi desempeño en la nueva forma es evaluado.

Guiando la adopción de IA con ADKAR

Estableciendo las Bases para la IA y el Cambio Investigación LATAM 2024

Disrupción de la Industria
Disrupción Organizacional
Disrupción de Empleos
Disrupción de Tareas
Perspectivas Fundacionales
Hallazgos LATAM 2024

¿Cuál es la Naturaleza del Cambio?

Organizacional:

Tecnologías Personalizadas y Competencias generalizadas

Individual:

Integración de IA en el Flujo de Trabajo

Aplicando ADKAR para la Adopción de IA

Consciencia, Deseo, Conocimiento, Habilidad y Reforzamiento para **integrar IA con confianza y competencia, mejorar mi trabajo y aumentar mi impacto.**

Referencias rápidas de recursos de IA - Prosci

Podcasts

- [Gestión del Cambio y su relevancia en la Transformación Digital Empresarial \(Sept 2023\)](#)
- [Innovation Junkies – Part 2 On AI in the Use of CM \(May 2024\)](#)
- [Special Episode – AI & Focusing on the People Side of Change \(May 2024\)](#)

Artículos y Blogs

- [Impacto de la Inteligencia Artificial y la automatización en las organizaciones](#)
- [12 things we learned about AI and CM in 2023 \(Jan 2024\)](#)
- [A Point of View on AI, Change, and Change Management \(July 2023\)](#)
- [Principales desafíos y cómo lograr éxito en la transformación digital](#)
- [¿Cómo enfrentar con éxito el proceso de transformación digital en las empresas?](#)
- [AI in CM: Early Findings, Challenges and Opportunities](#)
- [Cómo gestionar los cambios tecnológicos en tu empresa](#)
- [¿Cómo implementar una estrategia de transformación digital exitosa en tu empresa?](#)
- [Modelo ADKAR para integrar Gestión del Cambio y Gestión de Proyectos](#)
- [Infografía: Nuevos datos sobre cómo el modelo ADKAR impulsa el cambio](#)

Webinars, Reportes & Páginas

- [Navegando en la Era Digital: Inteligencia Artificial y Gestión del Cambio \(Abril 2024\)](#)
- [Applying ADKAR to AI Adoption Challenges \(Sept 2023\)](#)
- [Ebook: Inteligencia Artificial y Gestión del Cambio \(Nov 2023\)](#)
- [Early Insights and Applications – Webinar Findings \(Feb 2024\)](#)
- [Leveraging AI for Nonprofit Funding and So Much More \(Jan 2024\)](#)

Soluciones Prosci



60

ÚLTIMOS CUPOS

CERTIFICACION INTERNACIONAL EN GESTION DEL CAMBIO
¿ESTÁS LISTO PARA LIDERAR EL CAMBIO?

Marca tu calendario para los próximos programas de Certificación de Gestión del Cambio de Prosci

© Prosci, Inc. All Rights Reserved.



- CUPOS LLENOS**
- 30 JUL - 01 AGOSTO**
- 27 - 29 AGOSTO**

¡ASEGURA TU LUGAR HOY!



Prosci

61

Navigating AI Adoption with ADKAR

www.prosci.com/webinars



© Prosci, Inc. All Rights Reserved.

CONTACTO

www.prosci.com/es



contacto.latam@prosci.com



Oficinas México: +52 55 1107 6758

Oficinas Colombia: +57 314 230 6716

Oficinas Chile: +56 9 9505 3435

