

2.1 Modelo de adopción

Dimensión 2 · Personas y Cultura · Ficha de capacidad



Framework de Adopción de IA v1.4
Espacio de Innovación con IA · CESSI

PREGUNTA CLAVE

¿Quién es el dueño de la adopción, cuánto tiempo protegido tiene y qué pasa cuando el impulso inicial decae?

POR QUÉ IMPORTA

La adopción que depende de entusiastas se va con ellos. Lo que mata a la red informal no es la falta de ganas: es la falta de tiempo protegido y de mandato.

LOS CUATRO NIVELES

N1

Entusiastas aislados que exploran por su cuenta; el conocimiento se va con ellos.

N2

Referentes informales ('preguntale a tal') sin mandato, tiempo ni conexión entre sí.

N3

Modelo activo con recursos: squad, red de champions o hub con tiempo protegido, objetivos y ritmo; el dueño de la adopción es explícito desde el onboarding.

N4

La adopción está en los objetivos e incentivos de toda la línea de mando; la estructura dedicada explora la frontera.

CÓMO SUBIR UN NIVEL

Transición	Acción	Tiempo (est.)	Quién	Evidencia de hecho
N1 → N2	Nombrar a los referentes que ya existen de hecho. Reconocerlos es gratis y ordena.	1 semana	Dirección	Lista publicada de referentes por área.
N2 → N3	Darle formato al modelo: champions con horas asignadas (5-10% de la organización) y comunidad de práctica quincenal, o squad/líder/hub con mandato claro. Incorporar al dueño de la adopción en el onboarding.	1 trimestre	Dirección + RRHH + dueño de la adopción	Horas protegidas asignadas por escrito; calendario de comunidad de práctica; onboarding actualizado.
N3 → N4	Mover la responsabilidad de adopción del squad a la línea: cada líder de equipo con objetivos de adopción propios; el squad pasa a explorar lo próximo.	1 ciclo de objetivos	Dirección + líderes de equipo	Objetivos de adopción en la evaluación de todos los líderes.

QUÉ MEDIR

% de áreas con champion activo · Horas protegidas por mes del modelo de adopción · Retención de champions (rotación alta = modelo quemado)

Tablero: M1 Cobertura de uso (mensual).

VARIANTES POR PERFIL

PyME (≈30). Un líder que combina la función con otras responsabilidades es legítimo, si tiene tiempo asignado. En 30 personas, 2-3 champions con 2 horas semanales.

Empresa grande (≈500). Tres modalidades validadas en la mesa de trabajo del tercer conversatorio: líder de innovación, grupo que concentra y transmite, hub que prueba y define el plan. Lo que no puede faltar es el dueño explícito.

ANTI-PATRÓN

El club de entusiastas: demos brillantes los viernes, cero cambio en cómo trabaja el resto el lunes.

EN QUÉ SE APOYA

Kotter, Accelerate (sistema operativo dual; red de voluntarios del 5-10%) · Ismail et al. (la comunidad se gestiona con interfaces, no con entusiasmo).

Ver también: 2.2 · 2.4 · 4.3