DunIA CastRHo

WHITEPAPER · CASO DE ESTUDIO · NOVIEMBRE 2026

DE LA CAPACITACIÓN A LA ADOPCIÓN

Lo que aprendimos al llevar IA y Microsoft Copilot a 105 colaboradores de una empresa de manufactura y distribución.

Claridad | Configuración | Curaduría | Criterio

Dunia Castro
Diamante de la Convergencia™ · NIA Mentor™ · cursodeiapararrhh.com

RESUMEN EJECUTIVO

EL SALTO EXISTE. SOSTENERLO ES EL RETO.

Una empresa mexicana de manufactura y distribución llevó a 105 colaboradores de cinco áreas por un programa de seis sesiones para aplicar IA generativa y Microsoft Copilot a su trabajo diario. El programa lo diseñó, facilitó y evaluó Dunia Castro, con el Diamante de la Convergencia™ como metodología y NIA Mentor™ como evaluador de proyectos.

+48
puntos de capacidad: de 26 a 74 (escala 0–100)

71%
de los proyectos finales acreditados (15 de 21)

+58
avance de Operación, el área que llegó más abajo

105
colaboradores en 5 rutas · 6 sesiones · ago–oct 2026

Indicador	Resultado
Registros participantes	105, en 5 áreas funcionales
Duración	6 sesiones · agosto–octubre 2026
Asistencia global	68.7%
Cumplimiento de entregables	38.5%
Proyectos finales entregados	21
Proyectos acreditados	15 (71%)
Capacidad antes → después	26 → 74 puntos · **+48 pts**

Tres ideas para llevarse

El salto de capacidad es real.

Quienes llegaron al proyecto final pasaron, en promedio, de 26 puntos en su autodiagnóstico a 74 en su proyecto. Lo que más creció fue el método y la capacidad de aplicar la IA a su propio proceso.

El reto no es aprender, es sostener.

La asistencia arrancó arriba de 80% y cerró en 50%; las entregas pasaron de 74% a 6%. Solo 1 de cada 5 participantes presentó proyecto.

El valor todavía hay que medirlo.

Ya hay casos operando con datos reales, pero casi ninguno mide horas ni dinero ahorrado. Impacto y retorno fueron los criterios más bajos en todas las áreas.

1 · EL RETO

LICENCIAS, UN CURSO Y ESPERAR A QUE LO USEN.

Muchas empresas resuelven la adopción de IA así: compran licencias, dan un curso y esperan que la gente “lo use”. Casi nunca pasa.

> ¿Qué pasa si la capacitación se diseña por área, se pide un proyecto con datos reales del puesto y se evalúa con evidencia, no con asistencia?

Este documento comparte lo que funcionó, lo que no y el modelo que proponemos para pasar de la capacitación a la adopción.

2 · CÓMO SE DISEÑÓ EL PROGRAMA

CINCO RUTAS, SEIS SESIONES, TRES CAPAS DE EVALUACIÓN.

Comercial y Mercadotecnia · Administración y Finanzas · RH, Sistemas, Auditoría y Calidad · Flota, Logística y Compras · Operación Industrial y Planeación

Sesión	Tema	Para qué
1	Introducción a la IA	Alcances, límites y usos reales en el trabajo
2	Diamante de la Convergencia™ (4C)	Pasar del prompt espontáneo a una instrucción con Claridad, Configuración, Curaduría y Criterio
3	Cliente, mensaje y contenido	Copilot aplicado a datos, documentos, presentaciones y comunicación
4	Agentes de IA	Entender agentes especializados: instrucciones, fuentes, funciones y límites
5	Creación de agentes	Construir y probar agentes con ajustes iterativos
6	Automatización	Power Automate, conectores y flujos para tareas repetitivas

Evaluación en tres capas

1. Autodiagnóstico de entrada

12 capacidades, nivel de partida y accesos tecnológicos.

2. Entregables por sesión

Para ver la continuidad entre práctica guiada y trabajo autónomo.

3. Proyecto final

Evaluado por NIA Mentor™ en 8 criterios: aplicación, impacto, autonomía, dominio de IA, complejidad, calidad, progreso y retorno. Se acredita con 70 de 100.

3 · EL PUNTO DE PARTIDA

LA PRIMERA BARRERA FUE TECNOLÓGICA.

Antes de hablar de prompts, el diagnóstico mostró que la primera barrera era tecnológica. De los 24 diagnósticos detallados recibidos:

17
no tenían Power Automate o no sabían si lo tenían

16
no tenían permiso para crear agentes o no lo sabían

13
no tenían conectores de Copilot activos o no lo sabían

8 · 7
nunca habían abierto Copilot · nunca habían entrado con su cuenta de empresa

5
trabajaban con red restringida o sitios bloqueados

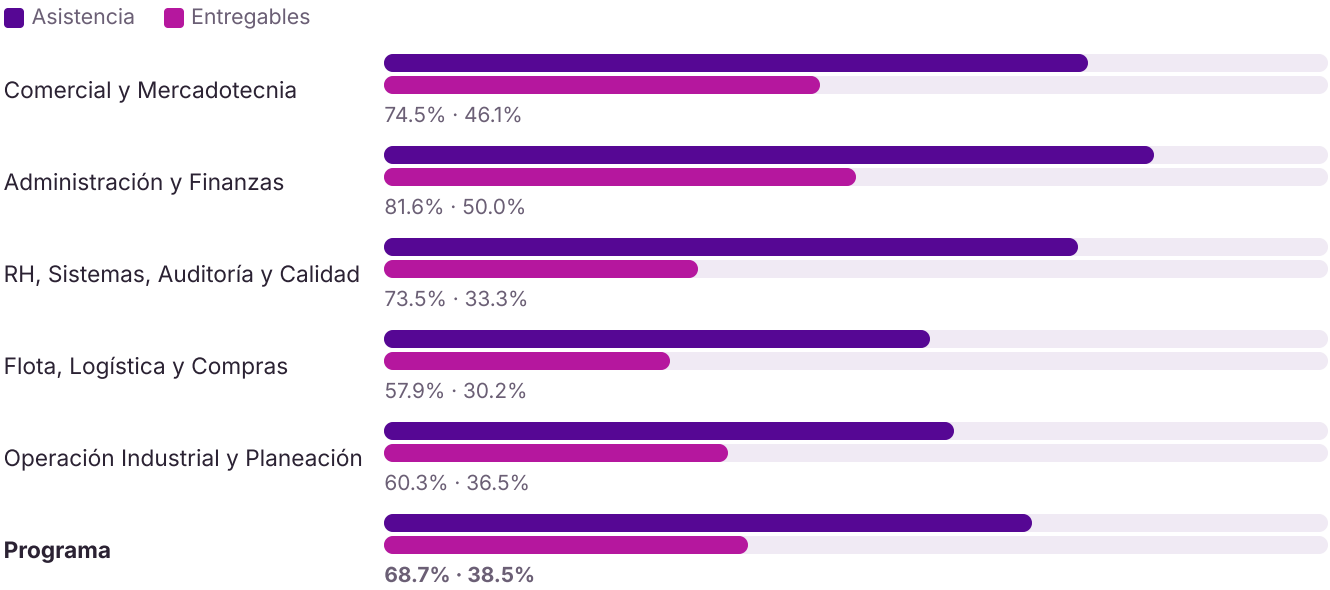
1
había tomado antes un curso de IA

En la autoevaluación (escala 1–4), las capacidades más bajas fueron justo las que hacen la diferencia: estructurar un caso con método (1.5), explicar qué puede y qué no puede hacer la IA (1.6) y escribir un prompt con rol, contexto, tarea y formato (1.7).

> **Aprendizaje:** si no se resuelven licencias y permisos antes de empezar, la capacitación choca con la pared justo en la parte más valiosa (agentes y automatización).

4 · PARTICIPACIÓN

LA CURVA QUE CASI NADIE REPORTA.



La participación fue alta al inicio y bajó cuando el contenido se volvió más práctico. La caída coincidió con cierres de mes, reprogramaciones y falta de licencias en algunos equipos, así que no se puede atribuir solo a falta de interés.

Cómo quedó la distribución por persona

1	23	48	32
entregó las 6 actividades	entregaron 4 o 5	entregaron 2 o 3	entregaron 0 o 1

34% se comportó como *comprometido* (asiste y entrega), 16% *asiste pero no entrega*, 8% *entrega sin asistir* y 41% quedó *en riesgo*.

> **Aprendizaje:** asistir no es lo mismo que aplicar. En la última sesión, por cada 100 asistencias hubo apenas 12 entregas.

5 · RESULTADOS

ANTES Y DESPUÉS.

El "antes" es el autodiagnóstico de entrada llevado a escala 0–100; el "después" es el dictamen del proyecto final.

Área	Proyectos	Acreditados	Antes	Después	Avance
Comercial y Mercadotecnia	0	—	—	—	—
Administración y Finanzas	5	4 (80%)	26	74	+48
RH, Sistemas, Auditoría y Calidad	9	6 (67%)	35	76	+41
Flota, Logística y Compras	1	1 (100%)	32	85	+53
Operación Industrial y Planeación	6	4 (67%)	11	69	+58
Programa	**21**	**15 (71%)**	**26**	**74**	**+48**

> **Lo más interesante:** Operación Industrial y Planeación llegó con el autodiagnóstico más bajo (11) y fue el área que más avanzó (+58). Tres participantes que se autoevaluaron en cero terminaron con proyectos acreditados de 73 a 85 puntos. El punto de partida no define el punto de llegada cuando hay método y un problema real que resolver.

6 · CASOS QUE SALIERON DEL TALLER

PROYECTOS CON DATOS REALES.

Estos son algunos de los proyectos, descritos sin datos que identifiquen a la empresa ni a las personas:

Caso	Área	Qué logró
Estándar de reporte financiero con IA	Finanzas	Ya opera en el cierre mensual; detectó 9 alarmas altas y 30 inconsistencias de cierre.
Simulador de costeo para Dirección	Planeación financiera	Validado 16 de 16 casos contra el Excel maestro; podría bajar una solicitud de ~2 horas a menos de un minuto.
Análisis de rotación	Recursos Humanos	Con datos reales encontró que 6 de cada 10 bajas ocurren antes del sexto mes: el problema está en el onboarding.
Ausentismo inteligente	Recursos Humanos	Revisó 1,890 registros reales y encontró 78% sin clave de incidencia; flujo de alertas en Power Automate en pruebas.
Cálculo de finiquitos	Nómina	Libro automatizado con 4,144 fórmulas comparadas sin diferencias (sobre datos de prueba).
Inventario automatizado	Sistemas / Flota	Flujo diario con bitácora de errores; listo para medir horas liberadas.
Analítica de incidencias de planta	Operación	Análisis de 252 mil incidencias y tablero de OEE y paros.
Matriz regulatoria de operaciones	Calidad	54 puntos para anticipar requisitos antes de cada operación.

> **Lo que distingue a los mejores proyectos:** llevan la IA a datos propios y verifican el resultado. No se quedan en “Copilot me lo hizo”; comprueban que el número cuadra.

7 · SEIS HALLAZGOS

1. **Pertinencia alta.** Los proyectos nacieron de tareas reales del puesto: costeo, conciliaciones, provisiones, nómina, rotación, inventarios, OEE y trazabilidad. Cuando el reto es del puesto, la gente se engancha.
2. **La continuidad es el verdadero reto.** El aprendizaje cae justo cuando sube la complejidad. Hay que diseñar el seguimiento desde el inicio, no al final.
3. **Madurez muy distinta entre personas.** Convivieron participantes que nunca habían abierto Copilot con otros que construyeron agentes y flujos. Un solo ritmo no sirve para todos.

4. **La habilitación tecnológica manda.** Licencias, permisos de agentes y Power Automate limitaron la práctica, sobre todo en las últimas sesiones.

5. **Gobierno de datos antes de escalar.** Un proyecto incluía datos personales de empleados sin proteger. Cualquier uso de IA con información de personas necesita una regla de anonimización y resguardo.

6. **El impacto todavía hay que demostrarlo.** Ninguno de los 21 proyectos midió aún ahorro de horas o dinero. Varios trabajan con datos de prueba. Sin línea base no hay retorno que defender.

8 · EL MODELO

DE LA CAPACITACIÓN A LA ADOPCIÓN EN 12 SEMANAS.

Con lo aprendido, la recomendación es convertir los proyectos acreditados en **pilotos medidos**, con esta ruta:

SEMANAS 1–2

1. Selección

Cada área elige un caso por impacto, factibilidad, sensibilidad de datos y patrocinio.

1 caso priorizado por área, con patrocinador

SEMANAS 3–4

2. Habilitación

TI y dueños de proceso validan licencias, permisos, conectores, datos y criterios de aceptación.

Usuarios habilitados y criterios firmados

SEMANAS 5–8

3. Pilotos controlados

Se prueba un flujo o agente por área con pocos usuarios, casos de prueba y revisión humana.

Bitácora de pruebas e incidencias

SEMANAS 9–12

4. Evaluación y decisión

Se compara contra la línea base: tiempo, exactitud, reprocesos y adopción.

Escalar, ajustar o detener cada piloto

9 · CHECKLIST PARA RRHH Y CAPACITACIÓN

Si vas a llevar IA a tu organización, esto es lo que haríamos distinto desde el día uno:

- [ ] Validar licencias, permisos de agentes y Power Automate **antes** de la primera sesión.
- [ ] Aplicar un diagnóstico de entrada que mida capacidades **y** accesos.
- [ ] Diseñar rutas por área, con ejemplos de su propio proceso.
- [ ] Pedir desde la sesión 1 un caso real del puesto que crezca hasta ser el proyecto final.
- [ ] Medir la línea base (horas, errores, tiempo de respuesta) antes de construir.
- [ ] Definir una regla de anonimización para cualquier dato de personas.
- [ ] Calendarizar fuera de cierres de mes y evitar reprogramaciones.
- [ ] Abrir una segunda ventana de entrega para quienes se quedan a medio camino.
- [ ] Evaluar por evidencia del proyecto, no por asistencia.

NOTA METODOLÓGICA

- Asistencia: 105 registros × 6 sesiones (433 asistencias de 630 posibles). Entregables: 104 participantes × 6 actividades (240 entregas de 624 esperadas). En entregables, la sesión 1 corresponde al diagnóstico inicial.
- El “antes y después” incluye solo a los 21 participantes que entregaron proyecto final.
- Los porcentajes describen registros de participación; no certifican competencia individual.
- Por confidencialidad se omiten el nombre de la empresa y de los participantes.

ROLES MÍNIMOS PARA EL MODELO

Patrocinador del área Prioriza y valida el valor.	**TI / Sistemas** Habilita y asegura controles.	**Facilitación** Acompaña la adopción.	**Dueño del proceso** Prueba, registra resultados y sostiene el uso.

SOBRE LA AUTORA

DUNIA CASTRO · DUNIA CASTRHO

Dunia Castro es consultora, investigadora y conferencista especializada en IA aplicada a Recursos Humanos, con 30 años de experiencia en RRHH y formación. Es creadora del Diamante de la Convergencia™ (Claridad, Configuración, Curaduría y Criterio) y de NIA, su ecosistema de asistentes de IA para capacitación, ventas y reclutamiento. Ha formado a más de 25,000 personas en más de 10 países. Es HRCI Recertification Provider 2026 y cuenta con registro STPS.

¿QUIERES ESTE RESULTADO EN TU EQUIPO?

El Hyper Team Lab lleva este modelo a tu empresa: diagnóstico, ruta a la medida por área, sesiones con NIA Mentor™ y reporte de impacto.

🌐 www.cursodeiapararrhh.com ✉️ dunia@reclutamientoporredes.com
💬 WhatsApp +52 729 842 1012