

Creación de una Estrategia Escalable de Datos e Inteligencia Artificial para Liberar el Valor del Negocio

2026



EMILIO A. MUÑOZCANO ORTIZ



- Responsable de la Oficina de Evolución en Logrand Entertainment Group. (13 años)
- Especialista en Captación de Valor vía: Transformación (digital) de Negocios, Inteligencia Empresarial, Analítica y Ciencia de Datos (IA), Gobierno de Datos, Data Literacy, Arquitectura de Empresarial, y Gestión. (25+ años).
- Licenciado en Economía (Tec de Monterrey), Maestría en Prospectiva (Tec de Monterrey), Máster en Business Intelligence (Univestitat de Barcelona), Alquimista de Soluciones (Universidad de la Vida).
- Speaker de Transformación, Inteligencia Empresarial y Gestión
- Fotógrafo Profesional y lector

¿Cuáles son los factores en el entorno que afectan la definición estratégica actualmente?

Factores en el entorno

1. La aceleración de las herramientas Tecnológicas (IA)

2. Entorno económico e incertidumbre geopolítica

- Fragmentación

3. Cambios de los entornos Laborales

- Expectativas
- Cambios demográficos
- Modelos “Tech Driven”

Lo que necesitamos hacer

Cambio de paradigma de IA hacia: la generación de valor, productividad, aceleración. Replantearse el estatus quo, redefinición de dominio, procesos punta a punta y estructuras tradicionales

Adaptarnos de forma rápida ante la creciente complejidad y replanteamiento de las estrategias de expansión geográfica o relocalización

Trascender estructuras tradicionales, redefinición de liderazgos, enfoque a desempeño.

Palancas a considerar en el diseño de una estrategia exitosa de IA

Tecnología (IA)	Economía	Entorno laboral
Preparar a la organización para IA	Encontrar valor en el contexto geopolítico	Provocar que los estándares de desempeño sean superiores
Comprender las nuevas interacciones entre personas y agentes	Enfoque en la productividad	Asegurar y refinar el foco en diversidad e inclusión
Redefinir el futuro de los servicios compartidos	Centrarse en el core del negocio	Liderazgo de adentro hacia afuera

Preparar a la organización
para IA

Preparar a la organización para la IA

Lo que necesitamos hacer

- 1. Diseñar una estrategia que reajuste el negocio para enfocarlo en las verdaderas fuentes de ventaja competitiva.**
- 2. Construir plataformas tecnológicas flexibles que permitan la escalabilidad (AI Mesh).**
- 3. Reestructuración integral de flujos de trabajo para escalar la IA.**
- 4. Empoderar a la fuerza laboral para que la responsabilidad humana y la rapidez de los agentes se refuercen mutuamente.**

Agenda unificada del despliegue de la IA por parte de C-Level.

Arquitectura combinable y agnóstica que permita que los agentes colaboren, compartan contexto y evolucionen a través de diferentes sistemas.

Modelos operativos planos, rápidos y fluídos.

Rediseñar habilidades, estructuras contractuales y modelos de tiempo de trabajo.

Rendición de cuentas sobre los resultados de la IA.

Comprender las nuevas
interacciones entre personas
y agentes

Nuevas interacciones entre personas e IA

Lo que necesitamos hacer

- 1. Asegúrese de que la adopción de la IA genere un valor claro en la organización.**
- 2. Seleccionar al liderazgo adecuado para impulsar la adopción de la IA.**
- 3. Crear infraestructura para medir, incentivar y monitorear el progreso.**

Realizar evaluaciones frecuentes del impacto de las herramientas de IA en los flujos de trabajo y tareas.

Transformar las herramientas en en resultados concretos y tomar decisiones que alineen la tecnología con las prioridades de la organización.

Alinear las métricas, los incentivos y los planes de desarrollo del personal con los resultados.

Redefinir el futuro de los
servicios compartidos

Evolución de los servicios compartidos

Lo que necesitamos hacer

- 1. Priorizar la inversión en tecnologías avanzadas.**
- 2. Reevaluar el papel de la estandarización de procesos.**
- 3. La transformación de los servicios compartidos debe de ser prioridad.**
- 4. Construir y habilitar ecosistemas de talento e innovación.**
- 5. Alinear la estrategia de Footprint con el contexto geopolítico.**

Priorizar procesos por impacto y factibilidad.

En un mundo de IA con agentes, la estandarización estricta es menos crítica que antes.

Crear una visión clara, un mandato de liderazgo y una estructura de gobernanza.

Colaborar con proveedores de tecnología, start ups y academia para acelerar. Rediseño de incentivos y planes de carrera.

Estrategia de diversificación de presencia digital que considere las restricciones regulatorias, la ciberseguridad y el riesgo geopolítico.

Encontrar valor en el
contexto geopolítico

Contexto geopolítico

Lo que necesitamos hacer

1. Valorar lo que esta en juego.

Adoptar con IA modelos operativos basados en la adaptabilidad. Esto implica la planificación y simulación de escenarios dinámicos.

2. Estructura Organizacional.

Rediseño de procesos (agentes e IA), atracción de talento digital.

Valorar que capacidades se pueden centralizar, separar o duplicar.

3. Gobernanza.

Seguridad digital, supervisión de interacciones, cyber seguridad.

Enfoque en la productividad

Enfoque en la productividad

Lo que necesitamos hacer

1. Diagnóstico de madurez de procesos en flujos de trabajo.

Eliminar proceso de gobierno no esenciales y procesos duplicados.

Sincronizar y agilizar el flujo de información entre mercados, unidades de negocio. (IA)

Optimizar los esfuerzos y centrarse únicamente en la información relevante para la toma de decisiones.

Automatizar los procesos: digitalizar los flujos de trabajo, integrar modelos de pronóstico u optimización, incorporar IA a la analítica empresarial.

2. Rediseño de procesos y rutinas.

Priorizar los flujos de trabajo de mayor impacto.

Enfoque en la productividad

- 3. Fomentar la rendición de cuentas y unificar esquema de gobierno.**
- 4. Cultura y gestión del Cambio.**
- 5. Integrar la mejora continua y la escalabilidad.**

Lo que necesitamos hacer

Establecer a dueños claros en los procesos puntos a punta responsables de la creación de valor.

Reconocer esfuerzos interfuncionales.

Información de seguimiento unificada y compartida.

Moverse hacia el concepto de “Excelencia Empresarial”.
Eliminar silos.

Usar IA para monitorizar el rendimiento, detectar cuellos de botella y activar nuevos ciclos de optimización.

Centrarse en el Core del
negocio

Core del Negocio

Lo que necesitamos hacer

1. Aclarar y difundir los “Most Win” en toda la organización.

Claridad en el portafolio de iniciativas.

Optimizar y desincorporar lo que ralentice al core.

2. Incorporar decisiones ambiciosas y ser ágiles con el gobierno empresarial.

Esquemas robustos de gobierno que ayuden a consolidar decisiones y prioridades.

3. Alinear el talento con las prioridades.

Identificar al mejor talento y ubicarlo al frente de las prioridades.

Incentivos que prioricen el éxito horizontal.

Utilizar la inteligencia artificial para la selección de talento y optimizar la asignación de los empleados de alto rendimiento.

Provocar que los
estándares de desempeño
sean superiores

Estándares de desempeño superiores

Lo que necesitamos hacer

- 1. Construir una cultura que entregue la misma importancia al desempeño y al bienestar de los empleados.**
- 2. Actualizar la medición del desempeño.**

Los profesionales de alto rendimiento que mantienen su desempeño a lo largo del tiempo se guían por un propósito, adaptabilidad y rutinas de recuperación, no solo por recompensas.

Redefinir las metas que reconozcan la contribución de las personas y el output de los agentes (IA).

Asegurar y refinar el foco
en diversidad e inclusión

Diversidad e Inclusión

- 1. Darle Seguimiento al impacto.**
- 2. Identificar retos sistémicos.**
- 3. Fomentar un entorno laboral de pertenencia e inclusión.**
- 4. Prepárese para el impacto de la disrupción tecnológica.**

Lo que necesitamos hacer

La D&I tiene como beneficio acelerar la innovación.
Relacionar iniciativas de negocio para generar impacto.

Ampliar el alcance de las contrataciones, contratación a ciegas, contratación con agentes, equidad salarial e incentivos.

Desarrollar programas e iniciativas que funcionen para una variedad de empleados. Deben ser accesibles para todos, estar alineados con prioridades estratégicas más amplias y centrarse en desarrollar una cultura de pertenencia.

Diseñar sistemas más justos e inclusivos que reduzcan activamente las desigualdades existentes en los procesos de gestión de personas. (IA, agentes, automatizaciones).

**Liderazgo de adentro hacia
afuera**

Liderazgo de adentro hacia afuera

Lo que necesitamos hacer

- 1. Individuos: Aceptar el aprendizaje personal y cultivar espacios para la reflexión.**
- 2. Equipos: Concéntrese en construir equipos de alto rendimiento como la unidad principal donde se produce el impacto.**
- 3. Organizaciones: Crear capacidad de liderazgo centrada en la persona.**

El objetivo aquí es que los líderes se conozcan mejor a sí mismos y acepten sus propias imperfecciones.

Crear equipos y espacios seguros.

Este tipo de entorno permite una mejora continua a través de la experimentación, especialmente con la IA, incluso si no todas las respuestas son claras.

Puede acelerar la toma de decisiones a medida que evoluciona el modelo operativo.

La fuerza laboral del futuro

Impacto en el Contexto laboral

- La IA ha hecho a los agentes y robots más autónomos y capaces
 - La IA abre un nuevo paradigma, ya no son reglas y rutinas preprogramadas
 - Aprendizaje en grandes volúmenes de datos y simulación de procesos de razonamiento
 - Adaptación a nuevos contextos
 - Aproximadamente el 57% de las horas laborables podrían automatizarse
 - Factores que condicionan la adopción: costos laborales y gastos de implementación
- La IA puede tener impacto en casi cualquier ámbito laboral
 - Los robots se utilizan para automatizar el trabajo físico, mientras que los agentes se emplean para automatizar el trabajo no físico.
 - Principal enfoque en tareas de razonamiento y procesamiento de información
 - Por ahora las habilidades sociales y emocionales que, en gran medida, siguen estando fuera del alcance de la IA.

Impacto en el Contexto laboral

- La automatización impulsada por IA cambiará el trabajo, pero las personas seguirán siendo indispensables
 - Ejemplo de limitantes de la automatización: interpretación emociones o motricidad fina.
 - Visible creación de empleos relacionados a la generación y gestión de IA
 - Duda sobre si la demanda de nuevas habilidades tendrá una respuesta más rápida a las habilidades desplazadas

¿Puedes reconocer alguno
de los siguientes
arquetipos?

Arquetipos

PUNTO DE PARTIDA: ENFOQUE HUMANO

PUNTO DE PARTIDA:
ENFOQUE HUMANO

1. CENTRADOS EN PERSONAS



CENTRADOS EN PERSONAS

2. CENTRADOS EN AGENTES



Offica workador

Laptolop

3. CENTRADOS EN ROBOTS



EL EXTREMO:
ALTA AUTOMATIZACIÓN

HACIA EL FUTURO: MODELOS HÍBRIDOS

4. ROLES HÍBRIDOS



PERSONAS-AGENTE



Teacher

Ingeniero y AI

PERSONAS-ROBOT



Construcción Manitenimiento

5. ROLES AGENTE-ROBOT



Sistemas dirigidos por
software inteligente

PERSONAS-AGENTE-ROBOT



Agricultura Deliregón
robot Workaioir en
factory

IA cambia habilidades

IA Impacta en las habilidades

- Los requisitos de habilidades se han vuelto más específicos y especializados con el tiempo
 - Sin embargo, puestos relacionados con IA pasan de 65 habilidades únicas a 90.
 - Las habilidades de los puestos relacionados con IA en algunos casos no se comparten
 - Aprendizaje continuo y la adaptabilidad se han convertido en requisitos esenciales para cualquier profesional.
- La velocidad del cambio tecnológico aumenta la importancia de las habilidades transferibles.
 - La IA generativa ha provocado un crecimiento acelerado en la demanda de nuevas habilidades.
 - En los últimos dos años han aparecido cerca de 600 nuevas habilidades en ofertas de empleo
 - A pesar de la creciente especialización, ocho habilidades de alta prevalencia (incluyendo comunicación, relaciones con el cliente, escritura, resolución de problemas y liderazgo)