

Notas

Esta presentación desarrolla el área «Organización y personas» de SEVEN-G. Responde a una pregunta que aparece en cuanto una compañía decide usar la IA en serio: ¿de quién depende esto? Sistemas tiene su dirección, seguridad la suya, datos la suya; a veces hay una dirección de transformación o de IA, y el consejo pide información que nadie sabe quién debe preparar.

El área trata tres cosas:

- Qué funciones tiene que ejercer alguien, se llame como se llame en el organigrama, y cuáles deben estar separadas.
- Cómo se organiza una compañía IA-first sin crear un silo más.
- Qué cambia para las personas: roles nuevos, supervisión humana, alfabetización y talento técnico.

Una advertencia para toda la presentación. SEVEN-G exige poco a la organización: funciones con titular, separaciones y órganos asignados por escrito. Lo que se dice sobre la compañía IA-first (documento 54, sección 9) y sobre el talento técnico (documento 50, sección 4.3) es una propuesta del autor, no una regla del marco. No crea órganos, criterios de puerta ni evidencias. Si discrepa de los documentos 01, 30 o 50, prevalecen estos.

Por qué importa: la mayoría de los bloqueos que se atribuyen a la tecnología son de asignación. Dos áreas creen tener la misma competencia, o ninguna la tiene. Un marco de gobierno que no se traduce al organigrama real se queda en documento.

Pregunta para abrir el aula: en una compañía que conozca, ¿quién decidiría hoy parar un caso de uso de IA importante?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

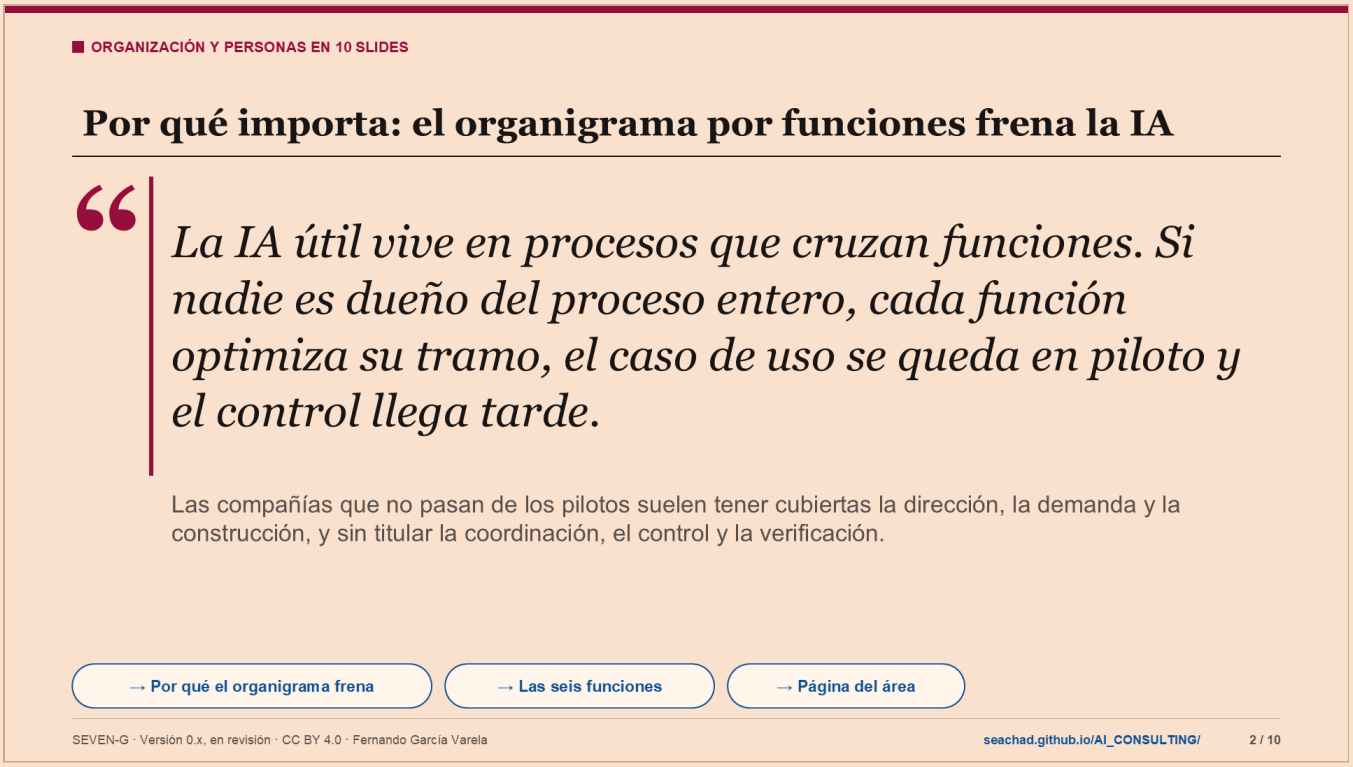
- **Compañía IA-first**: Compañía en la que cada proceso se diseña dando por hecho que la IA hace el trabajo o propone la decisión, y las personas fijan el objetivo, deciden en las excepciones y responden del resultado: «IA por defecto, persona donde importa». Se comprueba con seis pruebas y no equivale a crear una dirección de IA. Es una

propuesta del autor, no una regla del marco. El enlace abre la sección del documento 54. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#la-organizacion-humana-de-una-compania-ia-first

- **SEVEN-G**: SEVEN-G (Seven-phase Enterprise Value & Governance) es un marco abierto para que una compañía implante, gobierne y mida la IA, y sepa si se transforma o solo gana eficiencia. Trata cada caso de uso como una inversión con puertas de decisión y da al consejo cifras que puede creerse. Lo usan la dirección, la oficina de IA, riesgos y el consejo. El enlace abre su página de entrada, con la historia, las preguntas y los ejemplos. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/entrada/index.html

FUENTES Y ENLACES

- **Cómo se organiza una compañía para la IA (documento 54)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html
- **Personas y organización (documento 50)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html
- **Página del área Organización y personas** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html
- **Cómo se organiza una compañía para la IA** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html
- **Personas y organización** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html



Notas

El organigrama clásico divide la compañía en funciones verticales: negocio, tecnología, operaciones, riesgos y personas. La IA útil vive en procesos que cruzan esas funciones.

Ejemplo del documento 54: el alta de un cliente empresa empieza en ventas y pasa por riesgos, contratación, facturación y atención. La tocan negocio, operaciones, tecnología, seguridad y cumplimiento. Si nadie es dueño del proceso entero, cada función mejora su tramo y el resultado global no cambia.

El documento describe ocho puntos donde un caso se atasca o falla. Cuatro son atascos:

- En la entrada: el caso espera turno en un comité que prioriza casos sueltos, no procesos.
- En el control: los cuestionarios de riesgo se acumulan y se revisan uno a uno.
- En la integración: el caso necesita sistemas de otra dirección con otras prioridades.
- En el ciclo completo: pasan meses sin una fecha de decisión.

Y cuatro son problemas: la idea resuelve un tramo y no el proceso; cada área construye con su herramienta y su proveedor; el sistema entra en uso con el control a medio cerrar; y nadie mide el resultado, solo la actividad.

La frase de apoyo resume la lectura del documento 54 sobre las seis funciones. Sin coordinación no hay cartera. Sin control no hay puesta en producción defendible. Sin verificación, las cifras de valor no resisten una pregunta del consejo.

Por qué importa para decidir: la ubicación del gobierno determina qué ocurre el día que un caso de uso importante no supera una puerta. Si quien decide parar depende de quien tiene que entregar, no se para nunca.

Pregunta para el aula: ¿qué proceso de su compañía sufre más por la separación entre áreas?

FUENTES Y ENLACES

ORGANIZACIÓN Y PERSONAS EN 10 SLIDES

- **Por qué el organigrama por funciones frena (documento 54, §9.3)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-3-por-que-el-organigrama-por-funciones-frena
- **Dónde debe colgar el gobierno de la IA (documento 54, §3.4)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#3-4-donde-debe-colgar-el-gobierno-de-la-ia
- **Por qué el organigrama frena** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-3-por-que-el-organigrama-por-funciones-frena
- **Las seis funciones** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#las-seis-funciones-que-alguien-tiene-que-ejercer
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



ORGANIZACIÓN Y PERSONAS EN 10 SLIDES

Los conceptos clave del área

Definiciones resumidas del glosario y convenciones de SEVEN-G.

Concepto	Qué es
IA-first	Los procesos se diseñan con la IA por defecto; las personas fijan el objetivo y responden.
Cadena de valor de punta a punta	Proceso completo que cruza funciones, con una pareja dueña de negocio y tecnología.
Fábrica de IA y datos	Unidad única de plataforma, datos, modelos e inventario. Responde de capacidad, no de valor.
Plantilla mixta	Personas y agentes planificados juntos; cada agente tiene dueño humano y está en el inventario.
Oficina de IA	Unidad de método, cartera y medición: mantiene el inventario y prepara la información.
Supervisión humana	Personas con competencia, formación y autoridad real para discrepar, corregir o interrumpir.
Alfabetización en IA	Conocimiento suficiente de la IA en el personal (artículo 4 del Reglamento Europeo de IA).

→ Glosario y convenciones → Página del área

SEVEN-G · Versión 0.x, en revisión · CC BY 4.0 · Fernando García Varela seachad.github.io/AI_CONSULTING/ 3 / 10

Notas

Siete conceptos sostienen el área. Las definiciones completas están en el glosario (documento 02).

- IA-first. Cada proceso se diseña dando por hecho que la IA hace el trabajo o propone la decisión, y las personas fijan el objetivo, deciden en las excepciones y responden del resultado. La fórmula corta es «IA por defecto, persona donde importa». No equivale a crear una dirección de IA.
- Cadena de valor de punta a punta. Proceso completo que crea un resultado y cruza varias funciones, por ejemplo del pedido al cobro. En una compañía IA-first tiene una pareja dueña: un responsable de negocio y un socio tecnológico con los mismos objetivos, con presupuesto por tramos y agentes propios.
- Fábrica de IA y datos. Unidad única que reúne los equipos de IA, la plataforma, los datos, la operación de modelos y el inventario, y da esa capacidad a todas las cadenas con los controles dentro de la plataforma.
- Plantilla mixta. Personas y agentes se planifican juntos. Cada agente tiene un dueño humano, figura en el inventario y cuenta en el plan de plantilla.
- Oficina de IA. Unidad interna de método, cartera y medición. Mantiene el inventario, consolida la medición y prepara la información de los órganos. Verifica los criterios de las puertas en los casos de uso de intensidad Lite; en los Enterprise los verifica el auditor de IA. No es la Oficina Europea de IA.
- Supervisión humana. Un supervisor sin autoridad real, o evaluado por la rapidez con que acepta propuestas, no ejerce supervisión humana.
- Alfabetización en IA. Obligación del Reglamento Europeo de IA (artículo 4). En SEVEN-G es un requisito de la etapa de dirección (C2) y una evidencia de cada caso de uso, organizada en seis perfiles (PER-PA a PER-PF).

Tres de los conceptos (cadena de valor, fábrica y plantilla mixta) son propuestas organizativas, no órganos obligatorios. Los otros cuatro tienen efecto en las reglas del marco.

Pregunta para el aula: ¿qué diferencia hay entre una compañía IA-first y una compañía con muchos casos de uso?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Glosario y convenciones** (documento 02): El glosario oficial de SEVEN-G: cada término con su definición, su equivalente en inglés y el documento que lo desarrolla, más las escalas y los códigos que se usan en todo el marco. Sirve para que todos llamen igual a lo mismo. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/02_SEVEN-G_Glosario_y_convenciones.html
- **Oficina de IA**: Equipo que coordina el método: lleva el registro de casos de uso y el inventario, prepara las puertas y el paquete del consejo, y verifica las puertas en los casos Lite. No decide los casos ni los construye. En una compañía pequeña puede ser una o dos personas. El enlace abre su papel en el modelo de gobierno (documento 30). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html#3-4-oficina-de-ia
- **Supervisión humana** (P17): Diseño de quién revisa, corrige o detiene lo que hace un sistema de IA, cuándo y con qué información. Se decide en la fase de diseño con la plantilla P17 y es obligatoria cuando el sistema decide sobre personas o actúa. Evita que nadie pueda intervenir cuando la IA se equivoca. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P17_SEVEN-G_Diseno_de_gobierno_y_supervision_humana.html

FUENTES Y ENLACES

- **Glosario de SEVEN-G (documento 02)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/02_SEVEN-G_Glosario_y_convenciones.html#glosario-de-terminos-del-marco
- **La organización humana de una compañía IA-first (documento 54, §9)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#la-organizacion-humana-de-una-compania-ia-first
- **Plan de capacidades y alfabetización (documento 50, §5)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#plan-de-capacidades-y-alfabetizacion-por-perfil
- **Reglamento Europeo de IA (Reglamento (UE) 2024/1689)** https://eur-lex.europa.eu/eli/reg/2024/1689/oj/spa
- **Glosario y convenciones** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/02_SEVEN-G_Glosario_y_convenciones.html#glosario-de-terminos-del-marco
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Las tres tarjetas de la izquierda son reglas. Las tres de la derecha son propuestas del autor.

Reglas. Las seis funciones son dirección, demanda y patrocinio, coordinación y método, construcción y operación, control, y verificación independiente. Hay tres separaciones que no se negocian: quien construye no verifica su propia evidencia; quien propone y patrocina no firma la conformidad de riesgo; quien audita no participa en la construcción ni en la decisión de la puerta. SEVEN-G no exige crear ninguna dirección: asigna sus órganos a personas que ya existen y lo deja escrito en el reglamento de los órganos (P38). El supervisor humano designado es obligatorio en alto riesgo y en los niveles de autonomía A2 y A3, en los que el sistema actúa sin que una persona valide cada acción, y no supervisa un sistema en producción sin la formación del perfil de usuarios y supervisores (PER-PD). En la puerta de diseño (G4) se comprueba que la supervisión tiene autoridad y una carga razonable.

Propuestas. Las seis pruebas de una compañía IA-first se apoyan en algo que SEVEN-G ya pide o mide: el patrocinador de negocio, la intensidad Express, Lite o Enterprise, el inventario, las puertas de viabilidad (G3) y de puesta en producción (G5), el coste completo por caso de uso y el registro de decisiones. La recomendación del autor es «destino C, construido sobre A, arrancado por D, con B para las filiales y E desde el primer día», donde C son las cadenas de valor, A la fábrica única, D la oficina temporal, B el modelo de centro y radios y E la plantilla mixta. En resumen: los procesos tienen dueño, la IA tiene una sola casa y el control va dentro de la plataforma. ¿Hace falta un director de IA? En general, no: ante el consejo responde el primer ejecutivo, con valor en los dueños de cadena, capacidad en la fábrica y control en la segunda línea.

Talento técnico. Tres causas hacen que se pierda: no hay carrera técnica, el trabajo no llega a producción y el trabajo es invisible. Ejemplo comprobado: el marco de carrera de ingeniería de Dropbox es público y tiene niveles técnicos de IC1 a IC7 en paralelo a los de gestión.

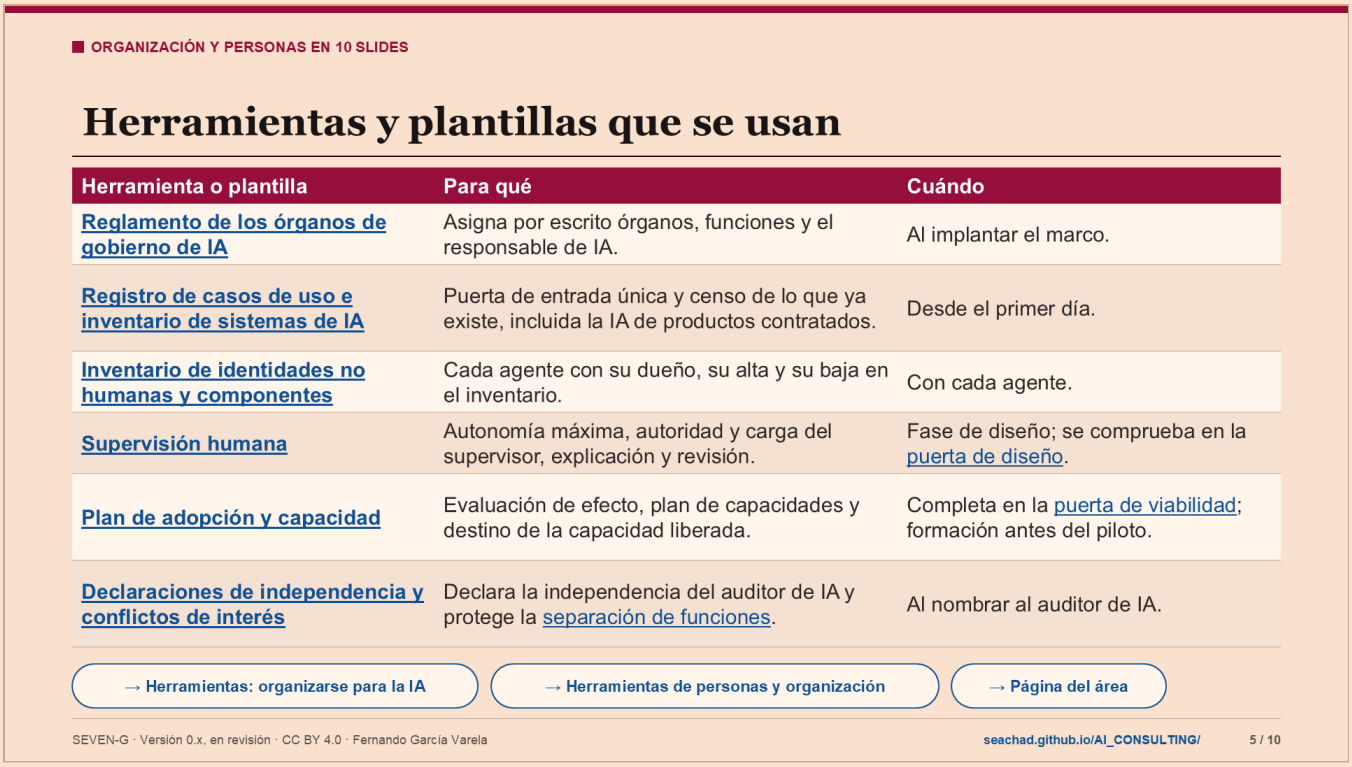
Pregunta para el aula: ¿por qué una dirección de IA que construye y controla rompe la separación de funciones?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Metodología fundacional** (documento 01): El documento que define el marco y prevalece sobre los demás: principios, ciclo corporativo, ciclo de vida del caso de uso, puertas y sus resultados, roles e incompatibilidades, intensidades, evidencias obligatorias y el núcleo de catorce reglas. Si dos documentos discrepan, manda este. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/01_SEVEN-G_Metodologia_fundacional.html
- **Modelo de gobierno** (documento 30): Quién decide qué en la IA: consejo, comité de IA, oficina de IA, responsables de riesgos y auditoría, con el modelo de las tres líneas (quien hace, quien controla, quien audita) y cómo se adapta a una compañía pequeña. Evita que el gobierno quede dentro de quien construye. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html#modelo-de-tres-lineas-aplicado-a-la-ia
- **Personas y organización** (documento 50): El lado humano de la IA: alfabetización obligatoria, formación por perfil, roles nuevos, talento técnico, cambios en los puestos, diálogo con la representación de los trabajadores y medición de la adopción. La IA que la gente no usa no da valor. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html
- **SEVEN-G**: SEVEN-G (Seven-phase Enterprise Value & Governance) es un marco abierto para que una compañía implante, gobierne y mida la IA, y sepa si se transforma o solo gana eficiencia. Trata cada caso de uso como una inversión con puertas de decisión y da al consejo cifras que puede creerse. Lo usan la dirección, la oficina de IA, riesgos y el consejo. El enlace abre su página de entrada, con la historia, las preguntas y los ejemplos. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/entrada/index.html
- **Reglamento de los órganos de gobierno de IA** (P38): Plantilla del reglamento del comité de IA y de los demás órganos: composición, funciones, frecuencia, quórum, cómo se decide, qué se eleva al consejo y nombramiento del responsable de IA. Da reglas claras a quien decide. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P38_SEVEN-G_Reglamento_de_los_organos_de_gobierno_de_IA.html
- **Supervisión humana** (P17): Diseño de quién revisa, corrige o detiene lo que hace un sistema de IA, cuándo y con qué información. Se decide en la fase de diseño con la plantilla P17 y es obligatoria cuando el sistema decide sobre personas o actúa. Evita que nadie pueda intervenir cuando la IA se equivoca. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P17_SEVEN-G_Diseno_de_gobierno_y_supervision_humana.html
- **Plan de adopción y capacidad** (P20): Plantilla para planificar cómo las personas empezarán a usar la solución: formación, comunicación, cambios en el trabajo, información a la representación de los trabajadores y cómo se medirá la adopción. Sin adopción, el valor previsto no llega. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P20_SEVEN-G_Plan_de_adopcion_y_capacidad.html

FUENTES Y ENLACES

- **Incompatibilidades (documento 01, §8.2)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/01_SEVEN-G_Metodologia_fundacional.html#8-2-incompatibilidades
- **¿Hace falta un director de IA? (documento 54, §9.5)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-5-hace-falta-un-director-de-ia-en-general-no
- **Talento técnico (documento 50, §4.3)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#4-3-atraer-desarrollar-y-retener-el-talento-tecnico
- **Dropbox · Marco de carrera de ingeniería** https://dropbox.github.io/dbx-career-framework/
- **Compañía IA-first** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#la-organizacion-humana-de-una-compania-ia-first
- **Talento técnico** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#4-3-atraer-desarrollar-y-retener-el-talento-tecnico
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Estas son las piezas que convierten la organización en algo comprobable. Ninguna exige cambiar el organigrama.

- El reglamento de los órganos (P38) recoge quién es el consejo, la comisión delegada, el comité de IA, la oficina de IA y los roles de cada caso de uso, con el nombramiento del responsable de IA. Es el paso 2 del documento 54: asignar las seis funciones con nombre y apellidos.
- El registro de casos de uso (T01) es la puerta de entrada única y el origen de toda la información posterior. Su vista de inventario (T02) censa lo que ya existe, incluida la IA que se activó en productos ya contratados sin decisión expresa.
- El inventario de identidades no humanas (P54) da a cada agente un dueño humano y un alta y una baja. Es la prueba 3 de una compañía IA-first.
- El diseño de gobierno y supervisión humana (P17) fija la autonomía máxima, la autoridad y la carga del supervisor y cómo se atiende la explicación y la revisión. Un supervisor evaluado por la rapidez con que acepta propuestas no supervisa.
- El plan de adopción y capacidad (P20) recoge la evaluación de efecto sobre el trabajo, el plan de capacidades por colectivo y el destino que se planea para la capacidad liberada. La evaluación de efecto está completa en la puerta de viabilidad (G3); usuarios y supervisores se forman antes del piloto.
- Las declaraciones de independencia (P41) protegen la verificación: el auditor de IA declara que no construye lo que verifica.

Por qué importa: las separaciones de funciones solo existen si están escritas y nombradas. Sin documento, la misma persona acaba proponiendo, aprobando y declarando el beneficio, y esa es una de las seis señales de una organización mal montada.

Todas las herramientas del sitio llevan datos ficticios de ejemplo. Los datos que introduzca cada persona se guardan en su propio navegador.

Pregunta para el aula: ¿cuántos sistemas de IA hay en su compañía y alguien podría contarlos en una semana?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Reglamento de los órganos de gobierno de IA** (P38): Plantilla del reglamento del comité de IA y de los demás órganos: composición, funciones, frecuencia, quórum, cómo se decide, qué se eleva al consejo y nombramiento del responsable de IA. Da reglas claras a quien decide. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P38_SEVEN-G_Reglamento_de_los_organos_de_gobierno_de_IA.html
- **Registro de casos de uso** (T01): Es la herramienta central de SEVEN-G y la única fuente de datos del resto. Registra cada caso de uso de IA como una oportunidad en un CRM: fase, estado, fechas, criterios de cada puerta, riesgos, valor y motivo de parada. La usan la oficina de IA y los equipos; el comité y el consejo ven lo que sale de ella. Al abrir el enlace verá un registro de ejemplo con casos ficticios; lo que usted cambie se guarda solo en su navegador. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T01_registro_iniciativas/registro.html
- **Inventario de sistemas de IA** (T02): Lista de todos los sistemas de IA de la compañía: los propios, la IA de terceros integrada en procesos, los asistentes que usan los empleados y el uso no autorizado detectado. Cada sistema tiene responsable, clasificación regulatoria, intensidad y autonomía. Es lo primero que se pide, porque no se puede gobernar lo que no se conoce. Es una vista del registro de casos de uso: al abrir el enlace, elija «Inventario» (datos ficticios). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T01_registro_iniciativas/registro.html
- **Inventario de identidades no humanas y componentes** (P54): Plantilla que lista las identidades que usan los agentes y servicios de IA (cuentas, claves, permisos) y los componentes de software de cada solución. Un agente con permisos de más es una puerta abierta; esta lista permite revisarlos y retirarlos. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P54_SEVEN-G_Inventario_de_identidades_no_humanas_y_componentes.html
- **Supervisión humana** (P17): Diseño de quién revisa, corrige o detiene lo que hace un sistema de IA, cuándo y con qué información. Se decide en la fase de diseño con la plantilla P17 y es obligatoria cuando el sistema decide sobre personas o actúa. Evita que nadie pueda intervenir cuando la IA se equivoca. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P17_SEVEN-G_Diseno_de_gobierno_y_supervision_humana.html
- **Puerta de diseño** (G4): Puerta que aprueba el diseño completo antes de construir: arquitectura, datos, seguridad, supervisión humana, reversión y adopción. Comprueba que los controles están pensados desde el principio. El enlace abre sus criterios en el documento 21. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/21_SEVEN-G_Criterios_de_gate_y_auditoria.html#6-5-g4-diseno
- **Plan de adopción y capacidad** (P20): Plantilla para planificar cómo las personas empezarán a usar la solución: formación, comunicación, cambios en el trabajo, información a la representación de los trabajadores y cómo se medirá la adopción. Sin adopción, el valor previsto no llega. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P20_SEVEN-G_Plan_de_adopcion_y_capacidad.html
- **Puerta de viabilidad** (G3): La puerta más importante: decide, con la prueba de viabilidad, la clasificación regulatoria y el registro de riesgos, si el caso merece el gran gasto de construirlo. Se decide siempre por separado, nunca agrupada con otras. Es la principal puerta de parada: parar aquí cuesta poco; después, mucho. El enlace abre sus criterios en el documento 21. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/21_SEVEN-G_Criterios_de_gate_y_auditoria.html#6-4-g3-viabilidad
- **Declaraciones de independencia y conflictos de interés** (P41): Plantilla con la que quien verifica, audita o decide declara que no tiene un conflicto con el caso de uso o con el proveedor. Sostiene la separación de funciones y la validación dual con un papel firmado. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P41_SEVEN-G_Declaraciones_de_independencia_y_conflictos_de_interes.html
- **Separación de funciones**: Principio por el que quien construye no controla y nadie se aprueba a sí mismo: quien aporta las evidencias no las verifica ni decide, y los roles incompatibles no recaen en la misma persona. Es una de las reglas del núcleo que nunca se rebajan. Da al consejo la seguridad de que una cifra o un control no los firma solo quien los defiende. El enlace abre los roles y las incompatibilidades en el documento 01. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/01_SEVEN-G_Metodologia_fundacional.html#roles-organos-y-separacion-de-funciones

FUENTES Y ENLACES

- **Herramientas y plantillas asociadas (documento 54, §12)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#herramientas-y-plantillas-asociadas
- **Qué se comprueba en las puertas (documento 50, §13)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#que-se-comprueba-en-las-puertas-de-decision
- **Herramientas: organizarse para la IA** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#herramientas-y-plantillas-asociadas
- **Herramientas de personas y organización** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#herramientas-y-plantillas-asociadas
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Este es el recorrido que propone el autor para pasar de una IA repartida en varias áreas a una compañía IA-first. La fórmula es «destino C, construido sobre A, arrancado por D, con B para las filiales y E desde el primer día»: cadenas de valor (C) sobre una fábrica única (A), arrancadas por una oficina temporal (D), con centro y radios (B) en las filiales y plantilla mixta (E).

- Etapa 0. Sin patrocinio del primer ejecutivo el destino no se sostiene. Las dos parejas piloto se eligen en las dos cadenas donde la IA ya trabaja o donde más duele la coordinación. Se decide una sola herramienta de inventario.
- Etapa 1, fábrica. Las cadenas necesitan una sola casa a la que pedir. Si los pilotos piden a dos sitios, se repite el reparto.
- Etapa 1, pilotos. Se demuestra con datos antes de extender. Control de gestión mide el coste por resultado. Si la curva de valor no se cumple, se corrige o se para el tramo siguiente.
- Etapa 2. El riesgo es el conflicto de matriz entre cadena y función. Se mitiga con objetivos comunes y un árbitro claro: el comité.
- Etapa 3. La oficina cierra para no crear un silo permanente.

Por qué importa: elegir solo la fábrica es fácil de acordar, pero deja los procesos sin dueño. Elegir las cadenas de golpe resuelve más y tiene más riesgo. La vía intermedia del documento es acordar ya la fábrica única y probar dos cadenas con datos.

Lo que se observa fuera, un ejemplo por sector y con fuente comprobada:

- Consultoría: Accenture propone organizar la compañía en cadenas de valor de punta a punta, cada una con presupuesto, y que todo agente tenga un dueño humano con nombre.
- Tecnología: Microsoft (Work Trend Index 2025) describe equipos de personas y agentes y el rol de quien dirige agentes.

- Banca: BBVA crea un área global de primer nivel que une datos y capacidad técnica para los agentes. Es la «fábrica única».
- Farmacéutica: en Moderna, una misma dirección reúne personas y tecnología digital.
- Seguros: Allianz describe agentes que tramitan reclamaciones sencillas; el pago lo decide siempre una persona.

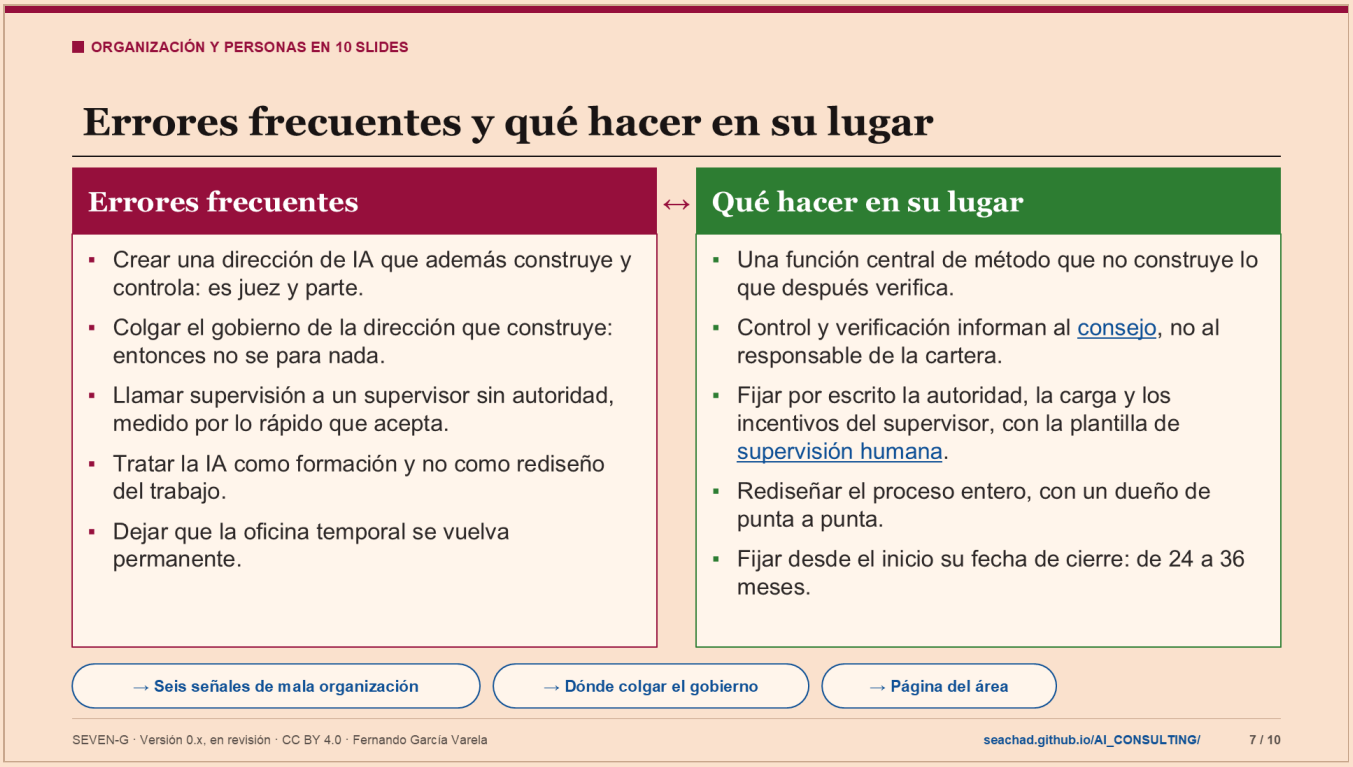
Cautela: los anuncios dicen cómo se organizan estas compañías, no si les funciona. SEVEN-G no repite cifras de ahorro de consultoras.

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Cómo se organiza una compañía para la IA** (documento 54): Sitúa el marco en el organigrama real: qué funciones hacen falta, qué cargos asumen cada parte, de dónde vienen los casos de uso, cómo llega la información al consejo y cómo puede organizarse una compañía que trabaja con la IA por defecto. Es propuesta, no regla. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html
- **Inventario de sistemas de IA** (T02): Lista de todos los sistemas de IA de la compañía: los propios, la IA de terceros integrada en procesos, los asistentes que usan los empleados y el uso no autorizado detectado. Cada sistema tiene responsable, clasificación regulatoria, intensidad y autonomía. Es lo primero que se pide, porque no se puede gobernar lo que no se conoce. Es una vista del registro de casos de uso: al abrir el enlace, elija «Inventario» (datos ficticios). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T01_registro_iniciativas/registro.html

FUENTES Y ENLACES

- **Lo que se observa fuera (documento 54, §9.4)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-4-lo-que-se-observa-fuera
- **Accenture · When everyone has AI, your operating model will set you apart** https://www.accenture.com/en/insights/consulting/operating-model-age-of-ai
- **Microsoft · Work Trend Index 2025** https://blogs.microsoft.com/blog/2025/04/23/the-2025-annual-work-trend-index-the-frontier-firm-is-born/
- **BBVA · Área global AI Transformation** https://www.bbva.com/en/innovation/bbva-accelerates-its-artificial-intelligence-strategy-with-a-global-area-ai-transformation/
- **Moderna · Equipo directivo** https://investors.modernatx.com/leadership-team
- **Allianz · Proyecto Nemo (2025)** https://www.allianz.com/en/mediacenter/news/articles/251103-when-the-storm-clears-so-should-the-claim-queue.html
- **Recomendación por fases** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-7-recomendacion-combinacion-por-fases
- **Lo que se observa fuera** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-4-lo-que-se-observa-fuera
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Los errores de la izquierda salen de los documentos 54 y 50. Cada uno tiene una respuesta en el marco.

- Dirección de IA que construye y controla. El documento 54 dice que una dirección de IA fracasa, casi siempre, de tres formas: se convierte en una fábrica de pilotos sin dueño del beneficio, en un comité de aprobación sin capacidad de ejecutar, o acumula coordinación, construcción y control y deja a la compañía sin control independiente.
- Gobierno dentro de quien construye. Es la única ubicación que el documento 54 considera inaceptable: la misma área propone, construye, aprueba y declara el valor. La evidencia no es defendible ante auditoría ni ante el consejo.
- Supervisión nominal. Es la regla de autoridad del documento 50: un supervisor sin autoridad real para discrepar, o evaluado por la rapidez con que acepta las propuestas del sistema, no es supervisión humana. Una señal de alerta es una tasa de modificación humana cercana a cero.
- IA como formación. La dirección de personas suele tratar la IA como formación y no como rediseño del trabajo. El valor grande viene de rediseñar el proceso entero.
- Oficina que no cierra. Si la oficina temporal no cierra, se ha creado la dirección de IA por la puerta de atrás.

El documento 54 añade seis señales de una organización mal montada. Dos de ellas: nadie puede decir en una semana cuántos sistemas de IA hay en producción, y ningún caso de uso se ha parado nunca por criterio, solo por falta de presupuesto o de gente.

Por qué importa: estos errores no se ven en una demostración. Se ven el día que hay que parar algo, el día del primer incidente o el día de la primera auditoría.

Pregunta para el aula: ¿cuántos casos de uso se han parado por criterio en los últimos doce meses en una compañía que conozca?

Dos errores más, que confirman las fuentes de 2026. Uno: dar herramientas de IA a cada empleado y esperar que el valor aparezca solo. El valor llega cuando se rediseñan los flujos, los roles y quién decide. Dos: tranquilizar a la plantilla con promesas que la dirección no sabe si cumplirá. Eso calma un tiempo y destruye la confianza después. La dirección dice lo que sabe, lo que no sabe y cómo decidirá (documento 50, sección 10.3; documento 54, sección 9.11).

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Consejo de administración**: Máximo órgano de la compañía. En SEVEN-G aprueba la tesis de IA y el apetito de riesgo (C2), las apuestas de Transformar y su escalado, y supervisa la IA cada trimestre. La IA es un activo estratégico: sus grandes decisiones no son solo de tecnología. El enlace abre su papel en el modelo de gobierno (documento 30). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html#3-1-consejo-de-administracion
- **Supervisión humana** (P17): Diseño de quién revisa, corrige o detiene lo que hace un sistema de IA, cuándo y con qué información. Se decide en la fase de diseño con la plantilla P17 y es obligatoria cuando el sistema decide sobre personas o actúa. Evita que nadie pueda intervenir cuando la IA se equivoca. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P17_SEVEN-G_Diseno_de_gobierno_y_supervision_humana.html

FUENTES Y ENLACES

- **¿Hace falta una dirección de IA? (documento 54, §3.3)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#3-3-hace-falta-una-direccion-de-ia
- **Seis señales de mala organización (documento 54, §3.5)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#3-5-seis-senales-de-que-la-organizacion-esta-mal-montada
- **Roles nuevos y regla de autoridad (documento 50, §4.2)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#4-2-roles-nuevos-o-ampliados
- **Seis señales de mala organización** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#3-5-seis-senales-de-que-la-organizacion-esta-mal-montada
- **Dónde colgar el gobierno** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#3-4-donde-debe-colgar-el-gobierno-de-la-ia
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Las seis preguntas salen de los documentos 54 (sección 10) y 50 (sección 4.3). Sirven para una sesión del consejo, del comité de dirección o de clase.

Cómo usarlas en el aula: divida el grupo en equipos y asigne a cada uno una compañía real que conozcan por la prensa o por su trabajo. Cada equipo responde las seis preguntas con lo que sabe y marca dónde no tiene información. La falta de respuesta es el hallazgo.

Qué buscar en cada respuesta:

- Funciones. Si la coordinación, el control o la verificación no tienen titular, la compañía tiene pilotos pero no cartera. Si alguien ejerce a la vez construcción y control, se rompe una separación obligatoria.
- Parar. Si la persona que firma depende de quien tiene que entregar, la decisión no se tomará.
- IA-first. Las seis pruebas son: dueño único de punta a punta, control proporcional al riesgo, dueño humano de cada agente, controles dentro de la plataforma antes de producción, coste por resultado y rastro de las decisiones. La prueba de los controles suele ser la más urgente: un caso en producción sin control cerrado es un riesgo abierto.
- Dueño del proceso. Sin un dueño con presupuesto, cada función mejora su tramo.
- Agentes. Es una pregunta sobre la plantilla mixta: quién planifica personas y agentes a la vez.
- Talento. Sin carrera técnica, la única forma de crecer es dejar la técnica, y la compañía pierde a quien mejor la conoce.

El documento 50 añade otras cuatro preguntas sobre el talento técnico: qué parte del trabajo técnico llegó a producción el último año, qué ha publicado la compañía que una persona candidata pueda ver, cuántas horas al año dedica cada perfil técnico a aprender y por qué se fueron las tres últimas personas técnicas que se perdieron.

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Puertas de decisión** (G0–G7): Al final de cada fase hay una puerta (gate): un momento en que un órgano decide, con evidencia verificada, si el caso de uso continúa, continúa con condiciones, itera, pivota o se para. Hay como mucho dos iteraciones antes de elevar la decisión. Las puertas convierten el entusiasmo en decisiones registradas. El enlace abre su definición en el documento 01. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/01_SEVEN-G_Metodologia_fundacional.html#puertas-de-decision
- **Inventario de sistemas de IA** (T02): Lista de todos los sistemas de IA de la compañía: los propios, la IA de terceros integrada en procesos, los asistentes que usan los empleados y el uso no autorizado detectado. Cada sistema tiene responsable, clasificación regulatoria, intensidad y autonomía. Es lo primero que se pide, porque no se puede gobernar lo que no se conoce. Es una vista del registro de casos de uso: al abrir el enlace, elija «Inventario» (datos ficticios). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T01_registro_iniciativas/registro.html

FUENTES Y ENLACES

- **Preguntas para una conversación útil (documento 54, §10)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#preguntas-para-una-conversacion-util
- **Talento técnico (documento 50, §4.3)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#4-3-atraer-desarrollar-y-retener-el-talento-tecnico
- **Preguntas para la dirección** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#preguntas-para-una-conversacion-util
- **Talento técnico** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#4-3-atraer-desarrollar-y-retener-el-talento-tecnico
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

Organización y personas toca casi todas las demás áreas. Cuatro relaciones son las más directas:

- Gobierno y decisiones. El documento 30 define los órganos, sus mandatos, la matriz de delegación y el escalado. El documento 54 no lo sustituye: explica cómo encajan esos órganos en un organigrama que ya existe.
- Riesgo, seguridad y agentes. La prueba 3 de una compañía IA-first pide que cada agente tenga un dueño humano con nombre. En la práctica, el agente se da de alta y de baja en el inventario de identidades no humanas (P54).
- Valor y medición. La regla 3 de medición dice que la capacidad liberada no suma como ahorro hasta que se materializa en menor coste real o se reasigna de forma explícita. Sin decisión, no cuenta como valor.
- Madurez y transformación. El indicador de roles rediseñados (PER-13) alimenta la señal de modelo operativo del índice de transformación. Cambiar el trabajo es parte de transformarse.

Otras dos relaciones:

- SPHERES es la capa explicativa de las nueve esferas y los tres niveles de ambición. Su esfera 03, Personas, explica los tres papeles de las personas ante la IA: receptoras, sujetos y promotoras. La posición de la compañía sobre si la IA sustituye, aumenta o reorganiza el trabajo define su cultura y su capacidad de retener talento.
- Construcción de la solución. El documento 53 de SEVEN-G aplica la misma idea de separación al código generado con IA: una persona competente revisa y registra cada artefacto antes de incorporarlo, ninguna IA aprueba, y en los componentes críticos quien orquestó la generación no es la única persona que aprueba su incorporación.

Por qué importa: si el área se lee sola, parece una cuestión de recursos humanos. Leída con las demás, es la condición para que el gobierno, el valor y la seguridad funcionen.

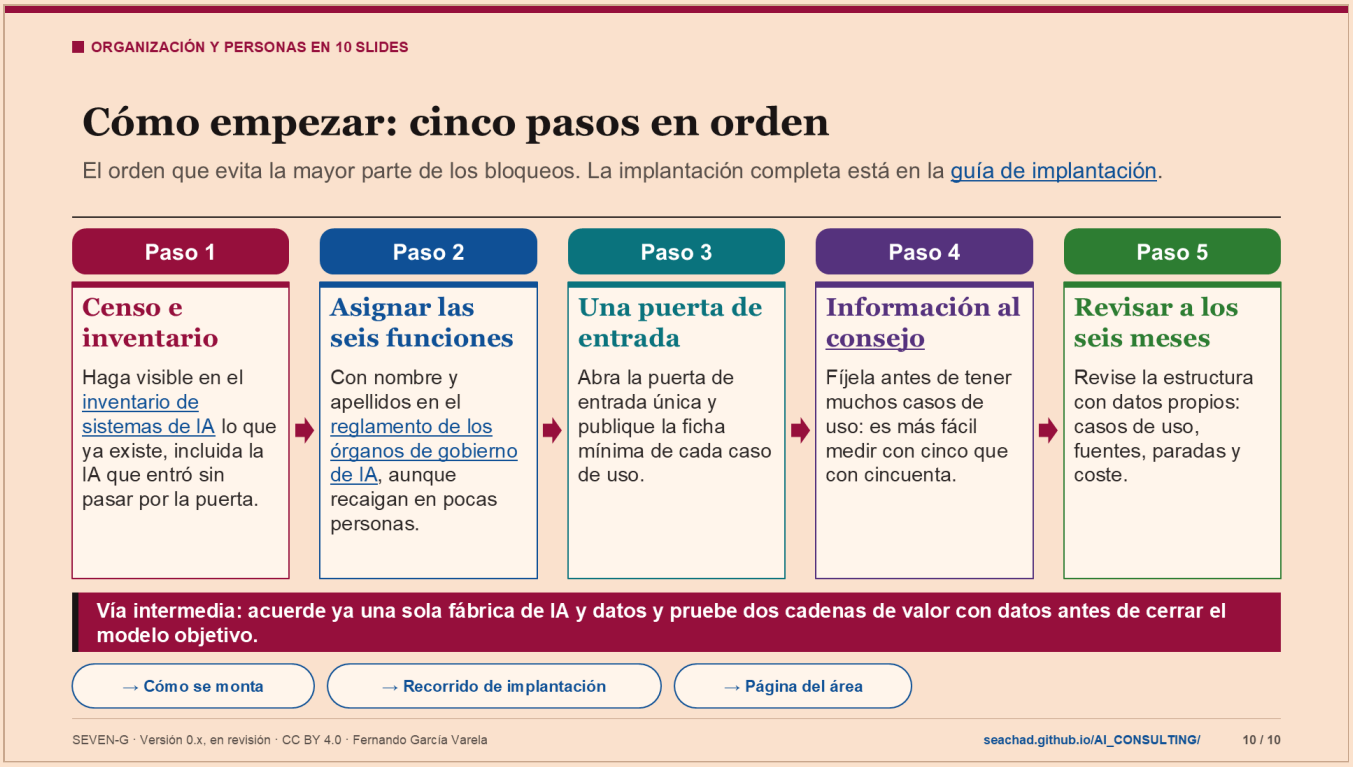
Pregunta para el aula: ¿qué tienen en común la separación de funciones en el gobierno y la revisión humana del código generado con IA?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Modelo de gobierno** (documento 30): Quién decide qué en la IA: consejo, comité de IA, oficina de IA, responsables de riesgos y auditoría, con el modelo de las tres líneas (quien hace, quien controla, quien audita) y cómo se adapta a una compañía pequeña. Evita que el gobierno quede dentro de quien construye. El enlace abre el documento. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html#modelo-de-tres-lineas-aplicado-a-la-ia
- **Inventario de identidades no humanas y componentes** (P54): Plantilla que lista las identidades que usan los agentes y servicios de IA (cuentas, claves, permisos) y los componentes de software de cada solución. Un agente con permisos de más es una puerta abierta; esta lista permite revisarlos y retirarlos. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P54_SEVEN-G_Inventario_de_identidades_no_humanas_y_componentes.html
- **Capacidad liberada**: Horas de trabajo que la IA ahorra. No cuentan como valor hasta que se materializan (menos coste real) o se reasignan a otra actividad que genera valor medible. Evita el error más común: sumar «horas ahorradas» que nadie convierte en dinero. El enlace abre la regla en el documento 40. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/40_SEVEN-G_Reglas_de_medicion_del_valor.html#3-3-regla-3-la-capacidad-liberada-no-suma-hasta-que-se-materializa-o-se-reasigna
- **Índice de transformación** (documento 12): Responde a si la compañía se transforma con la IA o solo gana eficiencia. Usa condiciones de base y ocho señales medibles para asignar un perfil, y avisa cuando se declara una transformación que la evidencia no respalda. Se calcula con su calculadora. El enlace abre el índice en el documento 12. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/12_SEVEN-G_Indice_de_transformacion.html#indice-de-transformacion-de-la-compania
- **SPHERES**: Metodología que explica dónde puede crear valor la IA en una compañía y con qué ambición, con tres preguntas: ¿dónde jugamos?, ¿con qué ambición? y ¿qué preguntamos? Es la capa explicativa de las esferas y los niveles de ambición; las reglas operativas están en SEVEN-G. Sirve para conversar con la dirección y el consejo. El enlace abre su documento de presentación. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SPHERES/html/es/00_SPHERES_Que_es_y_para_que_sirve.html#que-es-spheres
- **Esferas donde se genera valor** (esferas 01–04): Las cuatro esferas en las que la IA produce valor directo para el negocio, como la relación con el cliente, las operaciones o el producto. Para cada una, el documento da ejemplos por nivel de ambición, por qué importa y qué preguntar. El enlace abre el documento de SPHERES. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SPHERES/html/es/02_SPHERES_Esferas_donde_se_genera_valor.html

FUENTES Y ENLACES

- **Modelo de gobierno (documento 30)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html
- **Reasignación de la capacidad liberada (documento 50, §6)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/50_SEVEN-G_Personas_y_organizacion.html#reasignacion-de-la-capacidad-liberada
- **SPHERES · Esfera 03 Personas** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SPHERES/html/es/02_SPHERES_Esferas_donde_se_genera_valor.html#esfera-03-personas
- **Revisión humana (documento 53, §7.1)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/53_SEVEN-G_Construccion_de_soluciones_con_IA.html#7-1-revision-humana
- **Qué es SPHERES** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SPHERES/html/es/00_SPHERES_Que_es_y_para_que_sirve.html
- **Construcción de soluciones con IA** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/53_SEVEN-G_Construccion_de_soluciones_con_IA.html
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html



Notas

El documento 54 propone este orden porque evita la mayor parte de los bloqueos. No exige crear ninguna dirección ni cambiar el organigrama.

- Paso 1. Censo e inventario. El primer trabajo suele ser hacer visible lo que ya existe antes de decidir estructura. Incluye la IA que entró sin pasar por la puerta: la incluida en productos ya contratados, el uso no autorizado y la prueba de concepto regalada.
- Paso 2. Asignar las seis funciones. Pueden concentrarse en pocas personas; en una compañía pequeña una persona puede ejercer tres. Lo que no se admite es que una función quede vacía o que se junten las parejas que deben estar separadas.
- Paso 3. Abrir la puerta de entrada única y publicar la ficha mínima, para que la demanda deje de entrar por los lados.
- Paso 4. Fijar la información al consejo antes de tener muchos casos de uso. El consejo ve el embudo completo, no solo lo que va bien, y ninguna cifra va sin su estado.
- Paso 5. Revisar la estructura a los seis meses con datos propios: cuántos casos de uso, de qué fuentes, cuántos parados y cuánto coste. La estructura se decide mejor con esa información que comparando organigramas ajenos.

En paralelo, el área de personas puede empezar por lo que ya es obligatorio: la alfabetización en IA del personal, organizada por perfiles, y la formación de los supervisores humanos antes de que supervisen.

Si la compañía quiere ir hacia el modelo IA-first, la propuesta del autor es la vía intermedia del destacado: cuesta poco y no cierra la puerta.

El recorrido de implantación (T23) ordena los hitos según el punto de partida de cada compañía. Funciona en el navegador, con datos de ejemplo ficticios.

Pregunta para el aula: ¿cuál de los cinco pasos sería el más difícil en su compañía y por qué?

TÉRMINOS DE ESTA SLIDE

- **Guía de implantación** (documento 90): Cómo se pone en marcha SEVEN-G en una compañía: requisitos previos, elección del alcance de implantación (Lite o Enterprise, que no decide el tamaño), ruta mínima, plan de 90 días y errores frecuentes. El enlace abre la elección del alcance en el documento 90. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/90_SEVEN-G_Guia_de_implantacion.html#elegir-el-alcance-de-implantacion
- **Inventario de sistemas de IA** (T02): Lista de todos los sistemas de IA de la compañía: los propios, la IA de terceros integrada en procesos, los asistentes que usan los empleados y el uso no autorizado detectado. Cada sistema tiene responsable, clasificación regulatoria, intensidad y autonomía. Es lo primero que se pide, porque no se puede gobernar lo que no se conoce. Es una vista del registro de casos de uso: al abrir el enlace, elija «Inventario» (datos ficticios). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T01_registro_iniciativas/registro.html
- **Reglamento de los órganos de gobierno de IA** (P38): Plantilla del reglamento del comité de IA y de los demás órganos: composición, funciones, frecuencia, quórum, cómo se decide, qué se eleva al consejo y nombramiento del responsable de IA. Da reglas claras a quien decide. El enlace abre la plantilla. https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/plantillas/P38_SEVEN-G_Reglamento_de_los_organos_de_gobierno_de_IA.html
- **Consejo de administración**: Máximo órgano de la compañía. En SEVEN-G aprueba la tesis de IA y el apetito de riesgo (C2), las apuestas de Transformar y su escalado, y supervisa la IA cada trimestre. La IA es un activo estratégico: sus grandes decisiones no son solo de tecnología. El enlace abre su papel en el modelo de gobierno (documento 30). https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/30_SEVEN-G_Modelo_de_gobierno.html#3-1-consejo-de-administracion

FUENTES Y ENLACES

- **Cómo se monta en la práctica (documento 54, §11)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#como-se-monta-en-la-practica
- **Solo la fábrica o la combinación por fases (documento 54, §9.8)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#9-8-implicaciones-de-decidir-solo-la-fabrica-o-la-combinacion-por-fases
- **Formación y alfabetización en IA (documento 23)** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/23_SEVEN-G_Adopcion_y_cambio.html#formacion-y-alfabetizacion-en-ia
- **Página del área Organización y personas** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html
- **Cómo se monta** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/54_SEVEN-G_Organizacion_de_la_compania_para_la_IA.html#como-se-monta-en-la-practica
- **Recorrido de implantación** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/herramientas/T23_recorrido_implantacion/recorrido.html
- **Página del área** https://seachad.github.io/AI_CONSULTING/SEVEN-G/html/es/areas/organizacion.html

AVISO LEGAL

Aviso legal: ayuda metodológica genérica y gratuita, «tal cual» y con fines informativos; no es asesoramiento jurídico ni está revisada jurídicamente para ningún caso. Cada organización la adapta y es responsable de su revisión legal y de su cumplimiento regulatorio; puede no recoger cambios normativos recientes. En la máxima medida permitida por la ley, el autor no asume responsabilidad alguna por los efectos de su aplicación. No otorga certificación de ningún tipo. Detalle en el documento 93.

CC BY 4.0 (contenidos) · MIT (código) · Fernando García Varela · seachad.github.io/AI_CONSULTING/