

aTurns

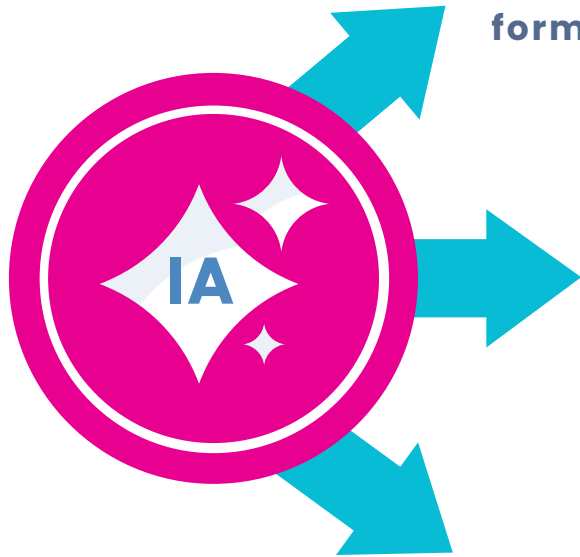
Agenda – 23 octubre 10H

¿Merece la **IA** un lugar en tu **estrategia** de **RR.HH.**?

¿Qué hemos aprendido en estos dos años?

- | | |
|--|---|
| 1 Visión VS Realidad | 4 Selección, Analisis y Stoppers |
| 2 Expectativas del uso de IA | 5 Conclusiones |
| 3 IA en Gestión de Tiempos: Casos | 6 Checklist de decisión |

1. Visión VS Realidad



El **44%** de las empresas españolas **ya utiliza funciones de IA en sus softwares de RR.HH de forma individual**

El **89%** de los **directivos** en España **planea implantar herramientas de IA en 12-18 meses.**

El **86%** de los líderes empresariales **creen que la IA mejorará la satisfacción de los empleados**

Actualmente, el contenido que relaciona el uso de la IA con los Recursos Humanos es **demasiado generalista. Tech & Media con más impacto**

Todo ello, **dificulta** que **RR.HH.** pueda elaborar una **estrategia 2026 con casos contrastados**

Solo el 5% de los proyectos mejoran la cuenta de resultados. **Falta de escalado e impacto real**

Trabajar desde el análisis concreto de las implantaciones por áreas con el detalle de los posibles resultados a obtener

¿Punto de inflexión?



¡IMPORTANTE! Regulaciones y Seguridad de los Datos.

2. Áreas en las que se podría usar IA



2. Áreas donde el toque humano es clave



Por su naturaleza emocional, ética y subjetiva en las siguientes áreas se debe mantener la gestión humana.



1. Estrategia y toma de decisiones
2. Desarrollo profesional
3. Liderazgo de equipos
4. Relaciones laborales
5. Cultura organizacional
6. Privacidad y datos sensibles
7. Etapas finales de selección
8. Selección de puestos específicos
9. Gestión de la diversidad e inclusión

3. IA en Gestión de Tiempos: Casos

1. Tutoriales y Formación sobre las herramientas de RRHH

Ayuda más precisa
Formación con foco en tus datos
Procesos sencillos en lenguaje natural

Satisfacción de los empleados
Mejora de la experiencia de usuario con las herramientas de RRHH

2. Tiempos: Tareas repetitivas

Detecta datos que faltan y estima como marcajes sin cerrar, falta de documentos en peticiones, validaciones

Reducción de tiempos de gestión
Eficiencia en los procesos de RRHH
Validación automática

3. Planificación inteligente

Planificar teniendo en cuenta históricos.
Detección de preferencias de empleados

Planificaciones más ágiles adaptadas a los trabajadores y al conocimiento de los mandos

4. Resumen y reportings

Generando resúmenes y foco en las anomalías que se detecten

Detección de contadores. Saldos
Reporting para mandos intermedios

**Roadmap: Estimación de variables. Forecasting

Variables de RRHH: Absentismos, burnout, productividad, etc.
Variables de Negocio: Clientes, Facturación, pacientes, etc.

Planificaciones más ajustadas a la realidad futura
Planificación Segura con un nivel de confianza

¿Está el área de **Onboarding y la Formación** preparada para implantar la IA?



Tecnología

LLM+MCP: Los modelos recuperan datos de las conversaciones con los usuarios e interaccionan con el API de aTurnos.

Madurez de la tecnología

Madura pero cuidado con las alucinaciones
Situaciones de bloqueo o falta de foco

Madurez del usuario

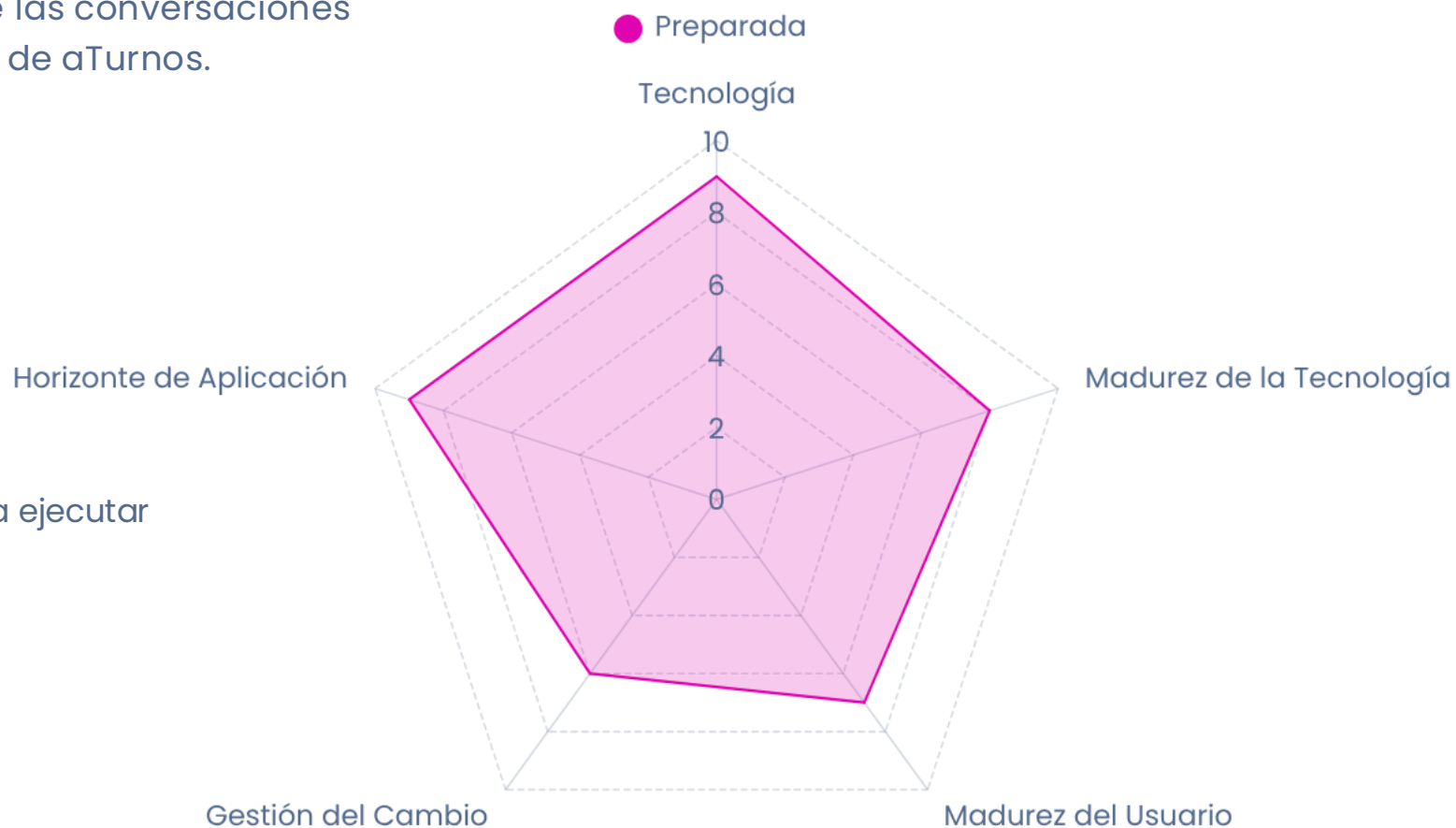
Usuario de ChatGPT: Conversación natural
Identifica claramente las acciones que se van a ejecutar

Gestión del cambio

Definir los casos o guías desde prompts+tools
Situaciones no críticas
Se tiene que analizar la productividad

Horizonte de aplicación

Aplicación inmediata. Ejemplo: Carga de Festivos



¿Está el área de **Tareas repetitivas** preparada para implantar la IA?



Tecnología

Digitalización VS IA

LLM+CMP

Madurez de la tecnología

Si son procesos repetitivos no requiere IA, si se define la lógica de negocio se tendrá error 0.

Madurez del usuario

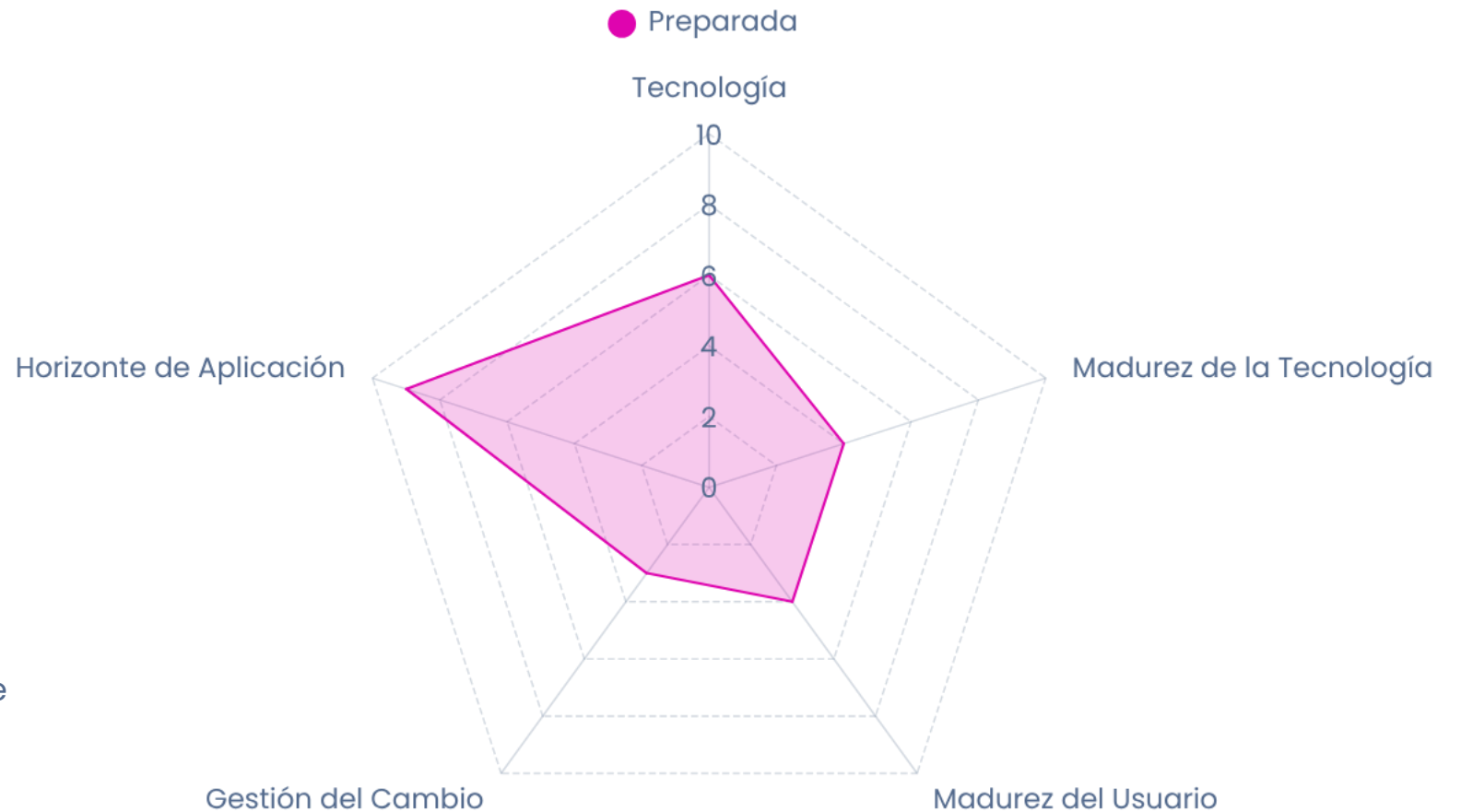
El usuario acepta la automatización siempre que tenga el control y trazabilidad de los cambios

Gestión del cambio

Que sean tareas repetitivas no quiere decir que sean importantes. Pueden tener poca tolerancia al error

Horizonte de aplicación

Aplicación a cortor plazo: Cerrar marcajes olvidados



¿Está el área de **Planificación Inteligente** preparada para implantar la IA?

Tecnología

Planificación sencilla con LLM

Detección de patrones de comportamiento.

Restricciones legales, poco espacio para la IA en casos complejos.

Madurez de la tecnología

Casos sencillo pero pocos datos para casos complejos

Necesidad de datos legales, managers y preferencias de empleados

Madurez del usuario

Necesita ayuda y los casos sencillo se consiguen

Validar el cumplimiento legal es un trabajo extra

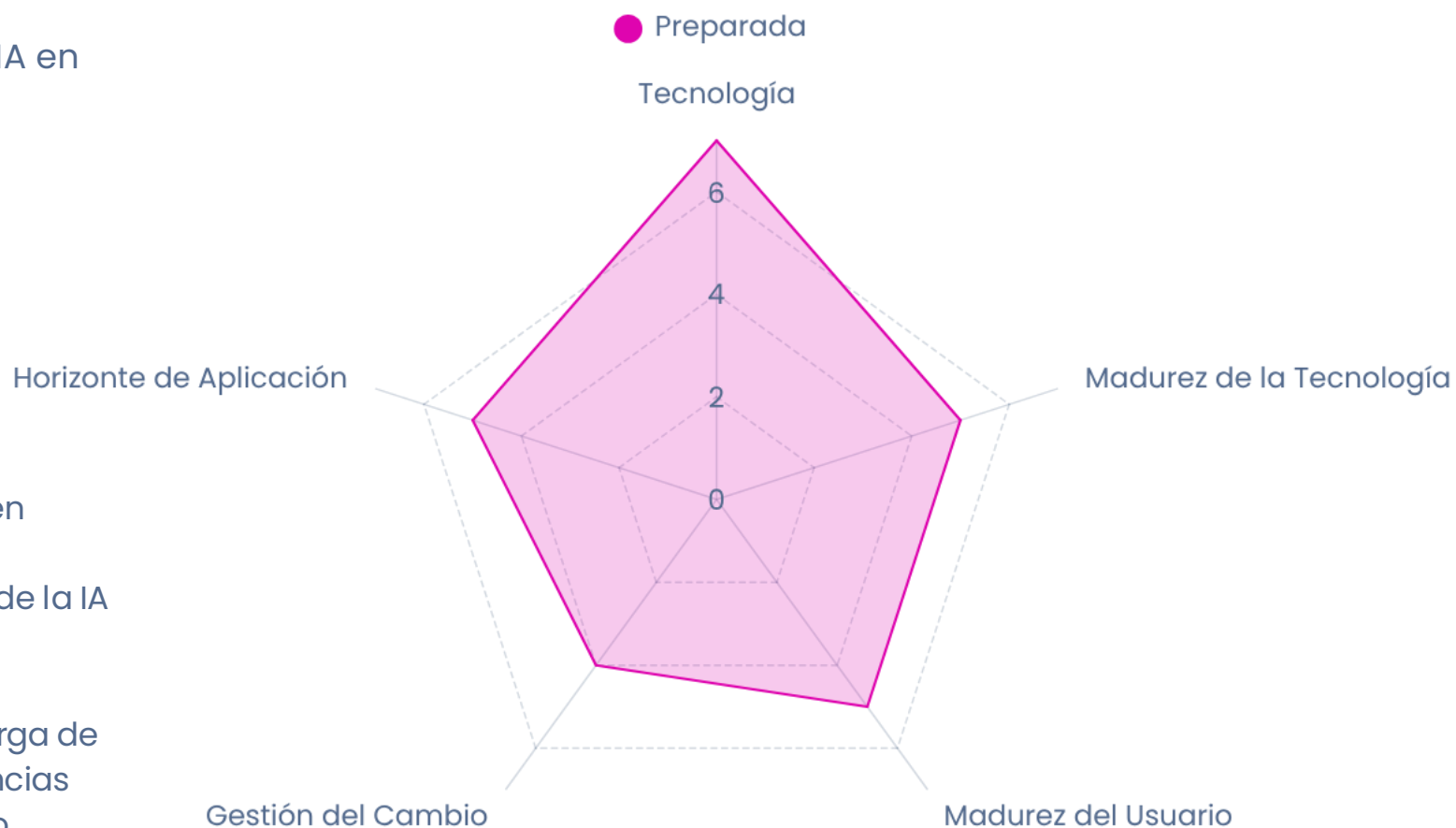
Su propio conocimiento es mayor que los datos de la IA

Gestión del cambio

El manager conoce preferencias, la compleja carga de datos no justifica el uso de la IA. Datos o preferencias de empleados puede suponer un problema ético.

Horizonte de aplicación

Aplicación a medio plazo : Patrones sencillos



¿Está el área de **Estimación de variables o Forecasting** preparada para implantar la IA?



Tecnología

Modelo sencillo: LLM

Modelo de forecast: Suavizado exponencial, Arima, Random Forest

Modelo Complejo: Redes neuronales

Madurez de la tecnología

Casos de series temporales

Necesidad de datos legales, managers y preferencias

Madurez del usuario

Es necesario definir un forecast para más partes de negocio

El usuario sabe que tiene que hacer fine tune

Gestión del cambio

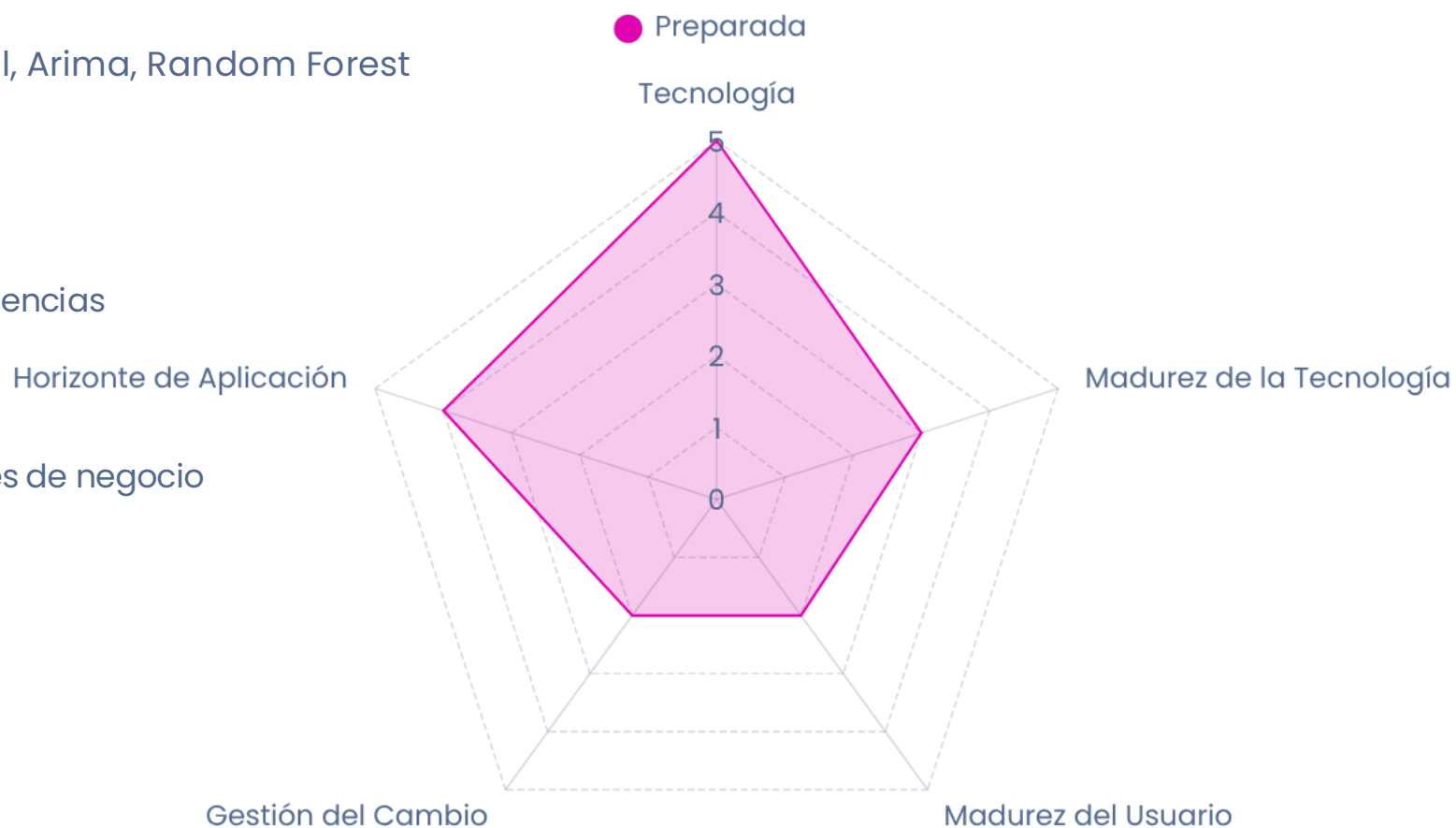
El manager se frustra, la solución no es buena

La cantidad de datos necesarios es elevada

Muchos datos que es casi aleatorio

Horizonte de aplicación

Aplicación a medio plazo: Forecast Sencillo



¿Está el área de **Resumen reporting** preparada para implantar la IA?

Tecnología

LLM+MCP

Agentes para obtener datos de distintas fuentes

Madurez de la tecnología

LLm se obtiene casos sencillo de analissi

Madurez del usuario

Tiene un reporting rápido para tener una primera visión

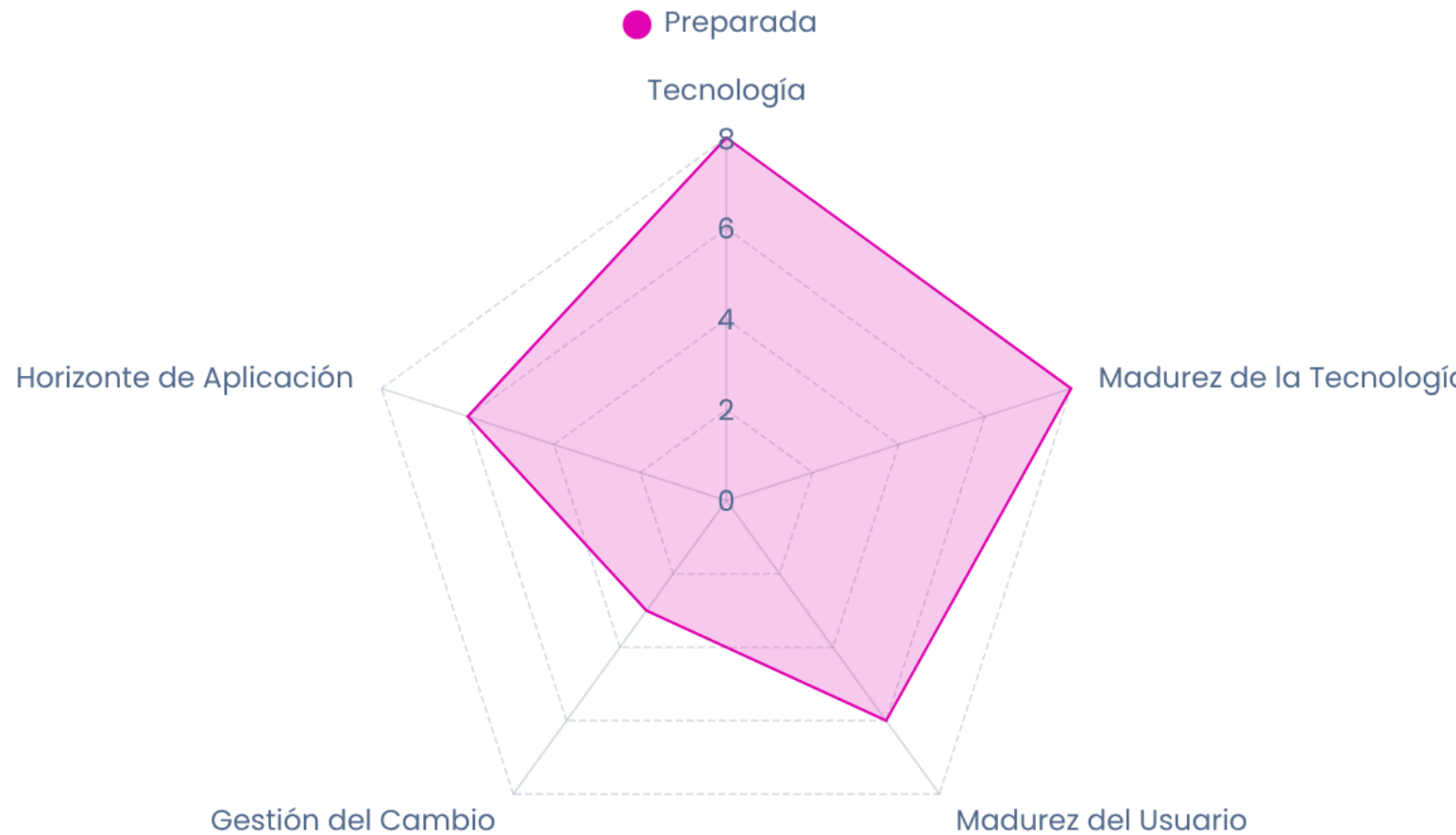
Necesita integrar distintas fuentes, al excel o en el mejor caso

Gestión del cambio

El manager tiene una visión inicial pero el detalle que necesite será de su expertise, tendrá que anailzar el detalle.

Horizonte de aplicación

Aplicación a medio plazo : Detección de absentismos



4. Factores de decisión - Selección



La IA transformará las funciones de los profesionales de RR.HH. ¿Cuales en mi empresa?

1. ¿Cuáles son los procesos y tareas que llevan más tiempo en mi empresa? ¿se podrían automatizar?

Debería ser lo más prioritario. Es indudable que la IA puede ser utilizada para automatizar procesos manuales, tareas repetitivas, proporcionar análisis predictivos y mejorar la eficiencia.

2. ¿Tenemos conocimiento sobre cómo usar la IA en mi empresa ?

Elaborar un roadmap incluyendo en las primeras acciones la formación específica en IA para cada área es fundamental. Analizar si el proveedor puede ser el tractor de la implantación de IA. Proveedor de software VS Proveedor de IA

3. ¿Qué IA es mejor para mi organización?

Evaluar las diferentes opciones disponibles y contrastarlas con las necesidades reales para tomar la decisión más acertada. Por ejemplo: En lugar de implantar primero una IA generalista, utilizar las nuevas funcionalidades de IA de las aplicaciones que ya tenemos y que nos ayudarán en el corto plazo en tareas y procesos concretos y específicos.

4. Factores de decisión - Análisis



Hay algunos factores que se deben analizar para elegir qué implanto con la IA

1. Importancia del procesos a la aceptación de errores o validación humana del proceso.

Requiere validación, la validación puede ser más tediosa que el propio proceso manual. Indicadores que validen que las acciones de IA son correctas

2. Necesidad de madurez de la IA y de los datos para llegar un caso satisfactorio

Hacer forecast es más complejo de parametrizar que hacer con un LLM para respuestas automáticas. Pensar en la ajuste fino humano, donde entra el humano en el proceso de RRHH que ahora tiene IA

3. Medir las expectativas de los usuarios

La IA genera mucho hype pero la realidad: Incrédulos VS IA Lovers. **Analizar el esfuerzo de implantar la IA VS Beneficio Obtenido**

4. Factores de decisión - Stoppers



5. Conclusiones

- La expectativa es que la IA transforme la manera de operar de las empresas
- Los modelos de IA generalistas son eficaces como asistentes para mejorar la productividad de los empleados a nivel individual pero no logran adaptarse a los flujos de trabajo de las empresas.
- Las empresas que sepan aprovechar/definir el potencial de la IA mejoran productividad pero existe una alta tasa de fallo.
- La clave está en encontrar el equilibrio adecuado entre la automatización y la interacción humana que tenga ROI.