

la IA en els RRHH

Xavier López De Pablo

Amb el suport de:



Generalitat
de Catalunya

Foment
del Treball Nacional



acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

Explanation

This website presents the AI Futures Model (Dec 2025 version), following up on the [timelines and takeoff](#) AI tools we published alongside [AI 2027](#). Predicting superhuman capabilities inherently requires much intuition and guesswork, but we've nonetheless found quantitative modeling to be useful.

To the right you can see the output of our model with each parameter set to Eli's median estimate (Eli is an author). The default displayed milestone dates differ from the median of our Monte Carlo simulations; you can see the results of those on the [Forecast page](#). The Forecast page also describes how we adjust the model outputs to get our all-things-considered views.

Date of Automated Coder (AC)

0 5 / 2 0 3 1



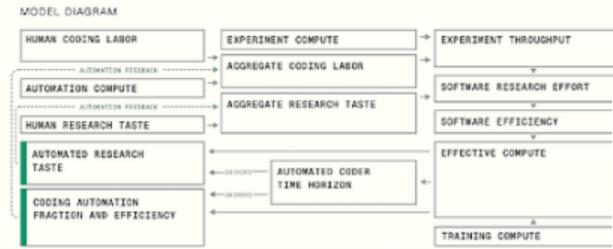
Hace solo 3 años no existía ChatGPT

En noviembre de 2022 no hablábamos de esto. Hoy está en todas partes.

The AI Futures Model

We've significantly upgraded our timelines and takeoff model! We've found it useful for clarifying and informing our thinking, and we hope others do too. We plan to continue thinking about these topics, and update our models and forecasts accordingly.

- Why do timelines and takeoff modeling?



A2

En 2026 la IA ya se usa para tareas críticas

No hablamos de pruebas, hablamos de uso real.



A3

En España la mayoría de empresas todavía no tiene política clara de IA

La tecnología avanza más rápido que la organización.

A4

Muchos empleados ya usan IA sin que la empresa lo sepa

La IA ya está dentro, aunque no se haya decidido.



A5

La IA aún está en pañales, pero crece de forma exponencial

Tiene solo tres años... y aun así ya es muy potente.

GROWTH



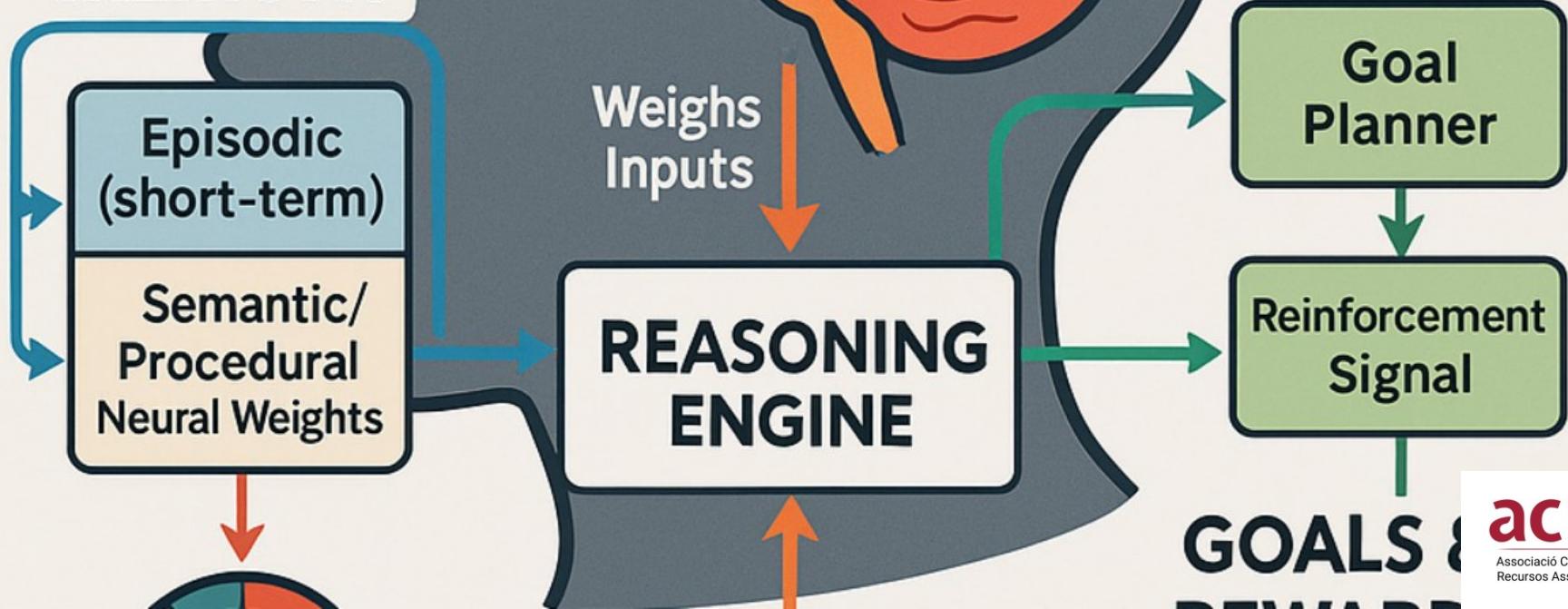
Neocortex

A6

La IA ya supera al ser humano en varias capacidades

En algunas cosas ya no hay debate.

MEMORY



B1

No todos llegamos igual a la IA

Cada persona parte de un punto distinto.



Diversity

Presence of different people and perspectives



Equity

Fair access, opportunity, and support



Inclusion

A sense of belonging, voice, and decision auth

acra

Associació Catalana de Recursos Assistencials

B2

Hoy voy a responder preguntas incómodas

No vamos aún a lo técnico.

FAQ 1

¿La IA es una moda o una burbuja tecnológica?

Muchos piensan que la IA es una moda pasajera.

FAQ 2

¿La IA va a eliminar puestos de trabajo?

Este es uno de los miedos más habituales.

HRIS Functions

FAQ 3

Employee data
management

¿Por qué RRHH está especialmente afectado?

RRHH es gestión de personas, datos y decisiones complejas.



FAQ 4

Si la IA es tan potente, ¿por qué a mucha gente no le funciona bien?

Hay mucha frustración con resultados mediocres.

iStock™
Credit: zuperia

FAQ 5

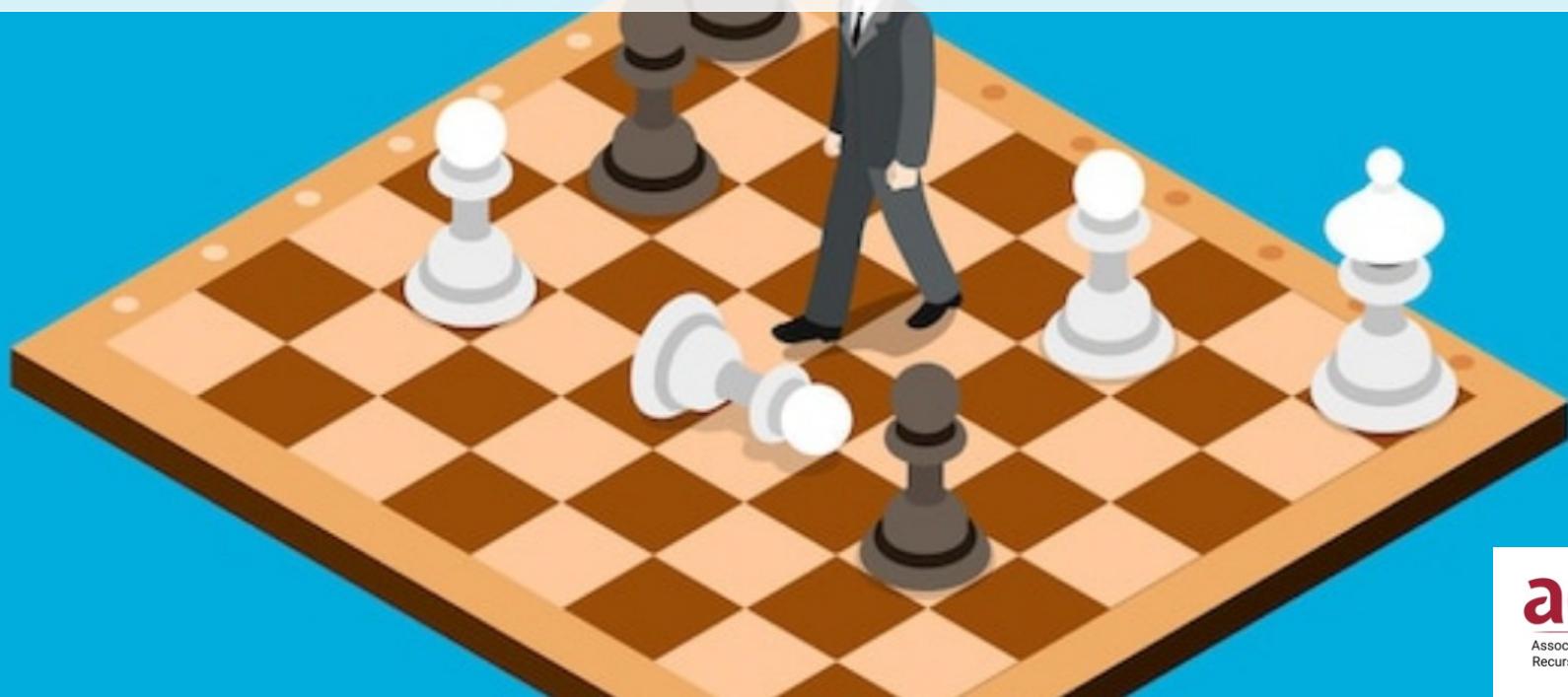
¿Qué pasa con la privacidad y los datos?

Es una preocupación legítima, especialmente en RRHH.

FAQ 6

¿Cuál es el mayor error que cometen hoy las empresas?

Aquí debemos pensar más estratégicamente.



MAPA REAL DE LAS IAS GENERATIVAS

PROMPT 1

Publicación de RRHH para LinkedIn

Objetivo: comparar estilo, criterio, tono y capacidad de estructurar discurso.

PROMPT 1 · PUBLICACIÓN PARA LINKEDIN

INPUT TEXT

Actúa como un profesional experto en transformación digital e inteligencia artificial aplicada a empresas.

Redacta una publicación para LinkedIn dirigida a directivos, responsables de recursos humanos y perfiles de gestión, relacionada con el impacto real de la inteligencia artificial en el mundo profesional.

La publicación debe seguir esta estructura obligatoria:

1. **Gancho inicial:** Dos frases breves que llamen la atención y conecten con una preocupación real del lector.
2. **Presentación del tema:** Explica brevemente por qué la inteligencia artificial ya no es una moda y por qué afecta directamente a las empresas hoy.
3. **Datos o hechos relevantes:** Incluye algunos datos, ejemplos o situaciones reales que refuercen el argumento.
4. **Valoración crítica:** Aporta una reflexión profesional, con criterio, evitando tanto el alarmismo como el entusiasmo ingenuo.
5. **Interpelación al lector:** Lanza una reflexión que afecte directamente al día a día del lector.
6. **Cierre:** Concluye con una idea clara y una pregunta abierta.
7. **Hashtags:** Añade 5 hashtags relevantes.

Tono: profesional, cercano, claro y reflexivo.

Longitud: media.

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

PROMPT 2

Actividades para persona con Alzheimer

Objetivo: comparar capacidad de análisis, sensibilidad, criterio y personalización.

PROMPT 2 · ACTIVIDADES PARA PERSONA CON ALZHEIMER

INPUT TEXT

Actúa como un profesional especializado en geriatría, estimulación cognitiva y atención a personas con Alzheimer.

Analiza el siguiente caso realista:

- Persona: mujer, 78 años
- Diagnóstico: Alzheimer grado medio
- Estado físico: movilidad conservada, camina con lentitud
- Estado cognitivo: dificultad memoria reciente, desorientación ocasional, reconoce cercanos
- Estado emocional: ansiedad leve con ruido, mejora con estructura

A partir de este perfil, propone:

1. Actividades cognitivas adecuadas.
2. Actividades físicas suaves.
3. Actividades grupales que favorezcan socialización.

Para cada actividad explica por qué es adecuada y sus beneficios.

Tono: claro, respetuoso, profesional y empático. Evita lenguaje técnico excesivo.

ChatGPT

La más equilibrada y la más cómoda.

No es la mejor en todo, pero es la más usable.

Gemini

Ahora mismo la más potente.

Multiformato audiovisual.

Claude

La IA más humana, coherente y ética.

La que mejor programa y comunica.

Perplexity

La metaA de las búsquedas.

Ideal para pensar con datos, no para inventar.

DeepSeek

Una bestia lógica.

Muy potente, eficiente y económica. Pero poco
amable.

Grok

Muy potente.

Y por desgracia desequilibrada.

Uso Profesional de la IA

ARQUITECTURA DE PROMPTS

ELEMENTO 1

Rol y Perspectiva

Define "quién" es la IA. Alinea el conocimiento, el tono y los sesgos profesionales desde el primer momento. Sin esto, la IA responde como un asistente genérico.

Consejos Clave:

- Sé específico con el cargo (ej. "Senior" vs "Junior").
- Define el sector (ej. "Residencias" vs "Hospitales").
- Añade experiencia o mentalidad (ej. "foco en eficiencia").

EJEMPLO

"Eres responsable de Recursos Humanos en una residencia de personas mayores de tamaño medio, con experiencia en gestión de personal asistencial y alta rotación."

ELEMENTO 2

Tarea y Objetivo

Define "qué" debe hacer y "para qué". Evita ambigüedades. Si no explicas el objetivo final, la IA no sabrá priorizar la información relevante.

Consejos Clave:

- Usa verbos de acción directa (Analiza, Redacta, Extrae).
- Especifica el resultado final esperado.
- Explica el propósito ("para poder...").

EJEMPLO

"Analiza este documento y extrae los riesgos laborales más relevantes para el personal auxiliar con el objetivo de preparar una comunicación interna preventiva."

ELEMENTO 3

Audiencia y Nivel

Define "quién lo va a leer". Esto ajusta la complejidad del lenguaje, el uso de tecnicismos y la empatía del mensaje.

Consejos Clave:

- Define el perfil del lector final.
- Aclara su nivel de conocimiento técnico.
- Indica qué les preocupa o interesa.

EJEMPLO

"La audiencia es personal asistencial sin formación técnica en Prevención de Riesgos."

ELEMENTO 4

Contexto y Antecedentes

Define "dónde" sucede esto. Aporta los matices de la realidad para que la IA no alucine escenarios ideales que no se aplican a tu empresa.

Consejos Clave:

- Datos cuantitativos (tamaño, número de personas).
- Datos cualitativos (clima laboral, problemas previos).
- Restricciones del entorno físico o social.

EJEMPLO

"Centro de 90 plazas en entorno urbano con alta rotación y un 70% de personal femenino."

ELEMENTO 5

Formato de Salida

Define "cómo" quieras verlo. La IA tiende a escribir párrafos largos si no se le ordena lo contrario. Estructura la respuesta para que sea usable.

Consejos Clave:

- Pide listas, tablas o esquemas si es necesario.
- Limita la longitud (párrafos, palabras).
- Especifica la jerarquía visual.

EJEMPLO

"Entrega el resultado en una lista de cinco puntos desarrollado de forma jerárquica con frases cortas y lenguaje claro."

ELEMENTO 6

Límites y Recursos

Define "qué NO hacer". Es tan importante decir lo que quieras como lo que debes excluir para evitar ruido o información irrelevante.

Consejos Clave:

- Restringe citas legales si no eres abogado.
- Marca límites de extensión estrictos.
- Excluye temas sensibles si no procede.

EJEMPLO

"No incluyas referencias legales extensas ni citas normativas. Máximo 120 palabras."

ELEMENTO 7

Tono y Estilo

Define la "voz". Convierte un texto robótico en algo que parezca escrito por una persona de tu organización.

Consejos Clave:

- Usa adjetivos (cercano, formal, directo).
- Pide evitar jerga específica si es para público general.
- Define la emoción (tranquilizador, urgente, motivador).

EJEMPLO

"Tono cercano, claro y tranquilizador.
Evita tecnicismos y frases largas."

Comunicación Interna de Cambios Organizativos

INFORMACIÓN PREVIA (EN BRUTO)

Contexto de la residencia

- Residencia urbana de tamaño medio (90 plazas).
- Plantilla de unas 70 personas.
- Últimos meses con sensación de cansancio y desorganización.
- Algunas quejas informales sobre turnos, comunicación interna y carga emocional.

Cambios organizativos

- Se reorganizan los turnos para reducir cambios de última hora.
- Se crea una figura de coordinación de turno más clara.
- Se establece una reunión breve semanal por equipos.
- Se introduce un protocolo más claro para comunicar incidencias.
- Se reconoce oficialmente el esfuerzo del personal en un periodo complejo.

Intención de la dirección

- Mejorar el clima laboral.
- Reducir desgaste.
- Hacer sentir al personal escuchado.
- Transmitir que los cambios son para ayudar, no para controlar.

Comunicación Interna de Cambios Organizativos

PROMPT PROFESIONAL

Actúa como un/a responsable de Recursos Humanos con experiencia en residencias de personas mayores. A partir de la información anterior, redacta una comunicación interna dirigida a todo el personal para informar de los cambios organizativos.

El texto debe:

- Explicar los cambios de forma clara y comprensible.
- Transmitir que nacen de la escucha y la experiencia del día a día.
- Conectar con el esfuerzo emocional del personal.
- Evitar un tono normativo o frío.

Estructura orientativa:

- Introducción empática y cercana.
- Explicación de los cambios y su motivo.
- Beneficios prácticos en el trabajo diario.
- Mensaje de agradecimiento y cierre positivo.

⚠ Decisiones abiertas:

- Decide cómo presentar los cambios para que se perciban como mejora.
- Elige qué enfatizar más: organización, bienestar o reconocimiento.
- Ajusta el tono exacto (más cercano o más institucional).

Evaluación de Continuidad tras Periodo de Prueba

INFORMACIÓN PREVIA (EN BRUTO)

Perfil

Hombre, 34 años. Auxiliar sociosanitario. 15 días en la residencia. Experiencia previa corta.

Informe Responsable de Turno

- Puntual casi siempre (un día justo).
- Educado con residentes.
- A veces inseguro. Pregunta mucho (bueno, pero ralentiza).
- Bloqueo ante situación emocional con residente.

Informe Enfermería

- Correcto técnicamente. Sigue indicaciones.
- Fallo en rapidez de aviso incidencia leve.
- Buena actitud ante correcciones. No discute.

Informe Veterana

- Se integra bien, algo callado. Sin conflictos.
- Nervioso bajo presión.
- Interés real por aprender.

Evaluación de Continuidad tras Periodo de Prueba

PROMPT PROFESIONAL

Actúa como un/a responsable senior de Recursos Humanos especializado/a en residencias de personas mayores. Analiza profesionalmente el caso para ayudar a decidir si esta persona debe superar el período de prueba.

El análisis debe incluir:

- 1 Síntesis clara del perfil.
- 2 Puntos fuertes observados.
- 3 Áreas de mejora.
- 4 Riesgos a corto y medio plazo.
- 5 Valoración del encaje en el equipo y el puesto.
- .

Finaliza con:

- Razones a favor y en contra.
- Recomendación argumentada (continuar, continuar con apoyo, o no).

⚠ Decisiones abiertas:

- Decide peso de actitud frente a rapidez.
- Valora si potencial compensa dudas.
- No des respuesta automática.

Tono: profesional, humano, realista. **Objetivo:** apoyar una decisión responsable, no sustituirla.

MODELOS DE PAGO, POTENCIA REAL Y DECISIONES ESTRATÉGICAS

Por qué la versión gratuita **NO** sirve de referencia

La versión gratuita no representa el potencial real de la IA.

SIRVE PARA:

- ✓ Probar
- ✓ Entender
- ✓ Perder el miedo

NO SIRVE PARA:

- ✗ Decidir
- ✗ Estructurar procesos
- ✗ Trabajar en serio

ChatGPT Plus y Gemini Plus: El Salto Real

Aquí ya no hablamos de probar IA. Hablamos de capacidad productiva.

PRECIO APROXIMADO

~20 € / mes

ChatGPT Plus & Gemini Plus

IMPACTO ECONÓMICO

Céntimos

Coste diario

¿Qué se compra realmente?

Más potencia

Menos límites

Más contexto

Herramientas avanzadas

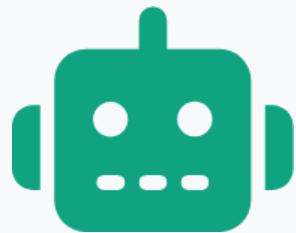
Continuidad de trabajo

acra

Associació Catalana de
Recursos Assistencials

ChatGPT Plus: Qué aporta de verdad

ChatGPT Plus no es "un poco mejor". Es otra categoría de uso.



QUÉ CAMBIA REALMENTE

- ✓ Modelos más avanzados
- ✓ Mejor razonamiento
- ✓ Respuestas más consistentes
- ✓ Menos errores por contexto
- ✓ Herramientas profesionales integradas

Gemini Plus: Potencia y Modelos

Gemini no es alternativa "B". Es otra forma de llegar más lejos.

Fast → Rapidez

Thinking → Razonamiento

Pro → Potencia Máxima

DÓNDE DESTACA ESPECIALMENTE

- ✓ Documentos largos
- ✓ Contexto complejo
- ✓ Análisis profundo
- ✓ Visión estructural
- ✓ Integración con ecosistema Google (en pago)

DEEP RESEARCH

Ejemplo de densidad de información procesada

Apertura de una nueva residencia.

Localización: Sabadell (Barcelona), distrito Can Llong–Creu Alta, entorno urbano consolidado, buena accesibilidad por C-58, FGC y bus, proximidad al CAP y al Hospital Parc Taulí, presencia de zonas verdes cercanas.

Demografía: población total 216.000 habitantes, mayores de 65 años 18,7% (40.400), mayores de 80 años 6,1% (13.000), crecimiento anual del envejecimiento +2,1%, esperanza de vida media 83,4 años.

Demandas potenciales: tasa de institucionalización 4,5%, demanda estimada 1.800 plazas, déficit aproximado de 230 plazas, listas de espera públicas entre 8 y 14 meses, aumento de casos de dependencia moderada y severa.

Tipo de residencia: centro geriátrico privado con posibilidad de concierto público, modelo de atención centrada en la persona (ACP), atención a dependencia media y alta, organización por unidades de convivencia, unidad específica de Alzheimer con un 30% de las plazas.

Capacidad: 120 plazas totales, 60 habitaciones dobles, superficie construida aproximada de 7.500 m², con zonas comunes de terapias, comedor, jardines, capilla, gimnasio y salas polivalentes.

Solar: parcela urbana de 4.000 m², calificación de equipamiento asistencial, edificabilidad 2,0 m²/m², precio medio del suelo 350 €/m² (1.400.000 €), urbanización incluida.

Inversión: coste de construcción 1.350 €/m² (10.125.000 €), equipamiento 1.100.000 €, proyecto, licencias y honorarios 650.000 €, inversión total aproximada 13.275.000 €.

Personal: ratio 0,55 trabajadores por plaza, total 66 empleados, estructura con 1 director, 1 médico a media jornada, enfermería 24 h, 18 gerocultores, 6 profesionales de fisioterapia, terapia ocupacional y psicología, 6 en cocina, 5 en limpieza, 4 en administración y RR. HH., 2 en mantenimiento y 4 en animación sociocultural.

Servicios: atención médica y de enfermería continua, rehabilitación física, estimulación cognitiva, unidad Alzheimer, podología y peluquería, restauración adaptada, transporte sanitario, jardines terapéuticos y sistemas tecnológicos de monitorización.

Precios: plaza estándar 2.100 €/mes, alta dependencia 2.450 €/mes, unidad Alzheimer 2.600 €/mes, precio medio ponderado 2.350 €/mes, ingresos anuales estimados al 95% de ocupación 3,21 millones de euros.

Costes anuales: personal 1,65 M€, alimentación 210.000 €, mantenimiento 160.000 €, energía y suministros 190.000 €, seguros y gestión 140.000 €, total aproximado 2.35 M€.

Rentabilidad: EBITDA estimado 861.800 €, margen operativo 26,8%, retorno de la inversión en 12–14 años, TIR prevista entre el 7,5% y el 8,2%.

Competencia: radio de 5 km con 6 residencias, 1.050 plazas totales, ocupación media del 97%, precios entre 2.100 y 2.700 €, escasez de modelos ACP reales y de unidades Alzheimer modernas, listas de espera elevadas.

Factores estratégicos: envejecimiento acelerado de la población, déficit estructural de plazas, alta demanda de concertación pública, nivel de renta medio-alto en la zona.

Conclusión

El riesgo no es usar IA. El riesgo es no hacerse cargo.

Todas las empresas
ya usan IA

Directa o
Indirectamente

Si no es la
empresa

Son los
trabajadores

No tener
IA

No evita riesgos,
los descontrola

Moltes gràcies
www.acra.cat

