Evaluación de impacto en protección de datos

Plantilla preparada por AI·LIGN. Versión: 9 de noviembre de 2026.

Cómo usar este documento. El artículo 35 del RGPD obliga a la empresa que usa estas herramientas (el responsable) a evaluar su impacto: combinan datos de empleados, tecnología nueva e IA que evalúa a personas. AI·LIGN ya ha rellenado la descripción técnica, los riesgos y las medidas. Completa los campos con el contexto de tu empresa, revísala con tu delegado de protección de datos si lo tienes y consérvala firmada. No hay que enviarla a ninguna autoridad.

Conclusión de partida: con las medidas descritas, el riesgo residual es medio-bajo y aceptable, por lo que no es necesaria la consulta previa a la AEPD (RGPD, art. 36).

1. Datos de la empresa

Empresa (responsable del tratamiento)

Número aproximado de empleados

Persona que realiza la evaluación (nombre y cargo)

Delegado de protección de datos (si lo hay)

Servicios que se evalúan

- [ ] Entrevistas de salida por voz
- [ ] Análisis de riesgo de rotación

2. Descripción del tratamiento

- **Qué:** entrevistas de salida conducidas por un asistente de IA y análisis del riesgo de rotación de la plantilla.
- **Para qué:** entender por qué se va la gente y mejorar la retención con medidas colectivas.
- **Quién:** la empresa como responsable; Álvaro Escosa Rodríguez (AI·LIGN) como encargado, con los subencargados indicados en su contrato.
- **Datos:** los descritos en el Anexo I del contrato de encargo. No se tratan categorías especiales de datos.

Uso previsto en la empresa: quién recibirá los informes y qué se hará con ellos

3. Necesidad y proporcionalidad

- Las entrevistas son voluntarias y sustituyen a entrevistas presenciales que a menudo no se hacen o no se registran.
- La rotación usa datos que la empresa ya tiene, sin identificadores directos ni datos sensibles.
- Los resultados orientan acciones; no se usan para decisiones individuales automáticas.
- Plazos cortos: la conversación se borra al generar el informe y los resultados, a los 30 días.

4. Riesgos y medidas

Riesgo para los empleados	Antes de medidas	Medidas	Residual
Que la puntuación de riesgo de rotación se use para decisiones individuales (no promocionar, no renovar)	Alto	Uso orientativo pactado en contrato; el informe explica los factores de cada caso; decisión siempre humana; formación al equipo de RRHH	Medio
Sesgo o discriminación	Alto	Eliminación automática de edad, sexo, nacionalidad, salud y otros datos sensibles; cálculo explicable. Recomendado: excluir las bajas médicas de «días de ausencia»	Medio
Que lo dicho en la entrevista perjudique al empleado o se identifique a quien criticó a su responsable	Medio	Informe solo para RRHH, no para el responsable directo; entrevista voluntaria; garantía de que no afecta a la liquidación ni a las referencias	Bajo
Transferencia de datos al proveedor del modelo de IA fuera de la UE	Medio	Seudonimización en rotación; retención cero; sin entrenamiento de modelos; cláusulas contractuales tipo	Medio
Datos de salud o de terceros mencionados espontáneamente	Medio	El agente no los pide; aviso al empleado; borrado de la conversación al generar el informe	Bajo
Acceso no autorizado o fuga	Medio	Medidas de seguridad del contrato y protocolo de brechas con aviso en 48 horas	Bajo
Conservación excesiva	Medio	Borrado automático en la plataforma y en el motor de agentes	Bajo
Falta de transparencia	Medio	Información al empleado, a la plantilla y a sus representantes	Bajo

Riesgos o medidas adicionales propios de la empresa

5. Opinión y aprobación

Opinión del delegado de protección de datos (si lo hay)

Fecha de la evaluación

Fecha prevista de revisión (recomendado: anual o si cambia el servicio)

Firma del responsable