

Deshumanizar para **Humanizar**



Cómo la IA puede corregir
lo que el humano ha roto

¿Son humanos los recursos humanos?

El reclutamiento moderno sufre una paradoja.

Cuanto más se habla de empatía e inclusión, más se llenan las bandejas de entrada con currículums sin leer y procesos que reducen a las personas a datos dispersos, sin siquiera regalarles la dignidad de ser una estadística.

El problema no es la tecnología, sino cómo la usamos (si es que la usamos).

La IA no tiene ego, no se cansa, no prejuiza. Y precisamente por eso, puede ser la herramienta más humana del proceso si se la diseña para liberar al reclutador de lo que realmente deshumaniza: el trabajo repetitivo, ineficiente y emocionalmente tóxico.

La Inteligencia Artificial puede y **debe** ser un complemento de la **Inteligencia Real**, colaborando a alcanzar un mundo equitativo y verdaderamente inclusivo.

Este trabajo incluye casi 20 herramientas de IA, junto con un flujo de proceso que podría desbloquear todo el potencial de los departamentos de Recursos Humanos, ya sean de una o más personas; para ocuparse de lo que realmente importa, **hacer humanos los recursos humanos**.

Dolores del sistema actual

En un sistema complejo como es el de reclutamiento y selección de personal, uno podría tener la errónea idea de que hay muchos problemas graves a resolver.

Y aunque el proceso de selección tiene muchos puntos ciegos, dos destacan por su impacto y persistencia:

Del lado de reclutadores: es la inmensa cantidad de tiempo que les insume filtrar CVs

Del lado de los candidatos: la falta de una respuesta, ya no digamos constructiva, para poder continuar la búsqueda que incluya una retroalimentación en distintos apartados que muestran desalineamientos con la cultura de la empresa o el incumplimiento de requisitos fundamentales de la posición.

No hay respuesta, ninguna, nada, cero, niente, gar nichts, nada de nada.

¿Qué dicen los datos?

Consumo de tiempo en revisar CVs:

- Según el [Observatorio de Recursos Humanos en España](#), el 40% de los responsables de RRHH dedica como máximo tres minutos a revisar un currículum.
- Según [Eddy HR Encyclopedia](#), se estima que el cribado inicial (solo lectura y evaluación de CVs) consume unas 23 horas de trabajo por contratación.

Falta de respuesta de los reclutadores:

- Según el artículo "[El timing durante el proceso de selección](#)" de [Robert Walters](#) indica que solo el 30% de los candidatos recibe respuesta en la primera semana.
- El [Informe Talento Conectado de Infoempleo](#) señala que el 93% considera que la falta de respuesta es lo más negativo de su experiencia.
- [Way Up & Yello \(2022 Candidate Survey\)](#): la gran mayoría de candidatos desea feedback, pero más de 8 de cada 10 afirma que rara vez lo recibe.

En la guerra todos pierden

Los procesos de selección se han convertido en una guerra burocrática de formularios y filtros, rompiendo el vínculo humano que debería existir entre quien demanda un empleado y quien se ofrece para cubrir una posición.

Ante una gran carencia de oferta laboral, muchos candidatos aplican sin cumplir ninguno de los requisitos de la posición. A ello se suma que deben rellenar una y otra vez formularios interminables, lo que convierte el proceso en una experiencia tediosa y despersonalizada. El hastío de aplicar a múltiples ofertas reduce inevitablemente la dedicación y el cuidado que cada candidato puede poner en su postulación.

Mientras tanto, los reclutadores pierden horas leyendo currículums que no son relevantes para la posición y, en la mayoría de los casos, los candidatos no reciben ninguna respuesta. En este sistema, no siempre ganan los más aptos, sino los más rápidos: quienes aplican primero suelen aventajar a los que llegan después. Y como si fuera poco, la edad, la raza, el origen o incluso el aspecto físico siguen siendo factores que condicionan las oportunidades, permitiendo que los prejuicios del selector pesen más que la idoneidad, la experiencia o la aptitud.

Los departamentos de recursos humanos están fracasando a lo grande por no disponer y/o utilizar herramientas que **eliminen sesgos** y **automatizen procesos repetitivos**.

A la vez, la inmensa cantidad de tiempo perdido y mal utilizado en tareas repetitivas, les impide mejorar su gestión y la realidad de empleados y candidatos, al no poder enfocarse en mejorar sus condiciones dentro y fuera del trabajo.

Lo que se debería discutir

España, según la EPA IT-2025 del INE, tiene [más del 25% de desempleo juvenil](#) y [más de un 11% de desempleo en general](#), maquillado, en buena parte, con empleo público. Una pirámide demográfica invertida con un sistema de jubilaciones de reparto al borde del colapso, gracias a un sistema anacrónico inventado en 1881, que funcionaba mientras las personas tuvieran una expectativa de vida mucho menor a la actual y unas tasas de natalidad mucho mayores.

Los mayores de 40 años lo tienen difícilísimo. Los mayores de 50 años son tratados como cadáveres ambulantes sin valor, con demasiada edad para ser elegidos por un millennial y con poca edad para jubilarse.

Lo razonable sería que los profesionales de recursos humanos estuvieran discutiendo y siendo la punta de lanza en debates que erradiquen el desempleo sistémico, los sesgos que impiden que personas de más de 40 consigan empleo y las barreras para que los jóvenes puedan integrarse al mercado del trabajo.

No obstante, **están inmersos en problemas de órdenes de magnitud muy inferiores**.

Lo urgente siempre se antepone a lo importante.

Para corregir esos desequilibrios, podemos sacar provecho de la ayuda que nos proporciona la tecnología.

Un nuevo flujo de reclutamiento con menos sesgos

Los sesgos son inherentes al ser humano. Nunca se ha visto a un perro o a un gato discriminar a un humano por su aspecto o por la cantidad de dinero que tiene en la cartera o en la cuenta bancaria, incluso por cómo viste o por cómo huele. Los seres humanos, en cambio, solemos ser más prejuiciosos.

Y como si eso no fuera lo suficientemente negativo, pensamos (y no inocentemente) que nuestros sesgos son los correctos y los de otros, son injustos. Encontramos a ciertos tipos de discriminación (normalmente las que hacemos nosotros mismos) más justificables que otras y eso inclina el tablero, especialmente en una relación ya de por sí tan asimétrica como la de un empleador con un candidato.

El que busca empleo juega con desventaja en la mayoría de los casos y no sólo tiene que lidiar con una feroz competencia de otros candidatos igualmente buenos, sino con los sesgos del selector.

“Deshumanizar, en el literal sentido de la palabra **“quitar lo humano”**, puede ser lo más humano que podríamos hacer.”

Inteligencia Artificial para ~~de~~shumanizar

El uso de Inteligencia Artificial para las primeras etapas del proceso de selección puede resolver tres problemas clave, a saber:

1) **Eliminar tareas repetitivas** que no agregan valor al profesional de recursos humanos y le roban tiempo para hacer otras tareas de mayor jerarquía.

2) **Eliminan sesgos personales** del reclutador favoreciendo así a mayor número de candidatos.

3) **Eliminan el orden de llegada** para favorecer la calidad de los candidatos. Dejan de ganar los candidatos que se postulan primero para ganar los más aptos.

Lo mejor de cada Inteligencia

Podemos aprovechar la inteligencia artificial para lo que fue hecha: automatizar y deshumanizar los procesos de selección, eliminando así sesgos ideológicos y generacionales, a la vez que rehumanizamos el final del proceso y rejerarquizamos el fundamental rol de los departamentos de recursos humanos.

1

Filtrado anónimo e inteligente con IA

Durante un período de tiempo predefinido (7, 14, 21 o 28) días, un ATS (Applicant Tracking System) con inteligencia artificial integrada, revisa todos los perfiles ***sin exponer nombres, edades o fotos***.

Analiza formación y competencias, generando un ranking por ajuste real, no por suerte ni sesgo temporal. Todos los candidatos compiten en igualdad de condiciones. Los descartados en esta fase reciben feedback automatizado basándose en una matriz que evalúa:

- Idioma
- Cualificaciones
- Habilidades
- Experiencia
- Ubicación Geográfica
- Huso horario
- Expectativas salariales.



2**Preselección en Video con IA Automatizada**

Los 20 perfiles mejor clasificados graban tres respuestas breves en video.

La IA transcribe y evalúa tono, claridad y coherencia.

Idealmente, el reclutador aún no conoce sus rostros ni nombres.

De ese grupo emergen 5 (cinco) finalistas.

Los descartados en esta fase reciben feedback automatizado basándose en una matriz que evalúa:

- Respuestas a las preguntas
- Actitud
- Ajuste cultural



3**Entrevista humana con propósito**

Solo en esta etapa interviene la mirada humana.

Los reclutadores entrevistan finalistas por videollamada o en persona, con datos y contexto objetivos.

Los descartados en esta fase reciben feedback **manual** basándose en una matriz que evalúa:

- Respuestas a las preguntas
- Actitud
- Ajuste cultural
- Otras consideraciones particulares

Al tener mucho más tiempo disponible, los reclutadores pueden dedicar más tiempo a cada candidato, antes, durante y después de la entrevista.

Siguiendo un proceso de 3 fases altamente automatizado, los candidatos que llegan a la etapa de entrevista "humana" tienen mejores oportunidades para mostrar su valía y a la vez, los entrevistadores tienen mejores oportunidades para evaluar correctamente a los candidatos y darles feedback personalizado.



Ecosistema de herramientas con IA

Herramienta	Funcionalidades clave	Ajuste al flujo propuesto
Recruitee	ATS europeo con soporte IA básico.	45%
Paradox	Chatbots y selección conversacional con IA.	50%
SmartRecruiters	Plataforma global de adquisición de talento.	50%
CVViZ	Matching inteligente de candidatos con IA.	60%
Recruit CRM	Parsing avanzado de CVs y emparejamiento automático.	60%
Bullhorn Amplify	Automatización de sourcing y comunicación.	60%
Jobylon	Automatización integral del proceso de selección.	65%
Recooty	Evaluaciones con IA y chatbots automatizados.	65%
AI Resume Screening	Filtrado automático de CVs y ranking objetivo.	70%
Tengai	Entrevistas éticas centradas en inclusión y equidad.	70%
Ribbon	Entrevistas y scoring integrados con IA.	70%
Huzzle	Entrevistas automatizadas multilingües 24/7.	70%
Jobma	Video entrevistas asíncronas con análisis de IA.	75%
Sapia	Entrevistas conversacionales automáticas centradas en experiencia del candidato.	75%
MyInterview	Entrevistas en video con IA para cribado rápido.	75%
HireVue	Entrevistas por video y evaluación de competencias con IA.	80%
Potis	Análisis de comunicación y fit cultural en video.	80%
HeyMilo	Video screening masivo con IA.	80%
Interviewer	Evaluación automatizada de video, transcripción y scoring.	85%

LinkedIn como punto de entrada único

El mayor dolor de los candidatos es tener que repetir su historia cientos de veces. La integración con LinkedIn puede resolverlo: el perfil completo debe bastar para iniciar una postulación.

A través de LinkedIn Recruiter System Connect (RSC), los datos pueden exportarse al ATS y combinarse con una carta de presentación breve que responda a una sola pregunta: **¿por qué esta oportunidad te importa?**

Automatizar lo que deshumaniza para recuperar lo que importa

Humanizar el reclutamiento implica abandonar los discursos vacíos y inclusión forzada, **dando lugar a la verdadera inclusión** de todos los que sean aptos para hacer una labor y regalándoles dignidad a los rechazados.

La IA no reemplaza la empatía, **la preserva**.

Deshumanizar las partes mecánicas del proceso es la única forma real de volver a poner al ser humano en el centro.

Los valores deben dejar de ser letra muerta para pasar al centro de la actividad empresarial. Una empresa no es lo que dice que es, sino lo que practica.

Rechazar a un candidato es casi tan importante como contratarlo. No hay nada más dignificante que te digan que no y que te expliquen por qué.

Bienestar Financiero para empleados

Herramientas de Creatividad

Modelos Motivacionales

Estrategia de Precios

Estrategia Empresarial para Crecer

Descubre las formaciones disponibles:

www.dotmanagement.es/formaciones

DotManagement

formaciones@dotmanagement.es

+34 644 901 538

Mariano Pulgar

Fundador y Formador
en DotManagement



Licenciado en Organización Industrial con más de 26 años de experiencia profesional en entornos Industriales, Académicos y Digitales.

Ex-Docente Universitario en Administración Estratégica.

Mi enfoque combina pensamiento estratégico, visión de negocio, habilidades técnicas y conocimiento profundo del funcionamiento real de las empresas.

Si estás buscando optimizar procesos, crear nuevos productos o revitalizar tu negocio, **conversemos.**