



LA IA QUE AYUDA A BUSCAR Y GESTIONAR TALENTO

Fahd Zniber (ESCP Business School)



La IA Generativa no es una herramienta más. Es la **caída del coste de la inteligencia a casi cero**, redefiniendo cómo encontramos, desarrollamos y retenemos el talento. Y la mayoría de las empresas lo están enfocando mal.

Pasamos de la IA que reconoce ...

... a la que CREA y RAZONA.

El debate actual:

◆ Gemini



Canva



La pregunta correcta:

Atracción
Desarrollo
Retención



El Framework de los 3 niveles de Adopción



Nivel 1: Eficiencia
(El reclutador acelerado)

La IA haciendo el trabajo de screening (filtrado) que nadie quiere hacer."

Caso: "IA que analiza **100 CVs en segundos**, identifica a los 5 mejores candidatos basándose en criterios objetivos (habilidades, no palabras clave)."

Insight: "Esto no es la ventaja. La ventaja es que libera al reclutador del 70% de su tiempo administrativo para dedicarlo al 30% estratégico: **seducir al candidato finalista.**"

Riesgo (El que no se cuenta): "Si no se audita, la IA puede aprender los sesgos de tus contrataciones pasadas."

PROPÓSITO GENERAL

*ChatGPT -5
Claude 3.5 Sonnet
Gemini 2.5 Pro*

Crear 5 versiones de una oferta de empleo atractiva en 30 segundos.

Resumir 20 CVs largos en un párrafo clave por candidato.

Redactar los emails de rechazo o de invitación a entrevista.

SEGUIMIENTO DE CANDIDATOS

*Recruitee
Workable
Teamtailor*

No solo gestionan candidatos, sino que su IA integrada hace un ranking automático de los CVs según se ajustan a la oferta.

Mueven la IA dentro del flujo de trabajo del reclutador. Filtran el "ruido" antes de que lo veas.



Nivel 2: Aumentación
(El asistente de Manager)

Nivel 1: Eficiencia
(El reclutador acelerado)

La IA no reemplaza la conversación de desarrollo. La potencia.

Caso: Un 'Co-piloto' para managers que analiza el engagement (datos de encuestas, sentiment en canales) y **sugiere proactivamente**: “Tu equipo A muestra fatiga. Tu empleada B no ha recibido feedback en 3 semanas”.

Insight: Es un **empujón estratégico para que el manager humano actúe**.
Mejora la retención antes de que el talento piense en irse.

Riesgo: Si los managers se vuelven demasiado dependientes del "asistente" de IA y dejan de desarrollar sus propias habilidades de liderazgo, empatía y juicio, **la IA se convierte en un muleta en lugar de un multiplicador**.

ASISTENTES COGNITIVOS

Notion AI
Microsoft Copilot

Resumir una reunión de feedback (un 1-a-1) y extraer las tareas acordadas.
Analizar el sentiment de un canal de equipo en Teams.

Co-crear un "Manual de Empleado" o un "Plan de Onboarding" en una tarde. Es un socio de escritura.

PLATAFORMAS DE FEEDBACK

Typeform con IA
Culture Amp
Leapsome

Analizar las respuestas abiertas (texto) de las encuestas de clima. La IA detecta patrones de "burnout" o "frustración con X proceso" que un humano tardaría días en leer..



Nivel 3: Transformación
(Empresa basada en habilidades)

Nivel 2: Aumentación
(El asistente de Manager)

Nivel 1: Eficiencia
(El reclutador acelerado)

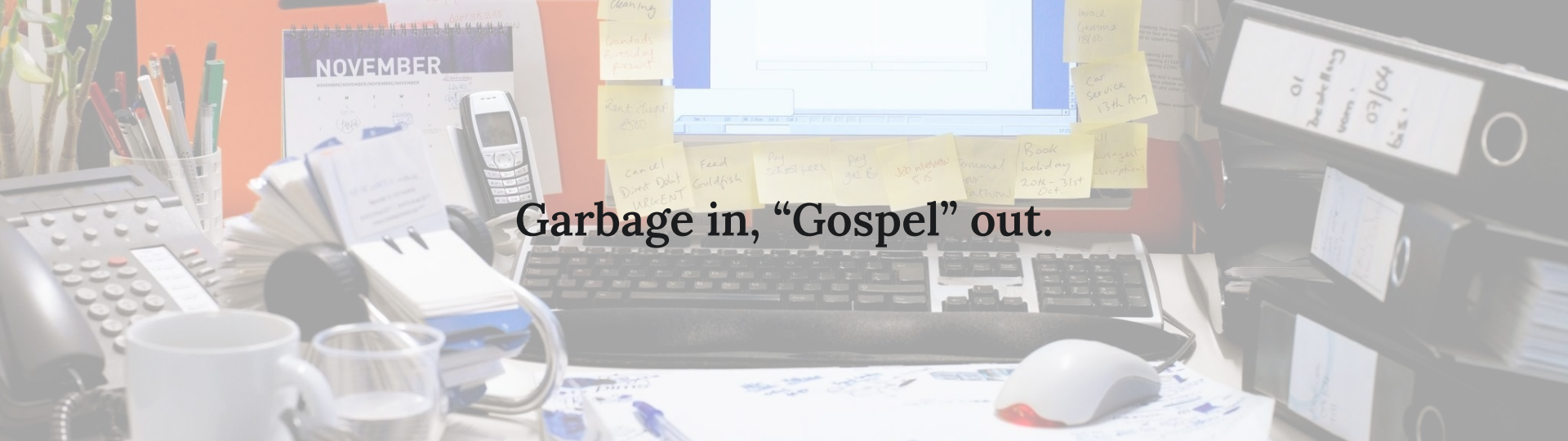
Dejamos de pensar en 'puestos fijos'
y empezamos a pensar en 'habilidades fluidas'.

Caso: Plataformas de '**Internal Talent Marketplace**' (como Gloat, Eightfold)
que usan IA.

Insight: La IA mapea las habilidades reales de toda tu plantilla. Cuando surge un proyecto nuevo, **la IA ensambla el equipo ideal** (sin importar su departamento), identifica gaps de habilidades y sugiere micro-aprendizajes.

Riesgo: Requiere una **redefinición de roles y una aceptación de la fluidez en la organización**. Además, plantea preguntas éticas sobre privacidad, sesgos y el uso de datos sensibles. Es un reto cultural y ético tan grande como el tecnológico.

El coste oculto de la IA



Garbage in, "Gospel" out.



Integración. Gestión del cambio.

El futuro del TALENTO

Atracción y captación

De la Oferta de Empleo al Atractivo
Personalizado

La IA como Filtro, el Humano como
Validador

La Guerra por el Talento: El Candidato
Aumentado





Desarrollo y retención

El Viaje del Empleado Personalizado
(con IA)

Detección Temprana de Fricciones
(IA Predictiva)

La IA como Mentor/Coach (el Límite)

Y ahora, ¿QUÉ?

La IA no la gestiona solo IT. RRHH debe evolucionar.

Para implementar esto, no necesitan más ingenieros de prompts. Necesitan **'Traductores de Negocio' en RRHH**: personas que entiendan la estrategia de talento y las capacidades de la IA para conectar ambos mundos.

Y necesitan **'Auditores Éticos'** que vigilen los sesgos de los algoritmos, un riesgo legal y reputacional inmenso.

Tres Acciones Inmediatas (Para un Directivo)

1. **Auditen sus Procesos (Nivel 1):** ¿Dónde están perdiendo el 70% del tiempo administrativo sus reclutadores y managers?
2. **Lancen un Piloto (Nivel 2):** Elijan un caso de aumentación de alto valor: ¿Por qué no un Co-Piloto para sus 5 procesos clave?
3. **Creen un 'Task Force' de IA-Talento:** (RRHH, Legal, IT) para definir la ética y la estrategia de datos. Prohibir no es una estrategia



LA IA QUE AYUDA A BUSCAR Y GESTIONAR TALENTO

Fahd Zniber (ESCP Business School)