

## RESEÑA BIBLIOGRÁFICA

**Dra. Cristina Alexandra Seijo Suárez**  
[cristinasejoa@gmail.com](mailto:cristinasejoa@gmail.com)  
Venezuela

**Libro: Los Chatbots en el Reclutamiento de Personal: entre la eficiencia y el dilema humano**

**Autora: María del Carmen De la Calle Durán**

El reclutamiento de personal, un área tradicionalmente dominada por la intuición, la experiencia humana y procesos a menudo lentos y burocráticos, está experimentando una transformación radical impulsada por la inteligencia artificial. Los chatbots en el Reclutamiento de Personal, obra que se analiza, presenta una guía exhaustiva y actual para entender esta revolución, sus promesas y sombras.

### Estructura y Contenido:

El libro se organiza en tres secciones claramente diferenciadas. La primera “Fundamentos y Tecnología”, desmitifica el concepto del chatbot, explicando con claridad, aunque sin excesivos tecnicismos, su funcionamiento, las plataformas disponibles y su integración en los sistemas ATS (Applicant Tracking Systems). Es especialmente valioso el capítulo dedicado a los diferentes tipos de chatbots (desde los basados en reglas simples hasta los que utilizan procesamiento del lenguaje natural avanzado) y sus casos de uso específicos en cada fase del funnel de reclutamiento: desde el primer contacto y preselección hasta la programación de entrevistas y el onboarding.

La segunda sección, “Impacto y Métricas”, es el núcleo práctico de la obra. Aquí la autora, despliega datos y casos de estudio concretos sobre cómo la implementación de estos asistentes virtuales puede reducir el tiempo de contratación en más de un 60% mejorar drásticamente la experiencia del candidato (con respuestas 24-7) y liberar a los reclutadores de hasta un 80% de tareas administrativas.

El enfoque en métricas clave (como el tiempo hasta el contacto, la tasa de abandono del proceso o la satisfacción del candidato), convierte esta parte en un manual de referencia para los profesionales de RR.HH. que buscan justificar la inversión.

La tercera y más valiosa sección, “Límites éticos y Futuro”, es donde el libro trasciende su función de manual técnico para convertirse en una reflexión necesaria. Se abordan con honestidad los riesgos de la automatización: La perpetuación de sesgos algorítmicos si los datos de entrenamiento no son auditados, la despersonalización de procesos críticos, la frialdad de la interacción y los desafíos en la protección de datos sensibles.

El libro no ofrece soluciones fáciles, pero sí un marco para un diseño ético y humano-céntrico de la tecnología.

### **Puntos valiosos:**

1. Equilibrio encomiable: Logra mantener un tono objetivo, celebrando las ganancias en eficiencia sin dejar de señalar, con igual énfasis, riesgos éticos y operativos.

2. Orientación práctica: Incluye checklists, preguntas para evaluar proveedores y ejemplos de diálogos (buenos y malos), lo que lo hace útil para equipos de implantación.

3. Vigencia: Aborda tendencias incipientes como el uso de chatbots para el engagement interno, el reclutamiento interno y la integración con análisis predictivo del talento.

En síntesis según Zabalegui (2019), los Chatbots en el Reclutamiento de Personal es un libro esencial y oportuno. Cumple a la perfección con su objetivo: ser la brújula que necesitan los directores de RR.HH., los reclutadores y los consultores en transformación digital para navegar un cambio de paradigma. No es un manifiesto tecnófilo ni un texto de crítica alarmista; es una obra madura, documentada y profundamente útil.

Su mayor virtud es recordar que según Linares (2018), en el fondo, la tecnología en el reclutamiento no busca sustituir la inteligencia emocional, el criterio estratégico o la conexión humana final, sino potenciarlos, eliminando el ruido y la fricción que durante tanto tiempo ha lastrado la búsqueda del talento. Se lee con la convicción que tras una conversación inicial con un bot eficaz y bien diseñado, puede estar comenzando una relación laboral más significativa.

Recomendado para Profesionales de RR.HH. y Reclutamiento, estudiantes de Administración de empresas o relaciones laborales, responsables de innovación y cualquier persona interesada en el futuro del trabajo y la interacción humano-máquina.

## Referencias Bibliográficas

- Gonzabay, I., y Pacheco, S., (2024). El rol de la Inteligencia Artificial en los procesos de reclutamiento y selección en la Gestión del Talento Humano. *Reincisol*, 3(6), pp. 3880-3902. [https://doi.org/10.59282/reincisol.V3\(6\)3880-3902](https://doi.org/10.59282/reincisol.V3(6)3880-3902).
- Linares, J. (2018). “Reclutamiento: 4 razones para utilizar chatbot”. Disponible en: <https://news.easyrecrue.com/es/reclutamiento-4-razones-para-utilizar-el-chatbot> [26/02/2020].
- Suardi, B. (2019). “El chatbot de reclutamiento: una ventaja para tu marca empleadora”. Disponible en <https://www.kioskemploi.es/news/noticias-reclutamiento-y-seleccion/el-chatbotde-reclutamiento-una-ventaja-para-tu-marca-empleadora/> [26/02/2020].
- Zabalegui, B. (2019). El chatbot al servicio de la experiencia del candidato y del recruiter. Disponible en: <https://www.observatoriorh.com/orh-posts/webinar-el-chatbot-al-servicio-de-laexperiencia-del-candidato-y-del-recruiter.html> [06/03/2020].