



Abril 2026

Área : *Clever SI*

Contrataciones que cuestan millones: el riesgo oculto en tus procesos de selección.

Resumen: Procesos de reclutamiento fragmentados y subjetivos generan costos ocultos y baja certeza en la selección; la falta de herramientas limita la evaluación real de candidatos; integrar inteligencia artificial y análisis emocional permite decisiones más precisas, rápidas y con menor riesgo.

Escrito por:

José Luis Zamora Morales - Socio.

Nissim Heffes - Socio Clever SI.

dn@bhrmx.com

www.bhrmx.com

En un entorno donde el **talento** es un **factor crítico** de competitividad, las áreas de **Recursos Humanos** enfrentan un problema estructural:

- **Procesos** de selección largos, fragmentados y poco estandarizados.
- **Evaluaciones** subjetivas basadas en percepción más que en datos.
- **Dificultad** para medir confianza, compatibilidad y comportamiento real.

De hecho, el proceso tradicional implica **múltiples etapas**: definición de perfil, revisión de CVs, pruebas psicométricas, entrevistas y validaciones adicionales.

Esto genera un problema claro: **muchos filtros, pero poca certeza real en la decisión final.**

Puntos críticos para RRHH y Reclutamiento

- **Alto tiempo** invertido en procesos de selección sin garantía de éxito
- **Evaluaciones desconectadas** entre sí (CV, pruebas, entrevistas)
- **Dificultad** para medir variables clave como confianza o compatibilidad
- **Comparación** limitada entre candidatos
- **Falta de información** estructurada para toma de decisión

Impacto operativo y financiero

El problema no es solo de reclutamiento, es de negocio:

- Una mala contratación puede costar entre 30% y 150% del salario anual.
- Incremento en rotación temprana (primeros 3-6 meses).
- Pérdida de productividad y trabajo en equipos.
- Impacto directo en clima laboral y desempeño.
- Saturación del área de RRHH por procesos repetitivos.

El punto crítico: **no es que falten candidatos, es que faltan herramientas para evaluarlos correctamente desde el inicio.**

El problema estructural

Hoy, la mayoría de las empresas evalúan:

- Lo que el **candidato dice**.
- Lo que su **CV** muestra.
- Lo que el **entrevistador percibe**.

Pero **no** logran medir de forma objetiva:

- Confianza.
- Compatibilidad real.
- Respuesta emocional.
- Consistencia en discurso.

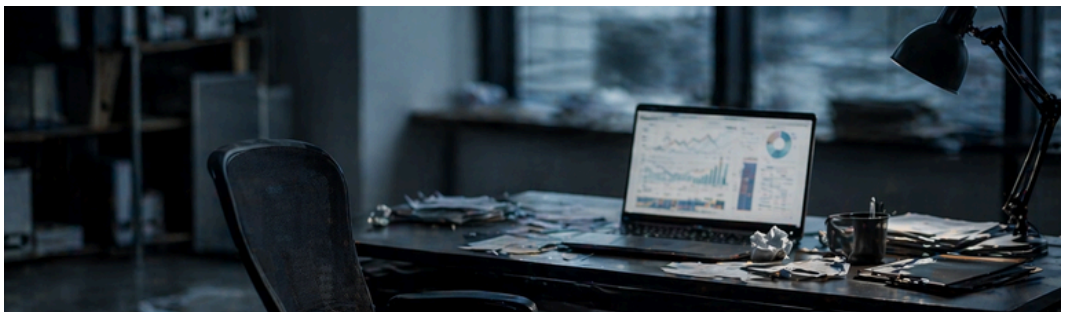
Nuevo enfoque: evaluación inteligente desde la primera interacción

Aquí es donde entra **Clever SI**:

Un sistema que permite **analizar desde la primera entrevista**:

- Aptitudes.
- Compatibilidad.
- Control de confianza.

Todo en un solo flujo, eliminando la fragmentación del proceso.



¿Qué hace diferente a Clever SI?

Clever no sustituye el proceso... **lo transforma:**

- **Integra** análisis emocional de la voz + inteligencia artificial.
- Permite **evaluar** y **comparar** candidatos desde la primera interacción.
- Genera **resultados estructurados**, comparables y accionables.
- **Reduce** tiempos y **aumenta** certeza en la decisión.

Además, entrega un **informe completo** que incluye:

- Reconocimiento de contenido.
- Análisis de emociones.
- Perfil emocional (diamante emocional).
- Perspectivas de IA.
- Conclusiones y recomendaciones.

Dato crítico

De acuerdo con el comparativo del sistema:

- Clever alcanza niveles de asertividad de **hasta 93%, frente a métodos tradicionales significativamente menores.**

Esto cambia completamente el nivel de certeza en la toma de decisiones.



Implicaciones para RRHH

Adoptar este tipo de soluciones permite:

- **Reducir** el riesgo de malas contrataciones.
- **Acelerar** procesos sin perder calidad.
- **Tomar** decisiones basadas en datos, no en percepción.
- **Elevar** el rol de RRHH de operativo a estratégico.

Conclusión

El problema en reclutamiento no es la falta de candidatos, **es la falta de herramientas para evaluarlos correctamente.**

Las **empresas** que sigan operando con procesos tradicionales continuarán absorbiendo costos ocultos en rotación, productividad y desempeño.

Hoy, la ventaja competitiva está en tomar **mejores decisiones** desde la **primera entrevista.**

En **BHR México**, a través de **Clever SI**, ayudamos a las organizaciones a transformar su proceso de selección mediante:

- **Evaluación** integral desde la primera interacción.
- Análisis **emocional y conductual** con IA.
- **Comparación** objetiva entre candidatos.
- **Reducción** de tiempos y costos de contratación
- **Generación** de reportes claros para toma de decisiones.

El objetivo es claro: **contratar mejor, más rápido y con mayor certeza.**

