

# Informe Estratégico: Redefiniendo el Ecosistema de Adquisición de Talento. Análisis de Puntos de Dolor y Arquitectura de Solución para el ATS del Futuro

## Sección 1: Análisis Estratégico de las Fracturas en el Ecosistema de Adquisición de Talento

### 1.1 Introducción: El ATS como Centro Roto de la HR Tech

Los Sistemas de Seguimiento de Candidatos (ATS) surgieron con una promesa clara: optimizar el reclutamiento mediante la gestión y filtrado eficientes de grandes volúmenes de solicitudes.<sup>1</sup> Sin embargo, en el panorama actual, esta promesa se ha roto. Para la mayoría de las organizaciones, el ATS ha evolucionado de ser una solución a ser el núcleo del problema: una base de datos torpe, un silo de información<sup>1</sup> y una fuente de fricción significativa para cada *stakeholder* involucrado en el proceso.

La realidad es que los ATS tradicionales se diseñaron como sistemas de *registro* (Systems of Record) y no como sistemas de *interacción* (Systems of Engagement). Su arquitectura prioriza el almacenamiento de datos para fines de cumplimiento normativo y reporte, en detrimento de la fluidez del flujo de trabajo. Esta desconexión fundamental es la causa raíz de las ineficiencias que plagan a los departamentos de RRHH, manifestándose como *burnout* del reclutador (encuestas indican que el 27% de los equipos de adquisición de talento reportan agotamiento<sup>5</sup>) y como una experiencia del candidato notoriamente deficiente, que daña

activamente la marca empleadora.<sup>5</sup>

Para desarrollar el "ATS del futuro", se debe ejecutar un cambio de paradigma. La plataforma no puede ser simplemente una base de datos pasiva. Debe evolucionar para convertirse en un **Espacio de Trabajo Inteligente (Intelligent Hiring Workspace)**. Este informe postula que el éxito de esta nueva plataforma dependerá de su capacidad para resolver los puntos de dolor no con más campos de datos, sino con automatización inteligente (RPA e IA) para eliminar tareas de bajo valor <sup>7</sup> y con un diseño de experiencia de usuario (UX) superior que fomente la colaboración.

Este análisis abordará sistemáticamente los puntos de dolor de cada *stakeholder* clave, diagnosticando la causa raíz y proponiendo funcionalidades concretas. El objetivo es proporcionar el plan estratégico para un producto que cumpla con los dos objetivos principales del proyecto: aumentar radicalmente la eficiencia <sup>9</sup> y catalizar la colaboración en tiempo real.<sup>11</sup>

## 1.2 Tabla de Valor: Matriz de Puntos de Dolor por Stakeholder

Esta matriz sirve como un resumen ejecutivo visual, conectando los problemas fundamentales identificados en el ecosistema de reclutamiento con las soluciones funcionales propuestas que formarán el núcleo del ATS del futuro.

Stakeholder	Punto de Dolor Principal (Pain Point)	Causa Raíz (Análisis)	Solución Funcional Clave (En la App)
El Candidato	El "Agujero Negro" de la comunicación. <sup>13</sup>	Falta de transparencia proactiva; sistemas diseñados solo para la entrada de datos, no para la comunicación de salida.	Portal de Candidato en Tiempo Real + Asistente Chatbot 24/7. <sup>3</sup>
El Candidato	El "Muro de Aplicación" y el	Formularios largos que exigen	Motor de <i>Parsing</i> Semántico (IA)

	<i>parsing</i> (análisis) injusto. <sup>6</sup>	re-entrada manual <sup>5</sup> y dependencia de <i>keyword matching</i> obsoleto. <sup>19</sup>	que entiende el contexto y las habilidades, no solo palabras clave. <sup>21</sup>
<b>RRHH / Reclutador</b>	Sobrecarga administrativa y tareas repetitivas. <sup>5</sup>	Procesos manuales para programación de entrevistas <sup>24</sup> y entrada duplicada de datos en el HRIS. <sup>1</sup>	<b>Motor de Automatización (RPA)</b> para programación y <b>Sincronización Bidireccional de HRIS.</b> <sup>25</sup>
<b>RRHH / Reclutador</b>	Analíticas débiles, rígidas e incapacidad para identificar cuellos de botella. <sup>6</sup>	Los <i>dashboards</i> son retrospectivos (muestran qué pasó) en lugar de diagnósticos (muestran <i>por qué</i> pasó).	<b>Dashboard de Analítica Predictiva</b> que identifica y alerta sobre cuellos de botella específicos del embudo. <sup>29</sup>
<b>Manager (Contratación)</b>	Feedback lento, asíncrono y desestructurado. <sup>29</sup>	Pésima UX/UI para <i>managers</i> ; la colaboración ocurre fuera del ATS (email, Slack), creando caos. <sup>32</sup>	<b>Espacio de Colaboración Unificado</b> (interfaz móvil-primero, @menciones, <i>scorecards</i> estructurados). <sup>11</sup>
<b>Manager (Contratación)</b>	Desalineación estratégica con el reclutador. <sup>5</sup>	El <i>kick-off</i> del rol es deficiente; los <i>managers</i> revisan CVs irrelevantes, ralentizando todo el proceso. <sup>5</sup>	<b>Asistente de IA Generativa</b> (Co-creador de JDs y Resumidor de Perfiles) para alinear expectativas desde el Día 1. <sup>35</sup>

## Sección 2: El Candidato (Usuario Final): De Agujero

# Negro a Embajador de Marca

El *stakeholder* más crítico y, paradójicamente, el más desatendido por los ATS actuales es el candidato. Una mala experiencia del candidato (CX) no solo resulta en la pérdida de talento cualificado, sino que daña activamente la marca empleadora.<sup>5</sup> El 52% de los candidatos comparte sus experiencias negativas en su red personal y el 31% lo hace en redes sociales.<sup>38</sup> El ATS del futuro debe rediseñar radicalmente esta interacción, convirtiendo un punto de fricción en una ventaja competitiva.

## 2.1 Punto de Dolor: El Agujero Negro de la Comunicación

El término "ATS Black Hole" (Agujero Negro del ATS) es omnipresente en la comunidad de buscadores de empleo.<sup>13</sup> Describe la experiencia de invertir tiempo en una solicitud para no recibir absolutamente ninguna respuesta, ni siquiera un acuse de recibo o una notificación de rechazo. Esta falta de comunicación es citada como la frustración número uno por más de la mitad de los candidatos.<sup>5</sup>

Este problema no es simplemente el resultado de reclutadores "perezosos"; es un fallo fundamental del diseño del sistema. Los ATS están contruidos para la ingesta de datos, no para la comunicación proactiva hacia el exterior. El ATS del futuro debe invertir esta dinámica.

### Solución (App) - Transparencia Proactiva:

- **Funcionalidad 1: Portal de Candidato en Tiempo Real.** El sistema debe ofrecer un portal de autoservicio donde el candidato pueda iniciar sesión y ver su estatus exacto y en tiempo real dentro del embudo de contratación.<sup>3</sup> Fases claras como "Aplicación Recibida", "En Revisión por Manager", "Entrevista Programada" o "Puesto Cubierto" eliminan la incertidumbre y reducen la carga de consultas para el equipo de RRHH.<sup>17</sup>
- **Funcionalidad 2: Asistente Chatbot 24/7 (Basado en IA).** Integrado en el sitio de carreras, este *chatbot* debe cumplir dos funciones: (1) Responder a preguntas frecuentes (FAQs) sobre la cultura de la empresa, beneficios o el proceso<sup>16</sup>, y (2) Autenticar al candidato y consultar la base de datos para proporcionar actualizaciones de estatus bajo demanda.<sup>44</sup> Esto proporciona un *engagement* inmediato<sup>46</sup>, la antítesis del "agujero negro".
- **Funcionalidad 3: Notificaciones de Flujo de Trabajo Automatizadas.** La plataforma debe permitir a RRHH configurar fácilmente plantillas de correo electrónico personalizadas (no genéricas) que se disparan automáticamente cuando un candidato es movido entre etapas.<sup>29</sup> Un rechazo, cuando se comunica de forma rápida y respetuosa,

sigue siendo una experiencia de marca mucho mejor que el silencio.<sup>3</sup>

## 2.2 Punto de Dolor: El Muro de la Aplicación y el Parser Injusto

El segundo gran punto de dolor es el propio proceso de solicitud. Los candidatos se enfrentan a dos frustraciones técnicas que generan altas tasas de abandono (hasta un 60% de los solicitantes <sup>5</sup>).

1. **Formularios "Torpes" (Clunky) y Redundantes:** Los formularios de solicitud son a menudo largos, complejos y no están optimizados para dispositivos móviles.<sup>6</sup> El insulto final es cuando, después de subir un CV, el sistema exige al candidato que vuelva a introducir manualmente toda su experiencia laboral, educación y datos de contacto en campos separados.
2. **El Parsing (Análisis) Inexacto de CV:** El *parser* es el *software* que "lee" el CV y extrae la información. Una de las mayores quejas de los *reclutadores* es que los *parsers* actuales son defectuosos y descartan a candidatos fuertes.<sup>6</sup> Esto se debe a que la mayoría de los ATS (incluso los modernos como Greenhouse y Workday <sup>20</sup>) todavía dependen de un obsoleto *keyword matching* (coincidencia de palabras clave).<sup>14</sup> Si un candidato cualificado no usa la palabra clave exacta del puesto, es filtrado erróneamente.<sup>15</sup> El formato del CV (columnas, gráficos) también puede "romper" el *parser*.<sup>18</sup>

### Solución (App) - Aplicación Inteligente y Semántica:

- **Funcionalidad 4: Aplicación "One-Click" y Progresiva.** El sistema debe permitir la importación de un solo clic desde perfiles (como LinkedIn) o un CV. El formulario inicial debe reducirse al mínimo indispensable (ej. nombre, correo, CV). La información adicional puede solicitarse *progresivamente* en etapas posteriores, solo si es necesario.
- **Funcionalidad 5: Motor de Parsing Semántico (IA).** Esta es una ventaja competitiva fundamental. El ATS del futuro debe abandonar el *keyword matching* y adoptar un motor de Procesamiento de Lenguaje Natural (NLP) y *machine learning*.<sup>21</sup> Este motor debe entender el *contexto* y las *habilidades*.<sup>53</sup>
  - *Ejemplo de Aplicación:* Un *parser* semántico no busca la palabra clave "Liderazgo". Lee la frase "lideré un equipo de 5 ingenieros en un proyecto ágil" e *infiere* las habilidades de "Liderazgo de Equipo", "Gestión de Proyectos" y "Metodologías Ágiles". Reconoce que un "Software Engineer II" en Google y un "Backend Developer" en una startup son roles funcionalmente equivalentes, aunque los títulos no coincidan.<sup>22</sup>
- **Funcionalidad 6: Verificación del Parser por el Candidato.** Para eliminar la frustración y mejorar la calidad de los datos, la aplicación debe mostrar al candidato *cómo* ha interpretado su CV *antes* de que finalice la solicitud, permitiéndole corregir cualquier

error de interpretación del sistema (ej. "Vemos que trabajó en la Empresa X de 2020-2022. ¿Es correcto?").<sup>18</sup>

## Sección 3: RRHH y Reclutadores: El Motor de Eficiencia (Abordando el Objetivo 1)

El primer objetivo explícito del proyecto es "aumentar la eficiencia para los departamentos de HR". El principal obstáculo para esta eficiencia es el *burnout* generalizado<sup>5</sup>, impulsado por un volumen abrumador de trabajo administrativo, tareas repetitivas de bajo valor<sup>3</sup> y procesos manuales. La tecnología de IA, en particular, está preparada para liberar a los departamentos de RRHH de estas tareas, permitiéndoles centrarse en actividades estratégicas de mayor valor, como la planificación de la demanda o la construcción de relaciones interpersonales.<sup>7</sup>

### 3.1 Punto de Dolor: Sobrecarga Administrativa y Procesos Manuales

Al analizar el flujo de trabajo diario de un reclutador, emergen dos cuellos de botella manuales principales que consumen la mayor parte del tiempo:

1. **Programación de Entrevistas:** La coordinación de calendarios entre múltiples entrevistadores (managers, miembros del equipo) y el candidato es una "pesadilla logística".<sup>24</sup> Implica una interminable cadena de correos electrónicos y llamadas, convirtiéndose en un cuello de botella masivo que retrasa el proceso y frustra a todas las partes.<sup>4</sup>
2. **Entrada Duplicada de Datos (ATS a HRIS):** Este es un punto de dolor crítico y costoso. Cuando un candidato acepta una oferta, su viaje en el ATS termina. Sin embargo, el equipo de RRHH debe entonces tomar *toda* la información de ese candidato (nombre, dirección, DNI, salario acordado, fecha de inicio) e introducirla *manualmente* en el Sistema de Información de RRHH (HRIS) y en el sistema de Nómina (Payroll).<sup>1</sup> Este proceso es el epitome de la ineficiencia, es propenso a errores humanos<sup>1</sup> y crea un silo de datos desde el primer día del empleado.

El problema de fondo no es solo la falta de automatización *dentro* del ATS, sino la **falta de integración entre sistemas**.<sup>6</sup> El ATS no puede ser una isla; debe ser el centro neurálgico de un ecosistema de HR Tech conectado.

## Solución (App) - El ATS como Hub de Automatización (RPA y GenAI):

- **Funcionalidad 7: Programador de Entrevistas Inteligente (RPA).** El sistema debe utilizar Automatización Robótica de Procesos (RPA) para gestionar la programación de extremo a extremo.<sup>56</sup> El ATS debe integrarse directamente con los calendarios (Google, Outlook 365) de todos los entrevistadores.<sup>24</sup>
  - *Flujo de trabajo:* El reclutador selecciona al candidato y a los entrevistadores. El sistema analiza los calendarios en busca de huecos comunes, envía automáticamente al candidato un enlace (tipo Calendly) con las opciones disponibles<sup>5</sup>, y una vez que el candidato selecciona una, el sistema envía las invitaciones a todas las partes sin más intervención humana.<sup>25</sup>
- **Funcionalidad 8: Sincronización Bidireccional de HRIS/Nómina (Flujo "Zero-Manual-Entry").** Esta es una funcionalidad de alto valor y una ventaja competitiva clave. El ATS debe poseer una arquitectura de API robusta<sup>58</sup> que permita una integración profunda y bidireccional con los principales HRIS (ej. Workday, BambooHR, Factorial).<sup>26</sup>
  - *Flujo de trabajo:* Cuando el reclutador marca a un candidato como "Contratado" en el ATS, un *webhook* debe disparar una automatización<sup>62</sup>: (1) Se crea automáticamente un nuevo perfil de empleado en el HRIS.<sup>26</sup> (2) Los datos maestros (nombre, contacto, salario, departamento, manager) se transfieren del ATS al HRIS sin necesidad de escribirlos.<sup>27</sup> (3) Se inicia automáticamente el flujo de trabajo de *onboarding* en el HRIS.<sup>63</sup>
- **Funcionalidad 9: Asistente de IA Generativa para Tareas Cognitivas.** Más allá de la automatización de clics (RPA), la IA Generativa (GenAI) debe automatizar tareas que requieren redacción y síntesis.<sup>36</sup>
  - *9a: Redactor de Descripciones de Puesto (JD):* El reclutador introduce un título y habilidades clave, y la IA genera un borrador de descripción de puesto completo, optimizado para la inclusión y el *parsing* de ATS.<sup>35</sup>
  - *9b: Redactor de Alcance Personalizado:* Al contactar candidatos pasivos (*sourcing*), la IA analiza su perfil (ej. LinkedIn) y redacta un borrador de correo electrónico altamente personalizado que referencia su experiencia específica, aumentando drásticamente las tasas de respuesta.<sup>66</sup>
  - *9c: Resumidor de Perfiles:* La IA genera un resumen en 3 puntos de los perfiles de los candidatos para acelerar la revisión por parte de los *managers*.<sup>36</sup>

## 3.2 Punto de Dolor: Analítica Débil, Rígida y Retrospectiva

Los departamentos de RRHH luchan por demostrar su valor estratégico porque sus herramientas analíticas son insuficientes. Los ATS actuales a menudo proporcionan informes limitados<sup>6</sup>, y sus *dashboards* son rígidos o difíciles de interpretar.<sup>28</sup> Esto impide que los

líderes de RRHH identifiquen cuellos de botella <sup>29</sup>, optimicen el gasto <sup>74</sup> o tomen decisiones basadas en datos.

El problema fundamental es que la analítica existente es *retrospectiva*: informa sobre lo que ya sucedió (ej. "tardamos 50 días en contratar"). El ATS del futuro debe ofrecer analítica *diagnóstica* (informa *por qué* sucedió) y *predictiva* (informa *qué* sucederá).

### **Solución (App) - Dashboard de Analítica Predictiva y en Tiempo Real:**

- **Funcionalidad 10: Métricas Clave Accionables.** El *dashboard* principal debe visualizar de forma clara las métricas estándar de la industria.<sup>75</sup> Esto incluye: *Time-to-Hire* (Tiempo para contratar), *Time-to-Fill* (Tiempo para cubrir vacante), *Cost-per-Hire* (Coste por contratación), *Source-of-Hire* (Calidad de la fuente, no solo volumen) y *Applicant Drop-off Rates* (Tasas de abandono por etapa).<sup>30</sup>
- **Funcionalidad 11: Identificación de Cuellos de Botella del Embudo.** Esta es la funcionalidad diagnóstica clave. El sistema debe analizar el embudo de contratación en tiempo real <sup>29</sup> y generar alertas proactivas.<sup>30</sup>
  - *Ejemplo de Aplicación:* Un *dashboard* tradicional muestra: "Time-to-Hire promedio = 45 días". El *dashboard* diagnóstico del ATS futuro mostrará: **"Alerta: El 60% del tiempo del proceso (27 días) los candidatos para 'Ingeniería' están atascados en la etapa 'En Revisión por Manager'.** El *manager* Javier Pérez tiene 15 candidatos pendientes de revisión desde hace >10 días." Esto proporciona a RRHH un problema específico y accionable que resolver.

## **3.3 Punto de Dolor: Gestión de Cumplimiento (Compliance) y Sesgos**

El panorama regulatorio (como GDPR en Europa o las directrices de la EEOC en EE. UU.) es cada vez más complejo.<sup>4</sup> RRHH es responsable de garantizar que el proceso sea justo, equitativo y conforme, pero los ATS a menudo no facilitan esta tarea. Además, el sesgo inconsciente en la revisión manual de CVs es un riesgo legal y ético significativo <sup>83</sup> que los ATS pueden ayudar a mitigar.<sup>86</sup>

### **Solución (App) - Herramientas de Contratación Ética y Conforme:**

- **Funcionalidad 12: Módulo de *Compliance* Automatizado.** El sistema debe gestionar automáticamente las políticas de retención de datos (ej. eliminar datos de candidatos rechazados después de X meses según GDPR), registrar pistas de auditoría de todas las acciones y decisiones <sup>80</sup>, y gestionar el consentimiento de los candidatos.<sup>87</sup>
- **Funcionalidad 13: "Selección Ciega" (Resume Redaction).** Una funcionalidad clave para reducir el sesgo.<sup>86</sup> Con un solo clic, el reclutador o *manager* puede activar un modo de revisión que oculta u "oculta" (redacts) toda la información demográfica del perfil y



del CV (nombre, foto, dirección, universidad, fechas de graduación), permitiendo una evaluación basada puramente en habilidades y experiencia.<sup>77</sup>

## Sección 4: Hiring Managers: El Eje de la Colaboración (Abordando el Objetivo 2)

El segundo objetivo explícito del proyecto es "mejorar la colaboración en tiempo real entre reclutadores y *managers*". Este es, quizás, el mayor fallo de los ATS actuales. El *Hiring Manager* (gerente de contratación) es el *stakeholder* que más ralentiza el proceso de contratación<sup>5</sup>, y esto tiene un coste directo: los candidatos excelentes están fuera del mercado en 10 días<sup>5</sup>, y un proceso lento lleva a perderlos frente a competidores.<sup>88</sup>

La causa fundamental de este problema no es la falta de voluntad del *manager*, sino una **falla catastrófica de adopción de la herramienta, impulsada por un mal diseño de UX/UI**.<sup>32</sup>

Los *managers* odian usar el ATS; lo ven como una herramienta de RRHH, no como una herramienta suya. No reciben la formación adecuada<sup>89</sup> y, por tanto, la colaboración (feedback, revisión de perfiles) se traslada a canales asíncronos como el correo electrónico, reuniones o Slack.<sup>29</sup>

El ATS del futuro debe estar diseñado con una filosofía *Manager-First*. La adopción por parte del *manager* es la única vía para lograr la colaboración en tiempo real.

### 4.1 Punto de Dolor: Feedback Lento, Asíncrono y Desestructurado

El ciclo de feedback roto es el núcleo del problema de colaboración. Un reclutador envía un CV a un *manager* por correo electrónico. El *manager* responde días después. El reclutador luego tiene que copiar ese feedback manualmente en el ATS. Si hay múltiples entrevistadores, sus opiniones están dispersas en diferentes hilos de correo.<sup>32</sup> Este proceso es caótico, imposible de rastrear y no permite una comparación estructurada entre candidatos.<sup>33</sup>

#### Solución (App) - El Espacio de Trabajo Colaborativo Unificado:

- **Funcionalidad 14: Perfil de Candidato como "Hilo de Colaboración"**. El perfil de cada candidato debe dejar de ser un formulario estático y convertirse en un espacio de trabajo dinámico y colaborativo, similar a un hilo de Slack o un documento de Google.
  - *Sub-funcionalidad 14a: Notas Compartidas y @Menciones*. El *manager* debe poder

revisar un CV y, en el mismo panel, escribir una nota y etiquetar (@) al reclutador u a otro entrevistador (ej. "@reclutador, me gusta su experiencia en API, pero me preocupa la falta de gestión de equipo").<sup>11</sup> Esto centraliza el 100% de la comunicación sobre el candidato en el perfil del candidato.

- *Sub-funcionalidad 14b: Visibilidad de Interacciones Unificadas.* El *manager* debe ver un historial unificado de todas las interacciones (correos, notas, entrevistas programadas) en un solo lugar.<sup>11</sup>
- **Funcionalidad 15: Scorecards (Tarjetas de Puntuación) Estructurados.** Para eliminar el feedback vago ("no me dio buena sensación"), el sistema debe permitir a RRHH crear *scorecards* o tarjetas de puntuación digitales para cada etapa de la entrevista.<sup>11</sup> Después de la entrevista, el *manager* rellena este formulario, puntuando al candidato en criterios objetivos predefinidos (ej. "Habilidad Técnica: 1-5", "Fit Cultural: 1-5").<sup>34</sup> Esto estandariza el feedback, reduce el sesgo y permite una comparación objetiva entre candidatos.<sup>29</sup>
- **Funcionalidad 16: Interfaz Móvil-Primero para Managers.** Los *managers* no están en su escritorio. Están en reuniones o desplazándose. La falta de accesibilidad móvil es una barrera importante.<sup>28</sup> El ATS debe tener una aplicación móvil nativa o un diseño *responsive* impecable que permita a un *manager* revisar 3 CVs y aprobar o rechazar candidatos desde su teléfono en 5 minutos.<sup>87</sup>

## 4.2 Punto de Dolor: Desalineación Estratégica ("No es esto lo que buscaba")

El proceso de colaboración a menudo se rompe antes de que llegue el primer candidato. Existe una desalineación fundamental en la reunión de *kick-off* entre el reclutador y el *manager* sobre los requisitos reales del puesto.<sup>5</sup> El reclutador invierte semanas en buscar perfiles basándose en una descripción de puesto vaga, solo para que el *manager* rechace a todos los candidatos, desperdiciando tiempo y recursos valiosos en un mercado donde la velocidad es clave.<sup>5</sup>

### Solución (App) - Herramientas de Alineación Asistida por IA:

- **Funcionalidad 17: Co-creador de JD Asistido por IA.** (Ref. Funcionalidad 9a). La IA Generativa se utiliza como una herramienta de alineación *durante* la reunión de *kick-off*. El reclutador y el *manager* usan la herramienta *juntos* para definir el rol, las habilidades y las competencias.<sup>35</sup> La IA sugiere un borrador en tiempo real, forzando a ambas partes a acordar los requisitos antes de iniciar la búsqueda.<sup>36</sup>
- **Funcionalidad 18: Resúmenes de Candidatos por IA.** (Ref. Funcionalidad 9c). Para acelerar la revisión inicial por parte del *manager* y reducir su carga cognitiva. En lugar de enviar un CV de 5 páginas, el sistema presenta al *manager* un resumen generado por IA

que destaca en 3 puntos *por qué* ese candidato es relevante para el JD que *ellos mismos* ayudaron a crear.<sup>36</sup> Esto acelera drásticamente el "Sí/No" inicial y asegura que la revisión se base en los criterios acordados.

## Sección 5: Conclusión: La Visión del Producto – El ATS del Futuro

### 5.1 Descripción del Software Ideal: "Nexus" (Nombre Provisional)

El producto propuesto, "Nexus", no es un Sistema de Seguimiento de Candidatos (ATS) en el sentido tradicional. Es un **Espacio de Trabajo de Contratación Inteligente (Intelligent Hiring Workspace)**.

Su objetivo principal no es almacenar CVs; es *acelerar la toma de decisiones y eliminar el trabajo administrativo*. Nexus opera sobre tres pilares fundamentales que abordan directamente los objetivos del proyecto y los puntos de dolor del mercado:

1. **Colaboración en Tiempo Real:** Nexus está diseñado con una filosofía *Manager-First*, rompiendo los silos de comunicación entre Reclutadores y *Managers* a través de una interfaz unificada e intuitiva (móvil, @menciones, *scorecards*).<sup>11</sup>
2. **Eficiencia Automatizada:** Nexus utiliza un motor híbrido de IA y RPA para automatizar el 90% de las tareas administrativas que causan *burnout* (programación, *screening*, entrada de datos en HRIS), liberando a los humanos para el trabajo estratégico.<sup>7</sup>
3. **Experiencia Excepcional:** Nexus trata al candidato como a un cliente, no como un registro de base de datos. Proporciona transparencia proactiva y comunicación instantánea (portales de estatus, chatbots) para construir la marca empleadora en cada interacción.<sup>5</sup>

### 5.2 Propuesta de Valor Central

"Nexus transforma el reclutamiento de un centro de coste administrativo a un motor estratégico de talento. Eliminamos el *burnout* del reclutador<sup>5</sup> y la frustración del *manager*<sup>32</sup>

mediante la automatización inteligente, permitiendo a las empresas contratar al mejor talento, más rápido.<sup>5"</sup>

### 5.3 Ventajas Competitivas Clave (El "Foso")

1. **La Mejor Interfaz de Colaboración del Mercado:** A diferencia de los ATS heredados que los *managers* se niegan a usar <sup>32</sup>, la UX de Nexus está diseñada obsesivamente para el *manager* (móvil-primero, @menciones, resúmenes de IA). Esto impulsará una adopción orgánica que es la clave para la colaboración real.<sup>32</sup>
2. **Motor de IA Híbrido (Semántico + Generativo):** La mayoría de los ATS están añadiendo IA como una característica superficial. Nexus se construye sobre una IA híbrida: su motor *semántico* encuentra talento oculto que otros ATS descartan (análisis contextual) <sup>22</sup>, mientras que su motor *generativo* redacta JDs, correos de alcance y resúmenes de perfiles <sup>36</sup>, abordando los cuellos de botella cognitivos, no solo los de clics.
3. **Ecosistema de Integración "Cero-Entrada-Manual":** La integración profunda y bidireccional con HRIS y Nómina <sup>26</sup> no es un complemento; es una funcionalidad *central*. La capacidad de mover a un candidato a "empleado" con un solo clic, transfiriendo todos los datos automáticamente, elimina un punto de dolor masivo y ofrece un ROI tangible e inmediato.<sup>1</sup>

### 5.4 Funcionalidades Principales (Resumen del Producto)

Basado en el análisis de puntos de dolor, el MVP (Producto Mínimo Viable) y la visión a largo plazo de Nexus deben centrarse en las siguientes ocho áreas funcionales:

1. **Espacio de Trabajo Colaborativo Unificado** (Perfiles de candidato como hilos de chat, @Menciones, Notas Compartidas, *Scorecards* Estructurados).
2. **Motor de Automatización de Tareas (RPA)** (Programador de Entrevistas Inteligente basado en API de calendarios, Flujos de trabajo automatizados).
3. **Plataforma de Experiencia del Candidato (CX)** (Portal de Estatus en Tiempo Real, Asistente Chatbot 24/7, Notificaciones de Estatus Automatizadas).
4. **Motor de Screening Semántico (IA)** (Análisis de CVs basado en habilidades y contexto; eliminación de la dependencia del *keyword matching*).
5. **Asistente de IA Generativa** (Co-creador de Descripciones de Puesto, Resumidor de Perfiles para *Managers*, Redactor de Alcance Personalizado).
6. **Sincronización Profunda de HRIS/Nómina** (Automatización del *Onboarding* con un clic

y transferencia de datos de "candidato a empleado").

7. **Dashboard de Analítica Predictiva** (Identificación de Cuellos de Botella del Embudo, Métricas de Calidad de Fuente y ROI en tiempo real).
8. **Módulo de Contratación Ética** (Herramientas de "Selección Ciega" / *Resume Redaction* y *Compliance* automatizado).

## Obras citadas

1. The Problem with Most Applicant Tracking Tools (ATS) - Eternal Works, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.eternalworks.com/blog/the-problem-with-most-applicant-tracking-tools-ats>
2. Beneficios y desafíos del uso de sistemas ATS en empresas pequeñas y medianas., fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-beneficios-y-desafios-del-uso-de-sistemas-ats-en-empresas-pequenas-y-medianas-165530>
3. What is an Applicant Tracking System (ATS)? - SAP, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.sap.com/products/hcm/recruiting-software/what-is-an-applicant-tracking-system.html>
4. How ATS Recruiting Software Solves 5 Common Hiring Challenges - Tracker-RMS.com, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.tracker-rms.com/blog/ats-recruiting-software/>
5. Solving HR Pain Points in Hiring: 2025 Guide - Unbench, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.unbench.us/blog/hiring-pain-points>
6. Overcoming Pitfalls in ATSs | Talroo, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.talroo.com/blog/ats-challenges/>
7. What is AI in Recruiting? | Workday US, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.workday.com/en-us/topics/ai/ai-in-recruiting.html>
8. Collaboration among recruiters and artificial intelligence: removing human prejudices in employment - PMC, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://pmc.ncbi.nlm.nih.gov/articles/PMC9516509/>
9. Hiring Room | El software de reclutamiento más personalizado, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://hiringroom.com/>
10. Pandapé | Software de reclutamiento y selección | LATAM | ATS, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.pandape.com/>
11. How Does ATS Help Recruiters Conduct Collaborative Hiring?, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/blog-collaborative-hiring-with-ats-for-recruiters>
12. How Can an ATS Help Recruiters Conduct Collaborative Hiring? - Gohire, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://gohire.io/blog/collaborative-hiring-with-ats>
13. The ATS Black Hole: Why Your Resume Might Be Going Nowhere—And What to Do About It, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://news.clearancejobs.com/2025/06/17/the-ats-black-hole-why-your-resume-might-be-going-nowhere-and-what-to-do-about-it/>

14. ¿A dónde va mi currículum en este agujero negro de ATS? : r/jobhunting - Reddit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, [https://www.reddit.com/r/jobhunting/comments/1lqik95/where\\_does\\_my\\_resume\\_go\\_in\\_this\\_ats\\_black\\_hole/?tl=es-419](https://www.reddit.com/r/jobhunting/comments/1lqik95/where_does_my_resume_go_in_this_ats_black_hole/?tl=es-419)
15. From Job Hunter to Builder: How Rejections and ATS Frustrations Inspired an AI-Powered Resume Tool | by David Mostoller | Medium, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://medium.com/@dmostoller/from-job-hunter-to-builder-how-rejections-an-d-ats-frustrations-inspired-an-ai-powered-resume-tool-065b0058054b>
16. AI Recruitment Chatbots: Types and Use Cases - Carv, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.carv.com/blog/ai-recruitment-chatbots-types-and-use-cases>
17. How Can Recruiters Use an ATS to Improve Candidate Experience? - iSmartRecruit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/blogs/how-recruiters-use-ats-improve-candidate-experience>
18. ATS Parsing Errors: Causes and Fixes - Scale.jobs, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://scale.jobs/blog/ats-parsing-errors-causes-and-fixes>
19. ¿Qué es un ATS y por qué filtra tu CV antes de que te contacten? - YouTube, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.youtube.com/watch?v=L9HGRdGJ9g>
20. Does your ATS really parse through/filter resumes? : r/recruiting - Reddit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, [https://www.reddit.com/r/recruiting/comments/1bw5pmn/does\\_your\\_ats\\_really\\_parse\\_throughfilter\\_resumes/](https://www.reddit.com/r/recruiting/comments/1bw5pmn/does_your_ats_really_parse_throughfilter_resumes/)
21. 7 Best AI Applicant Tracking Systems in 2025: Tested by HRs | Lindy, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.lindy.ai/blog/ai-applicant-tracking-system>
22. AI-Driven Candidate Screening: The 2025 In-Depth Guide, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.herohunt.ai/blog/ai-driven-candidate-screening-the-2025-in-depth-guide>
23. Los siete retos en contratación que un ATS puede resolver - iCIMS, fecha de acceso: octubre 29, 2025, [https://www.icims.com/wp-content/uploads/2021/09/ATS\\_7Challenges\\_ES\\_08.25.21.pdf](https://www.icims.com/wp-content/uploads/2021/09/ATS_7Challenges_ES_08.25.21.pdf)
24. How does an automated ATS remove hiring bottlenecks? - WebPipl, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://webpipl.com/how-does-automated-ats-removes-hiring-bottlenecks>
25. Robotic Process Automation and Recruiting | PeopleScout, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.peoplescout.com/insights/automation-reshaping-recruiting-world/>
26. 8 crucial ATS integrations for seamless, data-driven recruiting | Metaview Blog, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.metaview.ai/resources/blog/ats-integrations>
27. How an ATS and HRIS differ and why integrating them is critical - Workato, fecha

- de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.workato.com/the-connector/ats-hris-integration/>
28. 8 Pain Points of ATS Software (and How Matchr Offers Pain Relief), fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://matchr.com/ats-software-pain-points/>
  29. How ATS Fills Gaps Between Recruiters & HR Managers? - iSmartRecruit, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.ismartrecruit.com/blogs/how-ats-fills-gaps-between-recruiters-hr-managers>
  30. 14 Recruiting Metrics Your Hiring Team Should Know - ATSONdemand, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://power.atsondemand.com/14-recruiting-metrics-your-hiring-team-should-know/>
  31. Must-Have Applicant Tracking System (ATS) Features in 2025 | peopleHum, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.peoplehum.com/blog/must-have-applicant-tracking-system-ats-features-for-hr>
  32. 5 Problems of Recruiters That Good ATS Design Can Solve - Eleken, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.eleken.co/blog-posts/5-common-hiring-problems-and-how-a-well-designed-ats-can-fix-them>
  33. Why Legacy Applicant Tracking Systems Fail - Screenloop | Blog, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.screenloop.com/blog/why-legacy-applicant-tracking-systems-fail>
  34. Guía Definitiva – La Mejor Plataforma de Reclutamiento ... - MokaHR, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.mokahr.io/articles/es/the-best-collaborative-recruiting-platform>
  35. Generative AI for Writing Job Descriptions: Best Practices & Pitfalls - Qandle, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.qandle.com/blog/generative-ai-for-job-postings/>
  36. Lo que las áreas de RR. HH. debe saber sobre la inteligencia artificial generativa - Oracle, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://www.oracle.com/latam/human-capital-management/hr/generative-ai-hr-use-cases/>
  37. AI Candidate Matching: A Complete Guide - Recruiterflow Blog, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://recruiterflow.com/blog/candidate-matching/>
  38. 5 Pain Points in Your Candidate Experience (And How to Improve Them!), fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
<https://rallyrecruitmentmarketing.com/2021/04/candidate-experience-pain-points-how-improve/>
  39. Network to get out of the ATS Black Hole - Anne Lipsitz, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.annelipsitz.com/blog/ats-black-hole>
  40. Internal recruiters, what are your biggest painpoints atm? - Reddit, fecha de acceso: octubre 29, 2025,  
[https://www.reddit.com/r/Recruitment/comments/1f2lnnk/internal\\_recruiters\\_what\\_are\\_your\\_biggest/](https://www.reddit.com/r/Recruitment/comments/1f2lnnk/internal_recruiters_what_are_your_biggest/)



41. Mastering Your Applicant Tracking System: A Complete Guide - Lever, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.lever.co/blog/applicant-tracking-system/>
42. Understanding Applicant Tracking Systems: Key FAQs Answered - Jobvite, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.jobvite.com/blog/applicant-tracking-system/>
43. Using Chatbots for Applicant Tracking Systems | ATS & WFM | Ceipal, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ceipal.com/resources/using-chatbots-for-applicant-tracking-systems>
44. AI Chatbots for Recruitment Everything You Need to Know - Mind the Bridge, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://mindthebridge.com/ai-chatbots-for-recruitment-everything-you-need-to/>
45. The Ultimate Guide to Chatbots in Recruitment [2025] - Joveo, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.joveo.com/the-ultimate-guide-to-chatbots-in-recruitment/>
46. How AI Stops the ATS Black Hole Problem for Recruiters & Candidates | Social Hire, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://social-hire.com/blog/recruitment/how-ai-stops-the-ats-black-hole-problem-for-recruiters-candidates>
47. How A.I. Can Close the 'ATS Black Hole' - Recruiter.com, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.recruiter.com/recruiting/how-a-i-can-close-the-ats-black-hole/>
48. Gestiona tus procesos de selección con nuestro Software ATS | Factorial HR - YouTube, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.youtube.com/watch?v=ebyO6ebJMdk>
49. Modern Applicant Tracking System (ATS) - BambooHR, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.bamboohr.com/platform/applicant-tracking-system/>
50. ¿Tu ATS ayuda o entorpece tu proceso de reclutamiento? - Blog Kualí -, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blog.kuali.ai/index.php/2025/06/12/tu-ats-ayuda-o-entorpece-tu-proceso-de-reclutamiento/>
51. The Ugly Truth About Recruitment and ATS Systems : r/recruitinghell - Reddit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, [https://www.reddit.com/r/recruitinghell/comments/1my1utf/the\\_ugly\\_truth\\_about\\_recruitment\\_and\\_ats\\_systems/](https://www.reddit.com/r/recruitinghell/comments/1my1utf/the_ugly_truth_about_recruitment_and_ats_systems/)
52. You Need to Avoid These ATS Resume Formatting Mistakes - Jobscan, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.jobscan.co/blog/ats-formatting-mistakes/>
53. 2025 Talent Acquisition Tech Trends | Deloitte US, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.deloitte.com/us/en/services/consulting/blogs/human-capital/ai-in-talent-acquisition.html>
54. 7 Pain Points For Hiring Teams (And How To Solve Them) - Manatal.com, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.manatal.com/blog/7-pain-points-for-hiring-teams-and-how-to-solve-them>



## e-them

55. ¿Qué es un ATS y cómo usarlo en reclutamiento?, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://factorial.es/blog/applicant-tracking-system-ats/>
56. Top 8 Use Cases of Robotic Process Automation in HR, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://automationedge.com/blogs/top-8-rpa-use-cases-in-hr/>
57. RPA in Human Resources: 10 Use Cases, Examples & Best Platforms - Itransition, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.itransition.com/rpa/hr>
58. HRIS vs ATS: ¿Qué sistema mejora la contratación? - iSmartRecruit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/es/blogs/hris-vs-ats>
59. What is an Applicant Tracking System? | Workday US, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.workday.com/en-us/topics/hr/applicant-tracking-system.html>
60. A guide to applicant tracking system (ATS) integrations - Workato, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.workato.com/the-connector/ats-integration/>
61. Two-Way ATS HRIS Integration for Better Workforce Data - Headcount365, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.headcount365.com/blog/ats-and-hris-integrations>
62. The Ultimate Guide to HRIS Integrations (Updated for 2024) - Finch API, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.tryfinch.com/blog/guide-to-hris-integrations>
63. Integración de ATS: Definición, ventajas y ejemplos - Flexspring, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.flexspring.com/es/flexspring-news/ats-integration-definition-benefits-and-examples>
64. ¿Qué es un sistema de seguimiento de solicitantes? | Oracle América Latina, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.oracle.com/latam/human-capital-management/recruiting/what-is-an-applicant-tracking-system/>
65. ¿Qué es la IA en el reclutamiento? | Workday MX, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.workday.com/es-mx/topics/ai/ai-in-recruiting.html>
66. Email Sequences with Generative AI - Consider job boards, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://product.consider.com/email-sequences-with-generative-ai>
67. Recruiting and HR features powered by AI - Workable, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.workable.com/workable-ai>
68. Article: Using generative AI prompts to personalize outreach to candidates - Mercer TAAP, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://taap.mercer.com/en-us/resources/view-content/article/10038/article-using-generative-ai-prompts-to-personalize-outreach-to-candidates>
69. ChatGPT for Recruiting: 20 Prompts for Every Stage of the Hiring Process - AIHR, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.aihr.com/blog/chatgpt-for-recruiting/>
70. How ATS Data Improves Time-to-Hire Metrics - Skillfuel, fecha de acceso: octubre 29, 2025,

- <https://www.skillfuel.com/how-ats-data-improves-time-to-hire-metrics/>
71. Applicant Tracking System (ATS) - BambooHR, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.bamboohr.com/resources/hr-glossary/applicant-tracking-system-at-s>
  72. ¿Por qué no deberías retrasar más la implementación de un ATS?, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blog.talentclue.com/implementar-ats-optimizar-equipo-rrhh>
  73. Sistemas ATS: una guía de la A a la Z - Recruit CRM, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://recruitcrm.io/es/blogs-es/sistemas-ats/>
  74. Domina tu ATS: ¿Cuáles son las funcionalidades más importantes?, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blog.talentclue.com/ats-funcionalidades-importantes>
  75. Guía Definitiva – Los Mejores Informes de Sistemas de Seguimiento de Candidatos de 2025, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.mokahr.io/articles/es/the-best-applicant-tracking-system-reports>
  76. Advanced Visual Reporting: A New Talent Analytics Experience | JazzHR, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.jazzhr.com/blog/talent-analytics/>
  77. 5 Must-Have ATS Features for HR Teams - OptyMatch, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://optymatch.com/blog/5-must-have-ats-features-for-hr-teams/>
  78. Streamline your recruiting and hiring processes with our applicant tracking system - Paycom, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.paycom.com/software/applicant-tracking/>
  79. Candidate Experience Software - Qualtrics, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.qualtrics.com/employee-experience/candidate-experience/>
  80. ¿Qué es la gestión del cumplimiento normativo? - Red Hat, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.redhat.com/es/topics/security/que-es-la-gestion-del-cumplimiento-normativo>
  81. 5 errores comunes en el cumplimiento normativo y cómo evitarlos, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.compliance-antisoborno.com/5-errores-comunes-en-el-cumplimiento-normativo-y-como-evitarlos/>
  82. Todo lo que necesitas saber sobre la Gestión del Cumplimiento Normativo - InvGate's Blog, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blog.invgate.com/es/cumplimiento-normativo>
  83. ¿Cuáles son los errores más comunes al implementar un ATS y cómo evitarlos?, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://blogs-es.psico-smart.com/articulo-cuales-son-los-errores-mas-comunes-al-implementar-un-ats-y-como-evitarlos-117742>
  84. ATS para reclutadores: ahorro de tiempo, costes y errores - Agency Leads, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://agency-leads.com/herramientas-para-reclutadores/ats-para-reclutadores-ahorro-de-tiempo-costes-y-errores/>
  85. Cómo los sistemas ATS transforman el reclutamiento moderno - Revista Mercado, fecha de acceso: octubre 29, 2025,

<https://revistamercado.do/empresas/gestion/como-los-sistemas-ats-transforman-el-reclutamiento-moderno/>

86. ¿Por qué necesitas un sistema de reclutamiento ATS? - Recruit CRM, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://recruitcrm.io/es/blogs-es/ats-reclutamiento/>
87. ¿Qué es un Sistema ATS? Guía 2025 - iSmartRecruit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/es/blog-sistema-de-seguimiento-de-aplicaciones-guia-para-reclutadores>
88. Aumenta el ROI con CRM de reclutamiento eficazmente - iSmartRecruit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.ismartrecruit.com/es/blogs/reclutamiento-crm/estrategias-para-mejorar-el-retorno-de-inversion>
89. Question for Agency Recruiters: What's Your Biggest ATS Pain Point in 2025? - Reddit, fecha de acceso: octubre 29, 2025, [https://www.reddit.com/r/RecruitmentAgencies/comments/1ogg24x/question\\_for\\_agency\\_recruiters\\_whats\\_your\\_biggest/](https://www.reddit.com/r/RecruitmentAgencies/comments/1ogg24x/question_for_agency_recruiters_whats_your_biggest/)
90. Reshape The Traditional Recruiter-Hiring Manager Relationship With Your ATS, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.manatal.com/blog/reshape-the-traditional-recruiter-hiring-manager-relationship-with-your-ats>
91. What is Candidate Experience? Here is How to Make Yours Great | Phenom, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://www.phenom.com/blog/candidate-experience-guide>
92. Candidate Experience Trends That Will Define the Next Decade of Talent Acquisition, fecha de acceso: octubre 29, 2025, <https://benchmarcx.io/blog/candidate-experience-trends-that-will-define-the-next-decade-of-talent-acquisition/>