This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/.

La cola existe por una razón: la IA agéntica y la implementación sin código en las operaciones de recursos humanos

Heather Grizzle · July 3, 2025

An AI agent that screens resumes with no human reviewing exclusions is the paradigm automated employment decision tool, not an edge case.

Contenidos

1. La afirmación sobre la capacidad es, en gran medida, acertada
2. Lo que la autonomía cambia respecto a la posición jurídica
3. Dónde se ubica realmente el agente de sentimiento
4. El agente que realmente no plantea problemas
5. Implicaciones para la gobernanza
6. Referencias

La afirmación sobre la capacidad es, en gran medida, acertada

El argumento operativo a favor de los sistemas agénticos en la gestión de recursos humanos no requiere gran defensa. Un sistema que ejecuta un flujo de trabajo de varios pasos sin que una persona inicie cada paso es significativamente distinto de un motor de reglas, y la diferencia no es retórica. Las secuencias de incorporación, la distribución de documentos, la programación, la comunicación de estado y la provisión de accesos se adaptan genuinamente bien a la ejecución autónoma, y las organizaciones

que las automatizan recuperan una capacidad que nunca se aprovechaba de forma útil.

El entorno de desarrollo sin código constituye, asimismo, un cambio real y no meramente publicitario. Los profesionales de recursos humanos comprenden el ciclo de vida del empleado de una manera que los equipos de ingeniería que trabajan a partir de un documento de requisitos no comprenden, y las herramientas de configuración que ponen el diseño en manos de quienes entienden el proceso producirán mejores procesos.

Ninguna de las dos observaciones está aquí en discusión. Lo que sí está en discusión es la inferencia que suele extraerse de ellas, a saber, que puesto que las funciones de recursos humanos ahora pueden desplegar sistemas autónomos sin intermediación técnica, deberían hacerlo. Esa inferencia trata al intermediario técnico como un cuello de botella. Es más exacto entenderlo como un control, y las organizaciones que lo eliminan sin reemplazar lo que ese control hacía no han acelerado sus operaciones. Han trasladado un conjunto de decisiones a una función que no ha sido dotada de recursos para tomarlas.

Lo que la autonomía cambia respecto a la posición jurídica

La distinción relevante no es entre automatización y agencia. Es entre sistemas cuyos resultados informan una decisión sobre una persona y sistemas cuyos resultados no lo hacen, y las arquitecturas agénticas tienden a desplazar sistemas a través de esa línea sin que nadie note el cruce.

Considérese el agente de contratación en la parte superior del embudo, que se ha convertido en la ilustración estándar de esta categoría. Filtra las solicitudes según las cualificaciones declaradas, realiza preselección, comunica el estado a los candidatos y programa entrevistas con quienes hace avanzar. El beneficio suele enmarcarse así: los responsables de contratación ahora interactúan solo con candidatos previamente examinados. Ese marco describe con precisión la exposición al cumplimiento normativo, aunque no de forma intencionada. Si los responsables de contratación solo ven a los que sobreviven al filtro, entonces ninguna persona ha revisado a la población excluida, y la exclusión es enteramente atribuible al sistema.

New York City's Local Law 144 reaches automated employment decision tools used to

Si los responsables de

substantially assist or replace discretionary decision-making, and requires an independent bias audit conducted within the preceding year, public posting of the audit summary, and advance notice to candidates. A screening agent operating without human review of exclusions is not at the margin of that definition. It is the paradigm case. Illinois HB 3773, effective January 2026, will require notice whenever artificial intelligence is used in recruitment or hiring decisions and will make discriminatory effects actionable under the Human Rights Act, with the notice obligation attaching to use rather than to outcome. Colorado's statute, presently scheduled for early 2026 though subject to active amendment pressure, identifies employment decisions as consequential decisions and imposes deployer obligations. Annex III of the EU Artificial Intelligence Act designates employment systems as high risk, with obligations scheduled from August 2026.

> contratación solo ven a los que sobreviven al filtro, entonces ninguna persona ha revisado a la población excluida, y la exclusión es enteramente atribuible al sistema.

Ninguno de estos regímenes contiene una excepción para los sistemas que la propia organización haya construido. Las obligaciones recaen sobre el implementador. Una organización que adquiere una herramienta de preselección de un proveedor recibe, como mínimo, un contrato, una revisión de seguridad del proveedor y, en muchos casos, documentación de auditoría que el proveedor elaboró para otros clientes. Una organización que ensambla la misma funcionalidad con un constructor sin código no recibe ninguno de esos elementos y, sin embargo, tiene las mismas obligaciones.

Este es el sentido específico en el que la cola de trámites era un control. Los procesos técnicos de admisión son donde se activan las evaluaciones de protección de datos, donde ocurre la revisión de riesgo del proveedor, donde se especifican los requisitos de retención y exportación, y donde alguien pregunta qué hace el sistema con los datos personales. Esas funciones no eran características accesorias de la cola. Eran su propósito. Eliminar la cola las elimina a ellas, y las obligaciones que existían para cumplirse permanecen.

Dónde se ubica realmente el agente de sentimiento

El agente de monitoreo de compromiso, que administra encuestas puntuales, analiza el sentimiento de las respuestas y alerta a la dirección cuando la moral decae dentro de un departamento, merece un tratamiento más cuidadoso del que suele recibir, porque el riesgo suele identificarse de forma incorrecta.

It is worth stating plainly that text-based sentiment analysis of survey responses is not prohibited under the European Union's ban on workplace emotion recognition. The prohibition in Article 5(1)(f) is tied to the Act's definition of an emotion recognition system, which requires inference from biometric data, and the Commission's guidelines on prohibited practices state that a system inferring emotions from written text is not based on biometric data and falls outside the prohibition's scope. Organizations advised otherwise have been advised imprecisely.

> **MODALIDAD, NO FUNCIÓN**
>
> El alcance cambia con la modalidad más que con la función: una encuesta puntual escrita queda fuera de la prohibición, mientras que la voz, las reuniones grabadas o las entradas de video la sitúan dentro.

El alcance cambia con la modalidad más que con la función. Si el sondeo puntual se administra por voz, o si la señal de compromiso se extrae de reuniones grabadas, entrevistas en video o cualquier entrada de la que puedan analizarse características vocales o faciales, el análisis constituye inferencia a partir de datos biométricos y la prohibición se aplica. Se aplica como una prohibición y no como una clasificación de alto riesgo, lo que significa que no es subsanable mediante documentación. Las organizaciones que extienden la capacidad de análisis de sentimiento desde encuestas escritas hasta el análisis de reuniones están cruzando una línea cuya existencia quizá desconozcan, y esa extensión es exactamente el tipo de expansión incremental del alcance que el despliegue agéntico facilita.

La exposición que sí se aplica a la versión basada en texto es de carácter interno y distinta. Dos características del diseño la generan. La primera es la desanonimización por granularidad: una alerta que indica que la moral ha decaído dentro de un departamento con nombre es, en un departamento de tamaño modesto, funcionalmente identificable, y se entrega a la dirección de ese mismo departamento. Los instrumentos de

compromiso dependen de una garantía de confidencialidad, y un sistema que dirige los hallazgos de sentimiento a los gerentes cuya conducta está siendo evaluada ha retirado esa garantía sin revelar la retirada. La segunda es que el monitoreo automatizado que detecta y escala la insatisfacción colectiva de los empleados opera en el territorio que protege la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. La vigilancia de actividad concertada protegida constituye una práctica laboral desleal, y el principio legal no depende de la postura de aplicación de ningún Asesor General en particular, que ha cambiado y volverá a cambiar. Una organización que ha construido un sistema para detectar quejas colectivas emergentes y dirigirlas a la dirección ha construido algo que debería hacer revisar por sus asesores legales antes de ponerlo en funcionamiento.

El agente que realmente no plantea problemas

No todo despliegue agéntico presenta este perfil, y vale la pena trazar la distinción porque es la distinción que las organizaciones deberían aplicar.

El agente de incorporación que distribuye materiales, asigna y hace seguimiento de la finalización de la formación, y provisiona el acceso a los sistemas una vez aceptada una oferta, no realiza ninguna evaluación de ninguna persona. La decisión de empleo ya se ha tomado. El agente ejecuta la logística consecuente a ella. No hay clasificación, ni puntuación, ni exclusión, ni inferencia sobre el individuo. Se sitúa fuera de todos los regímenes analizados anteriormente, y una organización que lo despliega ha automatizado la administración, no el juicio.

La lección no es que los sistemas agénticos sean peligrosos. Es que la categoría contiene sistemas con perfiles regulatorios completamente distintos, y que ese perfil viene determinado por si el sistema evalúa a las personas o las sirve. Esa pregunta puede responderse en una frase por sistema, por alguien que sepa que debe formularla, en el momento del diseño. Se vuelve considerablemente más difícil de responder dieciocho meses después, a lo largo de un conjunto de agentes que equipos individuales construyeron y que nadie catalogó.

Implicaciones para la gobernanza

La recomendación operativa es que el despliegue de agentes sin código requiere un control de admisión ligero precisamente porque ha eliminado el control pesado, y que

dicho control debe diseñarse para ser lo suficientemente rápido como para que no se lo eluda a su vez.

A single screening question is sufficient for the majority of cases. Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment? Agents answering no proceed. Agents answering yes enter a defined path: coverage determination against applicable jurisdictions, notice requirements identified, audit obligation established, human review point specified, and an owner recorded. The path should be measured in days rather than weeks, because a control that reinstates the delay it replaced will be evaded exactly as the original was.

Pregunta de detección
Does this agent's output influence a decision about a person, including selection, exclusion, ranking, scheduling priority, escalation, or assessment?

→ ¿Decisión sobre una persona?

¿Decisión sobre una persona?

Sí → Ruta definida No → Continuar

Continuar
Los agentes cuya respuesta es negativa siguen adelante.

Ruta definida
Determinación de cobertura frente a las jurisdicciones aplicables, requisitos de aviso identificados, obligación de auditoría establecida, punto de revisión humana especificado y un responsable registrado.

Organizations should also maintain a register of deployed agents, for the unglamorous reason that they will otherwise not have one. The distributed configurability that makes these platforms valuable also means no central function holds an inventory, and an organization that cannot enumerate its automated decision systems cannot de-

termine its obligations under any of the regimes described above. The register is not a governance artefact in the abstract. It is the precondition for answering a regulator's first question.

Finally, organizations should attend to what these systems record. Agentic platforms log their own execution, and those logs are discoverable. An agent that excluded four hundred applicants has created a detailed record of the basis on which it did so, held by the organization, produced by the organization, and available to anyone who asks for it in litigation. That record is either the organization's best evidence or its worst, and which one it is was determined at configuration by someone who was not thinking about it.

La premisa de que las funciones de recursos humanos deberían controlar su propia tecnología es correcta. El control incluye las obligaciones que lo acompañan.

Referencias

Reglamento (UE) 2024/1689, artículo 3(39), artículo 5(1)(f) y anexo III(4); Comisión Europea, *Directrices sobre prácticas de inteligencia artificial prohibidas*, febrero de 2025.

New York City Administrative Code § 20-870 et seq. (Local Law 144 of 2021).

Proyecto de Ley de la Cámara de Illinois 3773, 103.ª Asamblea General (2024), que modifica la Ley de Derechos Humanos de Illinois, en vigor desde el 1 de enero de 2026.

Proyecto de Ley del Senado de Colorado 24-205 (2024).

Ley Nacional de Relaciones Laborales § 7, 29 U.S.C. § 157; § 8(a)(1), 29 U.S.C. § 158(a)(1).

Novara Consulting Group, "The Development Exception: Internal Mobility Platforms and the Perimeter of Employment AI Governance," May 2025.

* * *

Aviso legal.
Novara Consulting Group ofrece servicios de asesoría en gobernanza y contratación para la implementación institucional de inteligencia artificial e infraestructura de cumplimiento laboral. Este artículo es analítico y no constituye asesoría legal.

TIPS

Know something about a sign language AI system that the public should know? Send it to tips@novaracg.com. Every tip is read by me and kept confidential. If you work in the UK, writing to us is not by itself a protected disclosure under the Public Interest Disclosure Act 1998, so before you share employer information, check your options with Protect (protect-advice.org.uk), the free whistleblowing advice line.

Cómo citar

Grizzle, H. M. (2025, July 3). La cola existe por una razón: la IA agéntica y la implementación sin código en las operaciones de recursos humanos. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/es/2025/07/03/the-queue-exists-for-a-reason-agentic-ai-and-no-code-deployment-in-human-resource-operations/