NOVARA
CONSULTING GROUP

This document was translated from English by machine and may contain mistakes. The English original is at https://www.novaracg.com/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/.

La política es la prueba: Inteligencia Artificial Generativa en la documentación y el asesoramiento de Recursos Humanos

Heather Grizzle · May 27, 2025

La IA generativa redacta manuales, políticas y descripciones de puestos con rapidez. Esos documentos son pruebas en litigios, y la procedencia es lo que les da peso.

Contenidos

1. Dónde reside realmente la exposición
2. La política es la prueba documental
3. Autoridad alucinada, y por qué recursos humanos está peor posicionado que el departamento legal
4. La alineación continua no es cómo funciona la tecnología
5. La preparación para la auditoría está invertida
6. La descripción del puesto es un instrumento legal
7. El chatbot da consejos por los que el empleador queda obligado
8. Qué establecer
9. Conclusión
10. Referencias

Dónde reside realmente la exposición

La mayor parte de la atención prestada a la inteligencia artificial en recursos humanos se ha concentrado en la selección: quién es evaluado, clasificado, ascendido, y sobre qué base. Ese enfoque está justificado, y esta firma ha escrito extensamente al respec-

to. Sin embargo, también ha dejado casi por completo sin examinar la aplicación de mayor crecimiento.

Generative systems are now being used to draft, update, and localize the documents that constitute an employer's legal position. Handbooks. Accommodation procedures. Leave policies. Job descriptions. Disciplinary standards. Investigation templates. Multi-state compliance addenda. The pitch is that this work, historically slow and expensive, can be produced instantly and kept continuously current as regulations change.

Novara Consulting Group's position is that this application carries greater and more immediate risk than automated screening, for a reason specific to the artifact: a policy is not an operational document. It is evidence. It is produced in litigation, cited in agency investigations, relied upon by employees, and read against the employer by people whose job is to find the gap between what it says and what happened. An organization that has generated its legal position without provenance has created a large volume of admissible material about itself that nobody at the organization can account for.

La política es la prueba documental

In an employment dispute, the employer's written policy performs several functions at once, and each of them cuts.

Establece qué le dijo el empleador a los empleados, lo cual importa para la confianza depositada y, en muchos estados y según la redacción y las cláusulas de exención, para la formación de un contrato. Establece el estándar que el empleador se impuso a sí mismo, contra el cual se medirá su conducta en el caso específico; un empleador que no siguió su propio procedimiento declarado está en una posición materialmente peor que uno cuyo procedimiento guardaba silencio. Establece lo que el empleador sabía, dado que una política que aborda un requisito legal demuestra conocimiento de él. Y establece la consistencia o su ausencia, porque una política aplicada de manera diferente a distintos empleados es la vía probatoria habitual hacia una determinación de discriminación.

Nada de esto es nuevo. Lo nuevo es que el documento puede haber sido producido ahora por un sistema que optimiza la plausibilidad, por una persona que no es abogada, en un proceso que no deja registro de qué autoridad se consultó ni qué juicio se ejerció.

Cuando la parte contraria pregunta quién redactó el procedimiento de acomodación, sobre qué base se incluyó una disposición en particular y qué autoridad legal la respalda, la respuesta de que un sistema generativo lo produjo y alguien lo revisó por el tono no es una buena respuesta. No es simplemente inútil; establece que el empleador adoptó una posición legal sin determinar si era correcta.

Establece que el empleador adoptó una posición legal sin determinar si era correcta.

Autoridad alucinada, y por qué recursos humanos está peor posicionado que el departamento legal

La tendencia de los sistemas generativos a producir citas legales confiadas y por completo fabricadas está documentada y tiene consecuencias. En 2023, un tribunal federal del Distrito Sur de Nueva York sancionó a abogados que presentaron un escrito con decisiones judiciales que no existían, generadas por un chatbot y sin verificar. Incidentes comparables se han sucedido en numerosas jurisdicciones, y el patrón ya resulta familiar para cualquiera que ejerza la profesión.

La observación importante para esta discusión es que se trataba de abogados. Tenían la formación para reconocer que una cita debe verificarse, acceso a las bases de datos necesarias para verificarla, y obligaciones profesionales que hacían el fallo sancionable. El error aun así ocurrió repetidamente.

Una generalista de recursos humanos que redacta una política de licencia multiestatal no cuenta con ninguna de esas ventajas. Con frecuencia no puede saber si una disposición citada existe, no tiene las herramientas de investigación para confirmarlo, y no tiene ningún deber profesional de verificación asociado a su trabajo. El resultado llega fluido, estructurado, adecuadamente matizado, y con el formato de cualquier política competente que ella haya leído. La fluidez es precisamente lo que estos sistemas producen mejor, y precisamente lo que un lector no especialista utiliza como indicador aproximado de exactitud.

Los errores que más importan son también los menos visibles. Una cita fabricada al menos puede verificarse una vez que a alguien se le ocurre verificarla. Un estándar sutilmente mal expresado no puede: una política que describe que el proceso interactivo

comienza cuando un empleado presenta documentación, en lugar de cuando el empleador toma conocimiento de la necesidad, se lee perfectamente bien y es errónea de una manera que producirá, dos años después, una determinación de incumplimiento del deber de acomodación.

La alineación continua no es cómo funciona la tecnología

La afirmación de que un sistema generativo se adapta a las regulaciones cambiantes entre estados y países, garantizando una alineación continua, debe tratarse como falsa a menos que el proveedor pueda describir un mecanismo específico.

Un modelo de lenguaje tiene una fecha límite de entrenamiento. En ausencia de recuperación contra una fuente legal autorizada y mantenida, produce la ley tal como aparecía en los datos de entrenamiento, sin ninguna señal para el usuario de que la respuesta está desactualizada. El derecho laboral se encuentra entre los peores dominios posibles para esta limitación: los requisitos de transparencia salarial, los derechos de licencia paga, las restricciones de no competencia, las prohibiciones sobre el historial salarial y las normas de programación de horarios se han multiplicado y modificado entre jurisdicciones a un ritmo que supera cualquier corpus estático. Una política generada hoy puede describir un requisito que fue modificado hace dieciocho meses, y lo describirá con total confianza.

El caso multijurisdiccional es el peor de los escenarios, no el mejor, contrariamente a cómo se comercializa. La localización requiere saber cuál de los más de cincuenta regímenes se aplica, cómo interactúan, y dónde el requisito local supera el mínimo federal. Es la tarea más dependiente del conocimiento especializado actualizado, y aquella en la que un error tiene menos probabilidades de ser notado por la persona que solicita el resultado, precisamente porque pidió la localización porque no lo sabía.

An organization should also recognize the claim's shape. In January 2025 the Federal Trade Commission required an accessibility software provider to pay one million dollars over representations that its automated product could make any website conform to accessibility standards and maintain that conformance as content changed. Continuous automated compliance with a technical standard is the same claim, made about a different standard, and it did not survive contact with a regulator.

La preparación para la auditoría está invertida

La propuesta sostiene que la documentación generada produce preparación para la auditoría. Produce lo contrario, y entender por qué aclara lo que estas evaluaciones realmente ponen a prueba.

Un auditor, un investigador de una agencia, o un experto de la parte contraria no pregunta principalmente si una política existe. La existencia se demuestra de manera trivial. Las preguntas son cómo determinó la organización que esta política satisface el requisito aplicable, quién tomó esa determinación, en qué autoridad se basó, cuándo se revisó por última vez contra la ley vigente, y qué cambió en la última revisión y por qué.

La documentación generada no responde a nada de esto. Produce el artefacto mientras destruye el registro que le da peso al artefacto. Una organización con una política escueta, desactualizada, redactada con sencillez, pero con una revisión anual documentada por un abogado con nombre y apellido, se encuentra en una posición sustancialmente más fuerte que una con un conjunto de políticas de cincuenta estados, integral y de apariencia actual, cuyo origen nadie puede explicar.

> **EL REMEDIO**
>
> El remedio no es evitar las herramientas. Es mantener la trazabilidad: qué se generó, qué se verificó, por quién, contra qué fuente, en qué fecha. Ese registro cuesta casi nada de mantener en el momento de la redacción y no puede reconstruirse después.

La descripción del puesto es un instrumento legal

Un elemento de la lista estándar merece un tratamiento aparte, porque habitualmente se trata como material de marketing y en realidad es uno de los documentos más trascendentes que produce la función.

Under the ADA (Americans with Disabilities Act), a qualified individual is one who can perform the essential functions of the position, and the implementing regulations identify written job descriptions prepared before advertising or interviewing as evidence of what those essential functions are. A generated job description that lists duties nobody actually performs, or that includes physical or sensory requirements co-



pied from a generic template, does two things simultaneously: it screens out candidates who could perform the job, and it supplies the plaintiff with the employer's own document showing that the stated requirement was never essential.

The same document carries weight in exempt classification analysis under the Fair Labor Standards Act, where the inquiry turns on actual duties but the written description is evidence of what the employer represented those duties to be. It is also the source against which any selection procedure's job-relatedness is assessed under the Uniform Guidelines.

Las descripciones de puesto generadas resultan atractivas porque redactarlas es tedioso y porque las generadas se leen bien. Son también el punto en el que una pequeña conveniencia de redacción se convierte en un problema probatorio, y la sección de requisitos físicos es donde esto ocurre con mayor frecuencia.

El chatbot da consejos por los que el empleador queda obligado

La aplicación final, un asistente de inteligencia artificial que responde preguntas de los empleados sobre políticas a pedido, transfiere un riesgo específico y subestimado.

An employee who asks about leave eligibility, accommodation procedure, or complaint routing and receives an answer has received it from her employer. If the system tells her she is not eligible for leave she is entitled to, and she does not take it, the employer has interfered with a statutory right, and interference under the Family and Medical Leave Act does not require intent. If it tells her the accommodation process requires medical documentation she is not obliged to provide, and she abandons the request, the employer has a failure-to-accommodate problem with a written record of the deterrent. If it directs a harassment complaint into a channel that never reaches a decision-maker, the employer's notice defense is compromised by its own system.

De ello se derivan directamente tres controles. Las conversaciones deben registrarse y conservarse, porque son declaraciones del empleador y serán solicitadas. Cualquier consulta que toque licencia, acomodación, queja o investigación debería dirigirse a una persona designada en lugar de ser respondida, ya que estas son las categorías en las que una respuesta incorrecta es procesable y en las que el valor de una respuesta instantánea es menor. Y la interfaz debería declarar claramente que proporciona información general y no determina elegibilidad ni derecho alguno.

Qué establecer

Seis elementos, antes de que un sistema generativo produzca algo en lo que la organización se apoye o que un empleado vaya a leer.

1. Mantenga un registro de trazabilidad para cada documento generado: qué se produjo, qué fuente se verificó, por quién, en qué fecha, y qué se modificó en la revisión. La política sin fecha y sin atribución es el modo de fallo.
2. Require legal review for anything stating a legal standard, entitlement, or procedure, and treat the reviewer's name and date as part of the document rather than as an internal note.
3. Pida a cualquier proveedor que afirme mantener vigencia regulatoria que describa el mecanismo: qué fuente autorizada se consulta, con qué frecuencia, y cómo se alerta al usuario cuando una disposición ha cambiado. Si la respuesta es que el modelo fue entrenado con material legal, el producto no hace lo que se afirma.
4. Traten las descripciones de puestos como instrumentos legales. Revisen las funciones esenciales y cualquier requisito físico, sensorial o de comunicación en comparación con lo que realmente hacen los titulares del puesto, y fechen la revisión.
5. Registren y conserven las conversaciones del asistente dirigidas a empleados, y deriven a una persona las consultas sobre licencias, adaptaciones, quejas e investigaciones.
6. No representen la documentación generada como preparación para auditoría, ni interna ni externamente. La preparación para auditoría es el registro de revisión, no el documento.

Conclusión

El argumento a favor de la asistencia generativa en la documentación de recursos humanos es real. La redacción es genuinamente lenta, la función carece genuinamente de recursos suficientes, y un primer borrador bien supervisado es un uso legítimo de la tecnología.

Lo que hace diferente a esta aplicación de las demás es que su resultado es evidencia. Los sistemas de selección producen decisiones que al empleador le puede costar reconstruir. Los sistemas de documentación producen declaraciones a las que el em-

pleador quedará vinculado, en su propia voz, por escrito, en volumen, a gran velocidad. La organización que genera su manual no ha automatizado una tarea rutinaria. Ha redactado su parte de una disputa futura sin leer lo que dijo, y volverá a encontrarse con ese documento en condiciones que no controla.

La disciplina requerida es modesta: verificar, atribuir, fechar y conservar el registro de quién decidió. Esa disciplina es toda la diferencia entre usar la herramienta y quedar expuesto por ella.

Referencias

Americans with Disabilities Act of 1990, 42 U.S.C. § 12111(8); 29 C.F.R. § 1630.2(n)(3), evidencia de funciones esenciales que incluye descripciones de puestos por escrito preparadas antes de la publicación del anuncio o de las entrevistas.

Family and Medical Leave Act, 29 U.S.C. § 2615(a)(1), prohibición de interferencia con derechos protegidos.

Fair Labor Standards Act, 29 U.S.C. § 201 y siguientes, análisis de exención basado en las funciones reales.

Comisión Federal de Comercio, *In the Matter of accessiBe, Inc.*, Expediente N.º 2223156, denuncia y orden propuesta anunciadas el 3 de enero de 2025.

Mata v. Avianca, Inc., No. 22-cv-1461 (S.D.N.Y. 2023), sanciones por la presentación de citas judiciales fabricadas generadas por una herramienta de inteligencia artificial.

Uniform Guidelines on Employee Selection Procedures, 29 C.F.R. Part 1607.

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, May 27). La política es la prueba: Inteligencia Artificial Generativa en la documentación y el asesoramiento de Recursos Humanos. Novara Consulting Group. https://www.novaracg.com/es/2025/05/27/the-policy-is-the-exhibit-generative-artificial-intelligence-in-human-resources-documentation-and-advice/