

E-BOOK · PRIMERA EDICIÓN

El Estado de las Entrevistas con IA en México y LatAm

Lo que 13,932 entrevistas con IA y 10,292 expectativas salariales revelan sobre cómo contratamos en la región. Jun 2025 – Jun 2026.

ENTREVISTAS ANALIZADAS

13,932

EXPECTATIVAS SALARIALES

10,292

EMPLEADORES

127timetohire.ai

Casi nunca se decide con datos de comportamiento reales.

Todos los días, un reclutador en México toma decisiones con información incompleta: ¿cuánto pedirá realmente este candidato? ¿Por qué desapareció a mitad de la entrevista? ¿Esta pregunta está filtrando bien o solo genera ruido?

Normalmente esas decisiones se toman con la experiencia del equipo y con benchmarks genéricos. Como plataforma de entrevistas con IA, Time To Hire está en una posición distinta: procesamos miles de conversaciones y expectativas salariales de candidatos en México y LatAm cada mes.

Esta primera edición se enfoca en lo que nuestros datos demuestran con solidez, contrastado con la evidencia pública más reciente de OCC, Computrabajo, Randstad, Michael Page, Hays, Buk y WeWork.

PUBLICADO POR



TIME TO HIRE

Entrevistas con IA para contratación en México y América Latina.

PARA QUIÉN ES

Directores de Recursos Humanos y equipos de reclutamiento que diseñan procesos de selección en la región.

COBERTURA

México (66% de los candidatos geolocalizados), seguido de Colombia, Argentina y Brasil. Benchmark de LatAm, no global.

Tres cosas que todo reclutador necesita saber para 2026.

Lo que nuestros datos dejaron ver, y que ninguna encuesta de intención puede capturar.

01

Los candidatos cambiaron de comportamiento, y rápido.

La tasa de finalización de entrevistas con IA pasó de ~62% a mediados de 2025 a ~88% a inicios de 2026. No porque se hayan quedado sin opciones, sino porque perdieron la desconfianza inicial. Un candidato de 2026 no es el mismo que evaluabas hace 18 meses.

02

Los patrones se repiten y son accionables.

A qué hora entrevistan, qué tan dispuestos están a mudarse, qué tan bilingües son, cuándo abandonan un proceso. Todo sigue patrones medibles que puedes usar para diseñar mejores procesos, no solo para describir al mercado.

03

Hay brechas que están distorsionando tus comparaciones.

Dentro del mismo país, la geografía y la modalidad influyen en la expectativa salarial más que el seniority. Si comparas ofertas sin ajustar por estado, modalidad o por si el candidato cotizó neto o bruto, estás comparando cosas distintas y no lo sabes.

Y UN HALLAZGO INTERNO

La forma en que redactas tus criterios de evaluación cambia la utilidad del resultado. Las preguntas largas o que mezclan varias competencias generan evaluaciones ambiguas — ni la IA ni un evaluador humano dan un veredicto claro. Las cortas y específicas sí.

Contenido

SEIS CAPÍTULOOS · 46 PÁGINAS

05 Metodología, alcance y transparencia de los datos

07 Capítulo 1 · El talento en América Latina

11 Capítulo 2 · Expectativas salariales: el benchmark

20 Capítulo 3 · El estado de las entrevistas con IA

43 Anexo A · Notas de datos y definiciones

26 Capítulo 4 · Qué están contratando los empleadores

30 Capítulo 5 · Cómo construir mejores entrevistas

35 Capítulo 6 · Cuándo entrevistan los candidatos

41 Panorama 2026 · Cinco apuestas y qué hacer con ellas

44 Anexo B · Cómo opera Mía · Fuentes externas

Tres datasets, tres ventanas de tiempo distintas.

Todas las cifras provienen de registros agregados y anonimizados del data warehouse de Time To Hire. Ningún candidato, reclutador ni cliente es identificable de forma individual.

12,909

PERFILES DE CANDIDATOS

10,292 con expectativa salarial declarada (79.7%).

Nov 2024 – Jul 2025

13,932

ENTREVISTAS CON IA

10,908 completadas, en 126 empleadores.

Abr 2025 – Jun 2026

656

VACANTES DE EMPLEADORES

Posiciones en 127 empleadores.

Hasta Jun 2026

REGLA DE ORO

Los datos de perfil (incluido salario) llegan hasta mediados de 2025; los de actividad en entrevistas llegan hasta hoy. **Nunca se combinan sin más.**

Qué puedes concluir de estas cifras — y qué no.

Región

Foco en México (~66% de los candidatos geolocalizados), seguido de Colombia, Argentina, Brasil y el resto de LatAm hispanohablante.

Las cifras salariales son expectativas

Lo que el candidato pide: no lo que se le ofrece ni lo que firma. Señal de mercado, no referencia de compensación.

Reclutamiento interno incluido

El equipo de reclutamiento propio de Time To Hire se mantiene como empleador real; se excluyeron tres tenants de prueba o demo.

Roles

Sesgo hacia perfiles comerciales, tecnológicos, de startups y de servicios. No es un benchmark de perfiles operativos ni de piso.

Limpieza de datos

Se descartan valores salariales ≤ 0 y outliers implausibles. Se usan medianas y cuartiles en todo el reporte.

Supresión

Cualquier segmento con menos de 50 registros se omite. Donde la muestra es pequeña, se señala en la página.

01

El talento en América Latina.

De carrera temprana, móvil, bilingüe y con una preferencia clara por la modalidad híbrida.

EN ESTE CAPÍTULO

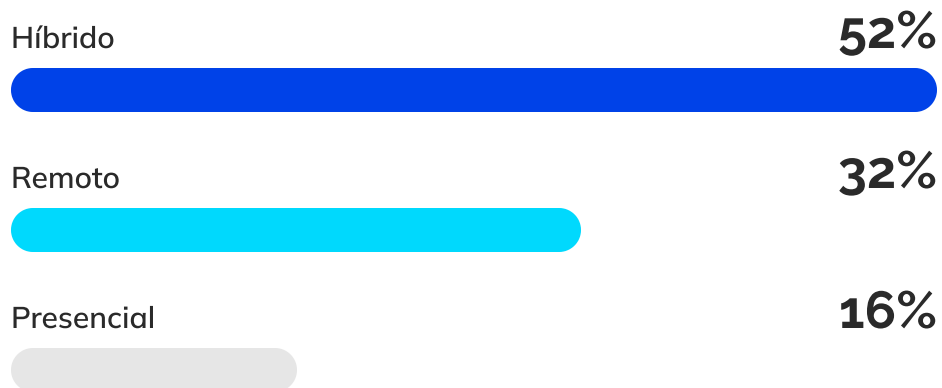
Perfil de la base de candidatos

Qué dice el mercado en general

Resumen ejecutivo del capítulo

Cinco dimensiones que definen a quién estás contratando.

PREFERENCIA DE MODALIDAD



Base: candidatos que declararon preferencia de modalidad.

72%

está abierto a reubicarse, de quienes respondieron.

54%

reporta inglés — 88% de quienes listaron algún idioma.

40%

está abierto a esquemas de comisión.

PAÍSES PRINCIPALES

México 66% · Colombia 13% · Argentina 3% · Brasil, España, Ecuador, Perú y Chile en la cola.

La preferencia por el híbrido no es un capricho de nuestra base de datos.

Tres fuentes independientes encuentran el mismo patrón, y todas documentan la misma brecha entre lo que el talento quiere y lo que las empresas ofrecen.

56.9%

prefiere modelos híbridos en México

Pero solo el 33% trabaja hoy bajo ese esquema.

WEWORK + MICHAEL PAGE · ~3,000 ENCUESTAS

+72%

de los profesionales prefiere híbrido

Por encima de cualquiera de los dos extremos.

RANDSTAD MÉXICO

73%

de las empresas no volverá al 100% presencial

Y aun así, la oferta híbrida real sigue por debajo de la demanda.

STPS · ENCUESTA DE TRANSFORMACIÓN LABORAL

QUÉ SIGNIFICA
PARA RECLUTAR

El talento latinoamericano está dispuesto a moverse y a trabajar en inglés, pero espera flexibilidad en la modalidad. Las vacantes rígidas, 100% presenciales y monolingües están nadando contra la corriente.

Talento móvil y bilingüe, con una condición: flexibilidad.

84%

prefiere híbrido o remoto: solo 16% elige presencial de forma activa.

72%

se reubicaría por la oferta correcta: la geografía es negociable.

54%

reporta inglés: la base de una tesis de nearshoring con datos.

QUÉ CONCLUIR

La restricción de tu embudo rara vez es el idioma o la ubicación del candidato. Es la rigidez de la vacante: la modalidad que publicas define quién se postula antes de que tú filtres a nadie.

DOS DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Revisa cuántas de tus vacantes abiertas son 100% presenciales sin necesidad operativa real.
2. Etiqueta el idioma de entrevista desde la publicación: tienes más talento bilingüe del que estás usando.

02

Expectativas salariales: el benchmark.

Lo que el candidato pide, por mercado, por seniority, por modalidad y por estado — y los dos ajustes que casi nadie hace.

EN ESTE CAPÍTULO

Por mercado y moneda

El gradiente de seniority

La prima por flexibilidad

La geografía pesa más que el puesto

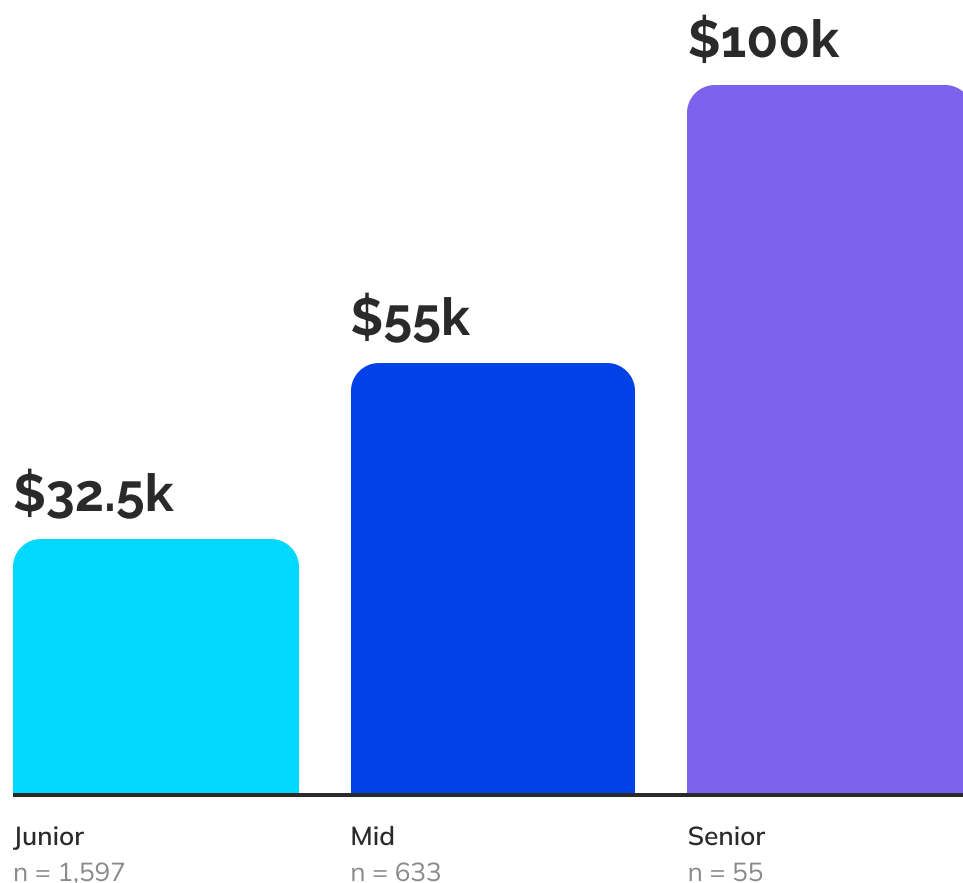
Comisión, neto vs. bruto y la brecha con el presupuesto

Expectativa salarial mediana mensual, por mercado.

MERCADO (MONEDA)	MEDIANA / MES	RANGO MEDIO (RIC)	N	≈ USD
México (MXN)	\$35,000	\$20,000 – \$65,000	7,449	~\$1,900
Colombia (COP)	\$5,500,000	\$3.5M – \$10M	1,085	~\$1,375
Argentina (ARS)	\$2,000,000	\$1.0M – \$3.25M	149	~\$1,700
Brasil (BRL)	\$12,500	\$6,100 – \$19,000	125	~\$2,270
Roles cotizados en USD	\$3,000	\$1,750 – \$5,000	1,246	\$3,000
Roles cotizados en EUR	€3,950	€2,750 – €7,125	169	~\$4,300

Cifras USD aproximadas al tipo de cambio de mediados de 2025, solo para comparación entre mercados. El ARS es especialmente volátil.

EXPECTATIVA MEDIANA MENSUAL



Cada salto de nivel casi duplica la expectativa.

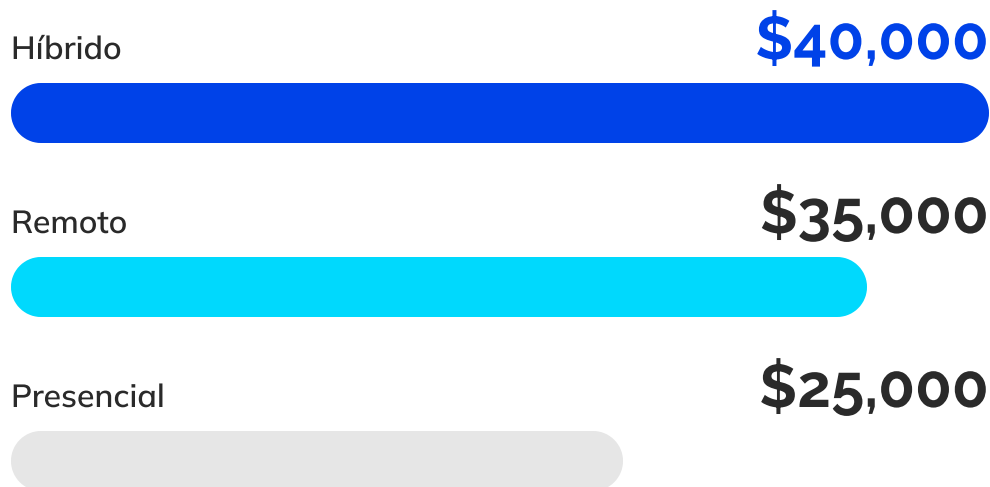
La expectativa de un perfil Mid es **69% superior** a la de un Junior, y la de un Senior es **82% superior** a la de un Mid. Los rangos intercuartiles son amplios: \$17.5k–\$61.9k en Junior, \$70k–\$140k en Senior.

LÉASE CON CUIDADO

El seniority está etiquetado para ~25% de los candidatos y la muestra Senior es pequeña (n = 55). La tendencia es consistente, pero tómese como indicativa.

Un candidato que prefiere híbrido espera 60% más que uno dispuesto a ir a la oficina todos los días.

EXPECTATIVA MEDIANA POR MODALIDAD PREFERIDA



+60%

HÍBRIDO FRENTE A PRESENCIAL

Flexibilidad y expectativa salarial suben juntas: el talento con mayor poder de negociación las quiere ambas.

El dato contraintuitivo es que el híbrido supera al remoto por 15%. No es la comodidad lo que se paga: es el perfil de quien puede exigirla.

Dónde contratas importa más que a quién contratas.

EXPECTATIVA MEDIANA POR ESTADO (MXN / MES)



2.8x

CDMX FRENTE A VERACRUZ

Una brecha más amplia que la que separa a un Junior de un Senior a nivel nacional. Dónde está un candidato define tanto su expectativa salarial como su nivel de experiencia.

Geografía y modalidad, tomadas juntas, mueven más la nómina que el nivel del puesto — y ambas se deciden antes de publicar la vacante.

Dos brechas del 34% que están dentro de tus propios números.

APERTURA A COMISIÓN

Quien acepta variable pide más fijo, no menos.

\$43,000

abiertos a comisión

\$32,000

no abiertos

+34%

El 40% de los candidatos está abierto a esquemas de comisión, y ese grupo cotiza su base más alto. La comisión no sustituye al fijo: lo acompaña.

NETO VS. BRUTO

Una trampa silenciosa en un tercio de tus candidatos.

\$41,500

cotiza bruto

\$27,500

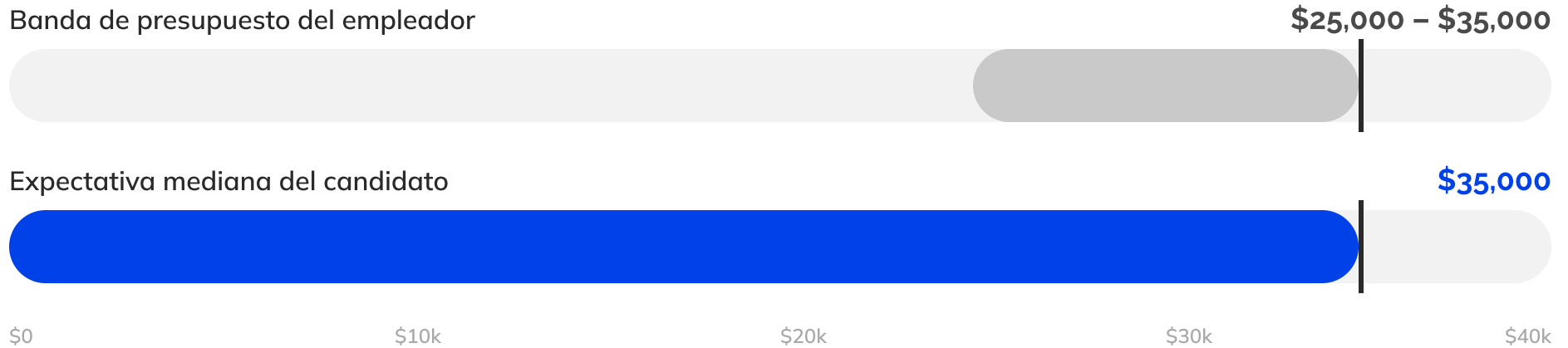
cotiza neto

~34%

Un tercio de los candidatos cotiza en neto. Si no preguntas cuál de los dos te está dando, tus comparaciones tienen un error del tamaño de la brecha completa.

El candidato se cotiza en el techo de tu banda, no en la mitad.

MXN / MES · ESCALA COMÚN 0 – \$40,000 · POSICIONES CON PRESUPUESTO PUBLICADO (N = 294)



La línea marca \$35,000: la expectativa mediana del candidato cae exactamente sobre el techo de la banda publicada.

El mercado de LatAm no está holgado.

Los candidatos se cotizan al techo del presupuesto del empleador. Eso deja poco margen de negociación en la mayoría de los procesos.

CONSECUENCIA DIRECTA

Las vacantes publicadas por debajo de ~\$30,000 estarán bajo presión constante para cerrarse.

Cómo calibrar una banda salarial con estos datos.

La mayoría de las estructuras salariales se diseña por nivel de puesto y después se ajusta por ciudad.

Los datos sugieren invertir el orden.

01 · EMPIEZA POR LA PLAZA

Una banda nacional única falla en las dos direcciones.

Con una brecha de 2.8x, una banda calibrada en el promedio sobrepaga en Veracruz y queda fuera de mercado en CDMX. El mismo número produce dos errores opuestos a la vez.

02 · FIJA LA MODALIDAD ANTES DEL RANGO

Publicar híbrido cambia quién se postula.

Abrir una vacante como híbrida “para atraer más candidatos” atrae a un perfil cuya expectativa mediana es 60% mayor. El embudo se llena, pero de gente que el presupuesto no alcanza.

03 · NORMALIZA ANTES DE COMPARAR

Neto, bruto y comisión en la misma unidad.

Dos brechas del 34% conviven en el mismo pipeline. Sin normalizar, dos candidatos con la misma cifra nominal pueden estar a un tercio de distancia real.

CONTEXTO EXTERNO

La Guía Salarial de Buk (3,400+ registros de nómina en 166 organizaciones) documenta que las expectativas siguen creciendo por encima de los aumentos inerciales ligados a la inflación. Michael Page México señala que el mérito y el paquete integral, no solo el sueldo base, pesan cada vez más en la decisión del candidato.

El mapa y la modalidad mueven más la nómina que el organigrama.

\$35k

expectativa mediana en México, justo en el techo de la banda publicada.

2.8×

de brecha entre CDMX y Veracruz: más que Junior contra Senior.

+60%

paga la preferencia por híbrido frente a la disposición a ir presencial.

34%

de error si no distingues neto de bruto — y otro tanto por comisión.

QUÉ CONCLUIR

Antes de negociar un salario, revisa si la vacante está en la plaza correcta y con la modalidad correcta. Es la decisión más barata de tomar y la más cara de corregir después.

TRES DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Sustituye la banda nacional por bandas por plaza en tus tres ciudades de mayor volumen.
2. Pregunta neto o bruto en el primer filtro, siempre.
3. Revisa las vacantes por debajo de \$30,000: son las que se van a atorar.

03

El estado de las entrevistas con IA.

La sección que solo Time To Hire puede escribir: datos de comportamiento reales de entrevistas realizadas por IA.

EN ESTE CAPÍTULO

La adopción cruzó el umbral de confianza

Cómo llegan los candidatos

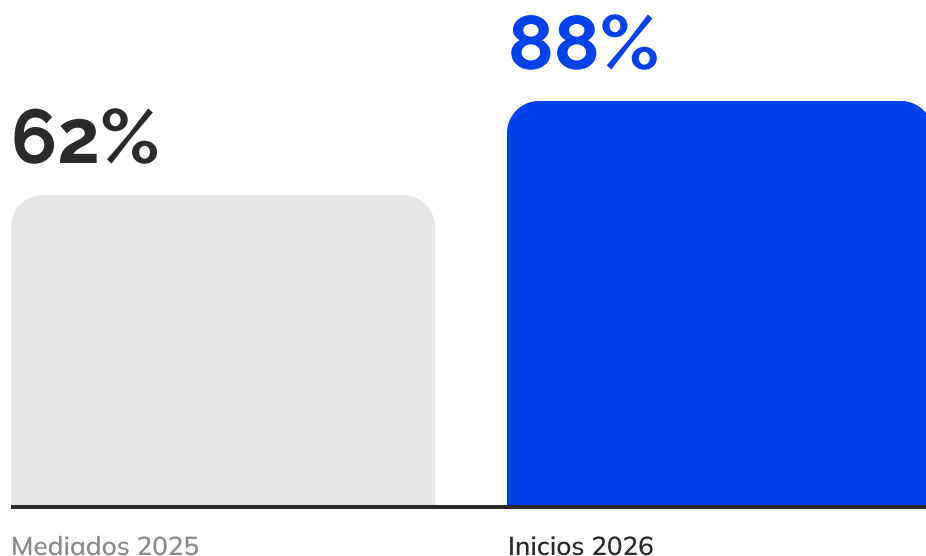
Los reclutadores confirman, no rechazan

Ghosting y marca empleadora

Resumen ejecutivo del capítulo

La tasa de finalización subió 26 puntos en menos de un año.

TASA DE FINALIZACIÓN DE ENTREVISTAS CON IA



El volumen creció durante 2025 y hacia 2026, con un pico de **1,651 entrevistas en marzo de 2026**. Pero lo revelador es la finalización: los candidatos pasaron de abandonar las entrevistas con IA a completarlas como parte normal del proceso.

78.3%

tasa de finalización
general del dataset
completo

69.7%

se completaron con
cámara encendida

85 / 15

reparto escritorio / móvil

13,932

entrevistas analizadas en
126 empleadores

~81%

de las llegadas son enlaces compartidos por el reclutador.

Entre las entrevistas con fuente etiquetada, los enlaces del reclutador dominan, seguidos por LinkedIn.

Hoy la entrevista con IA es sobre todo un paso **iniciado por el reclutador** — no una aplicación pasiva desde una bolsa de trabajo.

~9%

recibe decisión humana explícita

96.6%

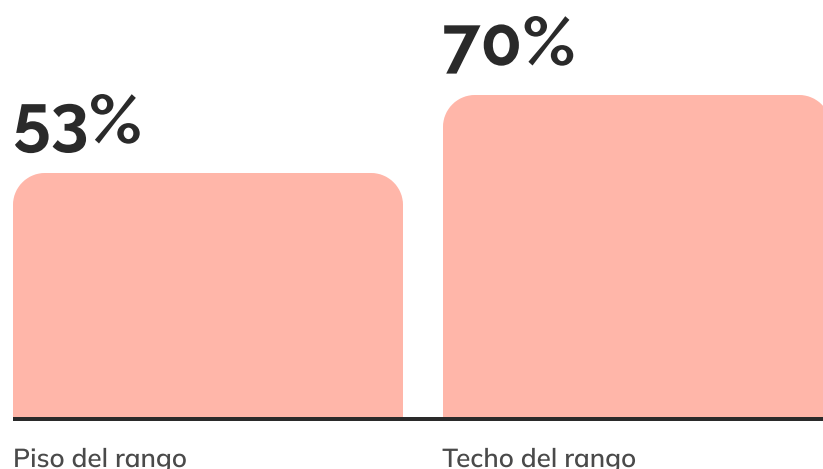
de esas son aprobadas

Los reclutadores confirman; no rechazan.

El filtro de IA está haciendo el trabajo pesado y los humanos están dando el visto bueno.

Sesgo de selección: los reclutadores tienden a revisar a los candidatos que ya piensan avanzar. La cifra mide alineación, no precisión.

CANDIDATOS QUE REPORTAN HABER SIDO “GHOSTEADOS” POR UN RECLUTADOR



Encuestas de OCC y de Computrabajo, con miles de candidatos entrevistados.

El ghosting sigue siendo la principal fuente de fricción en México.

Entre la mitad y dos tercios de los postulantes reportan que un reclutador dejó de contestarles. Es el problema que más frustra al talento mexicano hoy, por encima del salario y del tipo de filtro.

LA LECTURA PARA TU EQUIPO

Un proceso de entrevista con IA que da seguimiento constante y feedback rápido no es solo eficiencia operativa. Es una respuesta directa al problema que más daña tu marca empleadora.

Qué cambió realmente entre 2025 y 2026.

En esa ventana no cambió la tecnología de forma dramática. Cambió el comportamiento del candidato, y hay tres razones detrás.

01 · FAMILIARIDAD

El candidato ya usó IA antes de tu proceso.

Entre 2024 y 2025 la IA conversacional se volvió parte del uso cotidiano. Cuando la entrevista llega, ya no es una interfaz desconocida: es un formato que reconoce.

02 · RECIPROCIDAD

Responder ahora tiene una consecuencia visible.

La queja histórica del candidato latinoamericano no es el filtro: es el silencio. Un proceso que responde en minutos convierte el esfuerzo de contestar en algo que rinde.

03 · ESTÁNDAR DE MERCADO

La IA en selección dejó de ser la excepción.

Guías como la de Hays México 2026 documentan una adopción temprana pero acelerada. Para empresas medianas y grandes de LatAm, tener al menos un componente de IA ya es el estándar.

QUÉ HACER CON ESTO

Si tu equipo sigue justificando la caída de candidatos por “desconfianza a la IA”, está midiendo un problema de 2024. Revisa primero el tiempo de respuesta y la claridad de la vacante.

El formato ya no es el obstáculo. La velocidad del proceso sí.

88%

de finalización a inicios de 2026, desde 62% a mediados de 2025.

81%

de las llegadas viene de un enlace que envió el reclutador.

96.6%

de aprobación cuando hay revisión humana explícita (en ~9% de los casos).

53–70%

de los candidatos en México reporta haber sido ghosteado.

QUÉ CONCLUIR

La resistencia del candidato a la IA dejó de ser el cuello de botella. Los procesos que hoy pierden candidatos los pierden por lentitud, por ambigüedad en la vacante o por expectativa salarial mal calibrada.

DOS DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Deja de medir “aceptación de la IA” y empieza a medir tiempo de respuesta al candidato, en horas.
2. Trata el seguimiento automático como una inversión de marca empleadora, no como ahorro operativo.

04

Qué están contratando los empleadores.

Y el desajuste de flexibilidad que separa lo que el talento quiere de lo que las vacantes ofrecen.

EN ESTE CAPÍTULO

Modalidad, idioma y ubicación publicadas

El desajuste de flexibilidad

Resumen ejecutivo del capítulo

El desajuste: 84% del talento quiere flexibilidad, 61% de las vacantes la ofrece.

MODALIDAD: PREFERENCIA DEL CANDIDATO VS. PUBLICACIÓN DEL EMPLEADOR

Híbrido + remoto que el talento prefiere **84%**



Híbrido + remoto que el empleador publica **61%**



La demanda de trabajo presencial supera la oferta de candidatos dispuestos a trabajar así. Ese hueco se paga en tiempo de contratación.

MODALIDAD PUBLICADA

Híbrido 45% · Presencial 39% · Remoto 16%

IDIOMA DE ENTREVISTA

Español 70% · Inglés 28% · Portugués 3%

UBICACIÓN

México domina, seguido de Colombia, Brasil, Chile y EE.UU.

MEZCLA DE ESTATUS

Mayoría en pipelines activos o abiertos; algunos en oferta o ya cubiertos.

El desajuste no se cierra con más presupuesto de atracción.

Cuando 39% de las vacantes publica presencial y solo 16% del talento lo prefiere activamente, el problema no es el alcance de la campaña: es la definición del puesto.

SI EL ROL SÍ NECESITA PRESENCIA

Compite con proximidad, no solo con sueldo.

El candidato correcto no es solo quien tiene el perfil: es quien puede llegar todos los días. Filtrar por zona en el primer contacto reduce la rotación temprana más que subir la oferta.

SI EL ROL NO LA NECESITA

La flexibilidad es compensación no monetaria.

Renunciar a ella obliga a competir solo con dinero, justo en los roles donde el dinero escasea. Y abre el arbitraje geográfico del Capítulo 2 en sentido contrario.

LA PREGUNTA ÚTIL

Por cada vacante presencial abierta: ¿la presencia es parte del trabajo, o es un default heredado? La respuesta cambia tanto el rango salarial como el tiempo de cierre.

Las vacantes rígidas pagan un impuesto por velocidad de contratación.

23 pts

de desajuste entre la flexibilidad que el talento prefiere (84%) y la que se publica (61%).

39%

de las vacantes se publica como presencial, contra 16% del talento que lo prefiere.

28%

de las entrevistas se publica en inglés, con 54% de talento que lo reporta.

QUÉ CONCLUIR

Hay dos huecos simétricos: se publica menos flexibilidad de la que el talento pide, y menos inglés del que el talento ofrece. Los dos son oportunidad, no restricción.

DOS DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Clasifica tus vacantes presenciales en “presencia necesaria” y “presencia heredada”. Reescribe las segundas.
2. Prueba entrevistas en inglés en un rol donde hoy no lo pides: la oferta de talento bilingüe es mayor que tu demanda.

05

Cómo construir mejores entrevistas.

Más de 100,000 criterios de evaluación analizados. La extensión y la precisión de la pregunta cambian la utilidad de la respuesta.

EN ESTE CAPÍTULO

La evidencia sobre especificidad

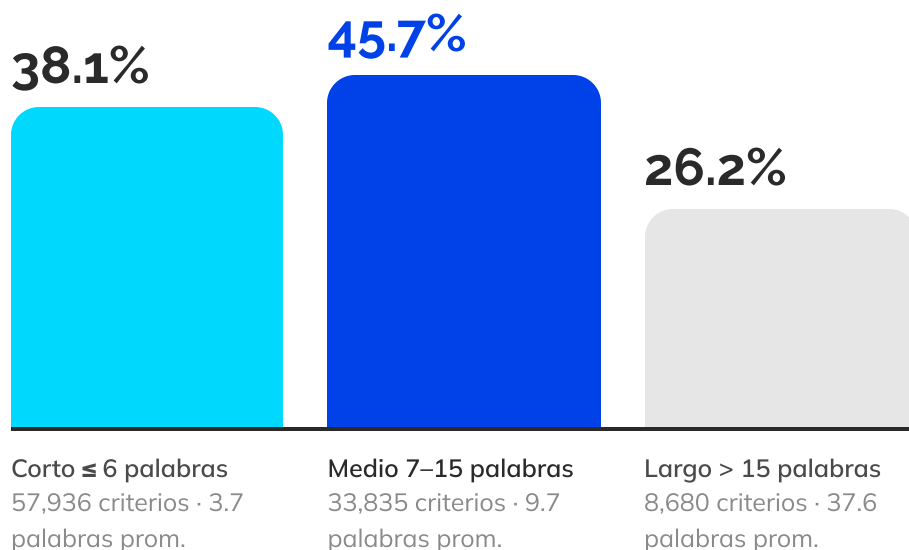
Cómo reescribir un criterio ambiguo

Glosario: prompt y ranker

Resumen ejecutivo del capítulo

Los criterios de 7 a 15 palabras producen el veredicto más claro.

% DE CRITERIOS CON VEREDICTO CLARO (SÍ / NO)



Un criterio, una competencia

Casi el 46% de los criterios de longitud media resultan en un sí/no claro, el porcentaje más alto de cualquier grupo.

Los largos son los peores

Con un promedio de 38 palabras, solo el 26% obtiene un veredicto claro. La mayoría cae en la zona ambigua porque empaqueta varias competencias.

Los ultracortos funcionan, pero menos

A veces son demasiado vagos para anclar una evaluación sólida: cualquier respuesta los satisface.

Si tu criterio dice “X, Y y Z”, conviértelo en tres evaluaciones separadas.

La regla aplica igual a una guía de entrevista humana y a los criterios de una entrevista con IA. Tres ejemplos del tipo de criterio que vemos con más frecuencia.

CRITERIO QUE NO DA INFORMACIÓN ORGANIZADA

“Buena actitud”

2 palabras — no hay nada que verificar

“Experiencia en ventas, manejo de caja, inventarios y trato con proveedores”

Cuatro competencias en un criterio — el veredicto se diluye

“Disponibilidad”

1 palabra — el candidato responde “sí” y no dijiste nada

CRITERIO QUE GENERA UNA DECISIÓN ACCIONABLE

“Describe una vez que atendió a un cliente molesto”

8 palabras — pide evidencia concreta

Cuatro criterios independientes, uno por competencia, cada uno con su propio sí o no

El reclutador ve exactamente qué falta

“Puede cubrir turnos de fin de semana en la sucursal asignada”

11 palabras — filtra de verdad

Dos términos que vale la pena conocer: prompt y ranker.

Una IA de reclutamiento no reemplaza tu criterio: lo aplica de forma consistente, a cada candidato, sin cansarse ni saltarse pasos.

PROMPT

Las instrucciones que le das a la IA: qué buscar en un candidato y cómo evaluarlo.

ANALOGÍA

Es la guía de entrevista que le darías a un reclutador nuevo el primer día. Entre más clara la guía, mejores decisiones toma.

RANKER

El motor que ordena a los candidatos de mejor a peor ajuste, según ese prompt.

ANALOGÍA

Es un examen calificado por rúbrica: el mismo criterio se aplica a todos, en escala y sin importar el orden en que llegaron.

ENTRADA

Lo que el candidato dice y hace: CV, respuestas y tiempos de reacción.

EVALUACIÓN

La IA compara esas respuestas contra los criterios que tú definiste.

SALIDA

Avanza, no avanza o pasa a revisión humana. La decisión final es del reclutador.

La calidad de la entrevista se decide al escribirla, no al calificarla.

45.7%

de veredictos claros con criterios de 7 a 15 palabras: el máximo de la muestra.

26.2%

cae el rendimiento cuando el criterio pasa de 15 palabras y mezcla competencias.

100k+

criterios analizados en entrevistas reales, no en pruebas de laboratorio.

QUÉ CONCLUIR

El rendimiento de una entrevista con IA depende menos del modelo que de cómo están escritos los criterios. Es la parte del proceso que tu equipo controla por completo, y la que casi nunca se revisa.

DOS DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Audita tus criterios actuales y separa todos los que contengan una lista de competencias.
2. Fija una regla de escritura: un criterio, una competencia, entre 7 y 15 palabras.

06

Cuándo entrevistan los candidatos.

Entender cuándo el talento se sienta a hacer una entrevista — y cuándo la abandona — decide cuándo enviar las invitaciones.

EN ESTE CAPÍTULO

Hora del día: un pico marcado a las 6 pm

Día de la semana: el viernes convierte mejor

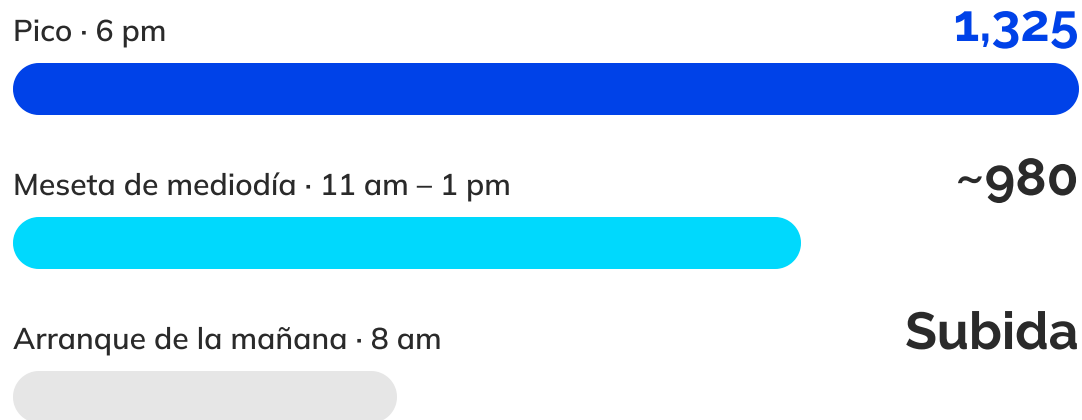
Ninguna hora se queda sin entrevistas

El CV #400 tiene la misma oportunidad que el #1

Resumen ejecutivo del capítulo

Un pico marcado en la tarde.

Las entrevistas empiezan a acumularse desde las 8 am, alcanzan un volumen similar al mediodía (11 am–1 pm, ~980 por hora) y su punto más alto es a las 18:00, con 1,325 entrevistas completadas.



Entrevistas completadas por hora de inicio. Hora de Ciudad de México.

77%

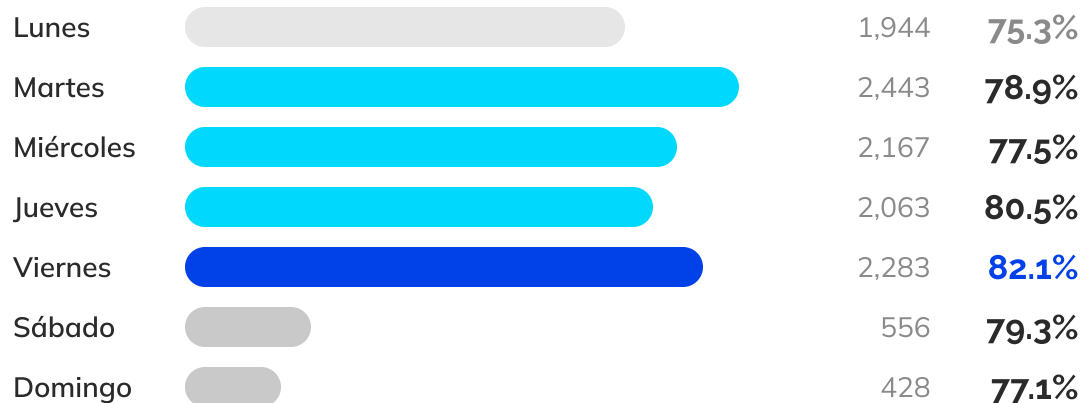
de todas las entrevistas se realiza entre las 9 am y las 7 pm.

QUÉ HACER CON ESTO

Envía las invitaciones para que aterricen en la ventana de tarde-noche entre semana, y prepárate para el pico de las 6 pm.

El viernes convierte mejor. El lunes, peor.

TASA DE FINALIZACIÓN POR DÍA · BARRA: ENTREVISTAS COMPLETADAS



6.8 pts

ENTRE EL MEJOR Y EL PEOR DÍA

El volumen se concentra entre martes y viernes, pero la finalización es la que manda: una invitación que aterriza en jueves o viernes se completa más.

Evita depender de entrevistas iniciadas en lunes o de madrugada para la primera etapa: son las que menos se completan.

Las entrevistas no esperan al horario de oficina.

31%

ocurre fuera del horario
de oficina

23%

ocurre después de las 6
de la tarde

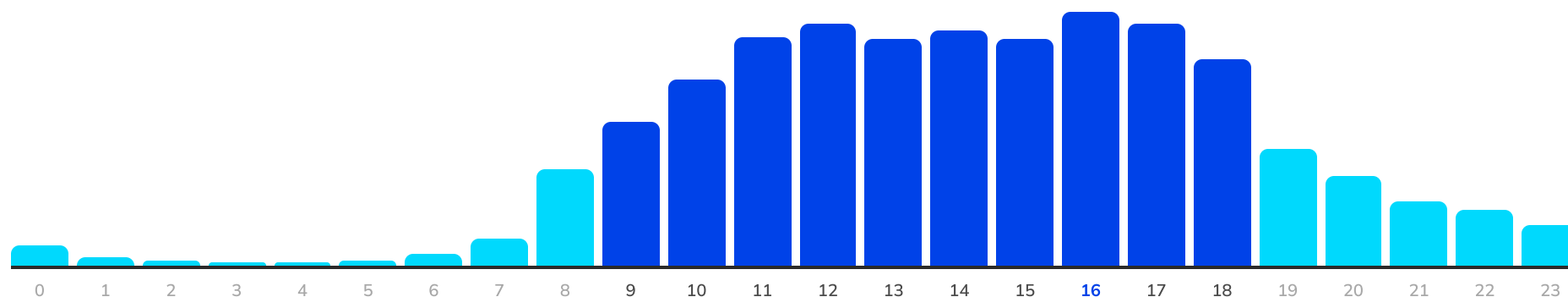
11%

ocurre en fin de semana

QUÉ HACER CON ESTO

No diseñes tu seguimiento solo para horario de oficina: casi un tercio del talento ya está disponible fuera de él.

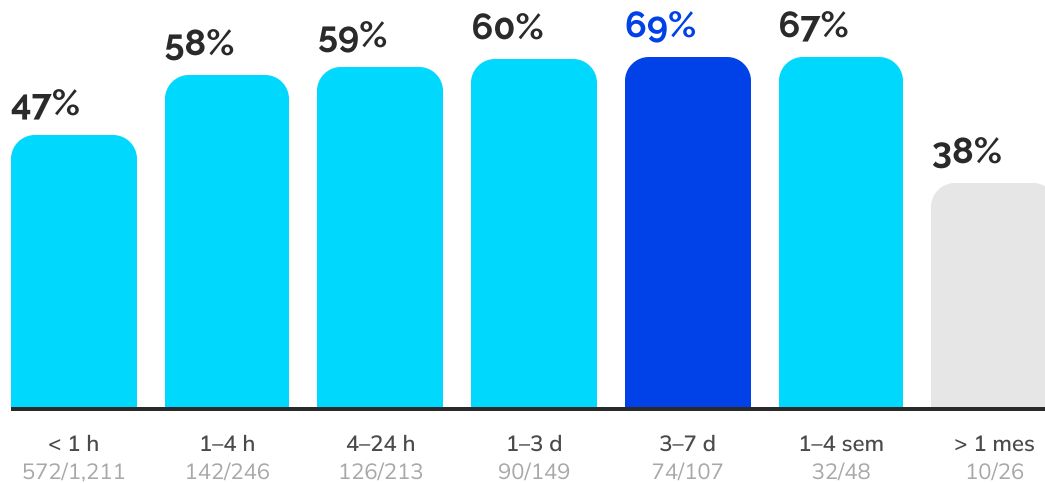
ENTREVISTAS POR HORA DE INICIO · HORA DE CIUDAD DE MÉXICO (UTC-6)



Corte independiente sobre 6,322 entrevistas completadas en 128 clientes, con pico a las 16:00 (568 entrevistas). Sobre el dataset completo de 13,932 entrevistas, el pico se ubica a las 18:00 (pág. 36): la conclusión operativa es la misma — la actividad se corre a la tarde y no se detiene de noche.

El CV número 400 tiene la misma oportunidad que el número 1.

% QUE AVANZA A SEGUNDA ETAPA, SEGÚN EL TIEMPO ENTRE POSTULACIÓN Y ENTREVISTA



38.5%

AVANZA TRAS MÁS DE UN MES DE ESPERA

La tasa de avance no se derrumba con el tiempo de espera: se mantiene entre 47% y 69% en casi todas las franjas. El orden de llegada no predice la calidad del candidato.

Cuando la revisión es manual, el fondo de la pila se convierte en un descarte silencioso: nadie decidió rechazarlo, simplemente nunca se leyó.

El talento aparece a cualquier hora y en cualquier lugar de la pila.

6 pm

es el pico del día, con 1,325 entrevistas completadas.

82.1%

de finalización el viernes, contra 75.3% el lunes.

31%

ocurre fuera del horario de oficina: no hay franja vacía en 24 horas.

38.5%

avanza a segunda etapa incluso tras más de un mes de espera.

QUÉ CONCLUIR

Los dos filtros involuntarios más comunes de un proceso no tienen nada que ver con el perfil: la hora a la que respondes y el lugar que ocupa el candidato en la pila.

TRES DECISIONES PARA ESTE TRIMESTRE

1. Programa las invitaciones para aterrizar de martes a viernes, por la tarde.
2. Asegúrate de que el primer filtro pueda completarse sin nadie del equipo conectado.
3. Mide qué porcentaje de tus postulaciones nunca se revisó.

Cinco apuestas para contratar en LatAm el año que entra.

01 El desajuste del híbrido obligará a hacer concesiones.

Las vacantes 100% presenciales pagarán un impuesto en velocidad de contratación.

03 La transparencia neto vs. bruto se vuelve estándar.

La brecha del 34% es demasiado grande como para dejarla implícita.

05 El talento bilingüe y móvil se vuelve una historia de oferta global.

54% con inglés más 72% dispuesto a reubicarse arman una tesis de nearshoring con datos.

02 CDMX seguirá ampliando la brecha salarial.

Contratar fuera de la capital es la oportunidad para implementar esquemas remotos.

04 Las entrevistas con IA se normalizan por completo.

La pregunta ya no es “¿lo van a hacer los candidatos?” sino “¿en qué etapa del embudo entra la IA?”

Ninguna de las cinco requiere presupuesto nuevo. Las cinco requieren decidir **antes** de publicar la vacante.

Diez decisiones concretas para tu proceso 2026.

Todo lo que se desprende de los seis capítulos, en una sola página que puedes llevar a tu próxima reunión de equipo.

01 Define la modalidad de la vacante antes del rango salarial.

02 Pregunta modalidad preferida, zona y neto o bruto en el primer filtro.

03 Sustituye la banda nacional por bandas por plaza en tus tres ciudades principales.

04 Revisa las vacantes por debajo de \$30,000: son las que se van a atorar.

05 Clasifica tus vacantes presenciales en presencia necesaria y presencia heredada.

06 Separa todo criterio de evaluación que contenga una lista de competencias.

07 Fija la regla de escritura: un criterio, una competencia, 7 a 15 palabras.

08 Programa las invitaciones para aterrizar de martes a viernes por la tarde.

09 Haz que el primer filtro pueda completarse sin nadie del equipo conectado.

10 Mide qué porcentaje de tus postulaciones nunca se revisó.

Cómo están construidas las cifras de este reporte.

Entrevista completada

Conversación en la que el candidato respondió todas las preguntas del guión definido por el empleador.

Veredicto claro

Criterio que la evaluación resuelve con un sí o un no, sin quedar en zona ambigua.

Fuera de horario de oficina

Entrevistas iniciadas antes de las 9:00 o después de las 18:00, hora de Ciudad de México, o en sábado y domingo.

Segmentos con muestra pequeña

Se señalan explícitamente en la página (por ejemplo, Senior con $n = 55$). Los segmentos con menos de 50 registros se omiten.

Criterio de evaluación

Condición verificable que el empleador define y contra la cual se evalúa cada respuesta.

Avanzó a segunda etapa

Candidato que pasó del primer filtro a una revisión por reclutador o entrevista humana.

RIC (rango intercuartílico)

Franja entre el percentil 25 y el 75 de las expectativas declaradas: donde se sitúa la mitad central del mercado.

Dos ventanas, nunca combinadas

Los datos de perfil llegan a mediados de 2025; los de actividad en entrevistas, hasta jun 2026. No se cruzan como una sola serie temporal.

Cómo opera Mía.

Contexto sobre la plataforma que generó los registros del reporte. Cada módulo resuelve un paso del proceso y puede usarse por separado.

01

Revisión de CVs

Filtra y prioriza candidatos sin revisión manual uno por uno.

02

Chat por WhatsApp

Contacta al candidato, explica la vacante y arranca el pre-screening.

03

Seguimiento de llamada

Confirma datos por teléfono, el canal que más usa el talento operativo.

04

Entrevista con IA

Entrevista por voz, video o texto sin depender de un reclutador disponible.

05

Ranking

Ordena a los candidatos de mejor a peor ajuste bajo el mismo criterio.

06

Seguimiento post-entrevista

Envía recordatorios y evita que el candidato se pierda en el proceso.

HISTÓRICO EN PLATAFORMA

6,332

entrevistas realizadas

TIEMPO ACUMULADO

2,440 h

≈ 305 jornadas de 8 horas

DURACIÓN PROMEDIO

23 min

por entrevista completada

Contra qué contrastamos nuestros datos.

Buk · Guía Salarial 2026 (México)

Randstad México · Employer Brand Research y la evolución del trabajo híbrido

Michael Page México · Guía Salarial y Tendencias de Remuneración 2026

STPS · Encuesta de Transformación Laboral 2024

Hays México · Análisis de Tendencias y Salarios 2026

OCC · Encuesta de ghosting laboral

WeWork + Michael Page · La Experiencia Laboral México 2026

Computrabajo · Indicador del Empleo y Market Research 2025 (con Pandapé)

Gracias por acompañarnos.

El estado de la contratación con IA sigue evolucionando. Esta es la primera edición de una serie: futuras entregas ampliarán el alcance conforme crezca el dataset.

Si quieres discutir alguno de los hallazgos con nuestro equipo, o revisar cómo se ven estas cifras en tu propio proceso, escríbenos.

SITIO

timetohire.ai

EDICIÓN

Reporte 2025–2026 · primera edición

COBERTURA

México y América Latina