



Cubre picos de contratación sin ampliar tu equipo

6 automatizaciones para contactar, filtrar, entrevistar y cerrar incorporaciones cuando el volumen sube.

Julio. Más vacantes abiertas. El mismo equipo que tenías en marzo.



Los candidatos se mueven rápido. Las fechas de incorporación no esperan. Y cada hora que pasa sin cubrir una posición tiene un coste real: turnos sin cubrir, operaciones ralentizadas, presión sobre el equipo que ya está dentro.

El problema no es la falta de candidatos. Es que el proceso de selección no está diseñado para absorber volumen sin multiplicar el trabajo manual.

Este playbook recoge las seis automatizaciones que puedes activar antes de que llegue el pico y los errores más comunes que hacen que los equipos lleguen a agosto apagando fuegos en lugar de gestionando un proceso.





Cómo lo hace Goiko: 100 restaurantes, 25-30 incorporaciones cada semana.

Goiko es una cadena de hamburguesas gourmet con más de 1.500 empleados y más de 100 restaurantes en toda España. Su recruiting no es estacional — es una operación constante. Cada semana necesitan incorporar entre 25 y 30 personas, principalmente perfiles de sala y cocina, distribuidos en más de 30 ciudades.

A ese volumen, cualquier ineficiencia en el proceso se multiplica. Un día de retraso en el contacto son treinta candidatos que avanzan con otra empresa. Una semana de coordinación manual de entrevistas son cientos de mensajes, llamadas sin respuesta y encargados de restaurante que no tienen tiempo para gestionar agendas.



Antes de viterbit, así era el proceso:

El equipo de Talent trabajaba con un ATS que se había quedado corto y múltiples hojas de Excel para hacer seguimiento en cada restaurante. La comunicación con los locales pasaba por distintos canales, implicaba hablar con varias personas y los procesos iban y venían constantemente. Agendar una entrevista podía tardar entre tres y cuatro días — porque los encargados llamaban a los candidatos y la gente no contestaba. La información estaba dispersa, la visibilidad era parcial y el equipo de operaciones no tenía acceso directo al estado de los procesos.

Después de viterbit:

El calendario de cada restaurante está integrado en el sistema. Los candidatos escanean un QR en la puerta del local, inician una conversación por WhatsApp, se postulan y agendan su entrevista directamente desde el móvil — sin que el encargado ni el equipo de RRHH tengan que coordinar nada manualmente. Todas las vacantes, en más de 100 ubicaciones, son visibles en tiempo real para Talent y para operaciones desde un único lugar.

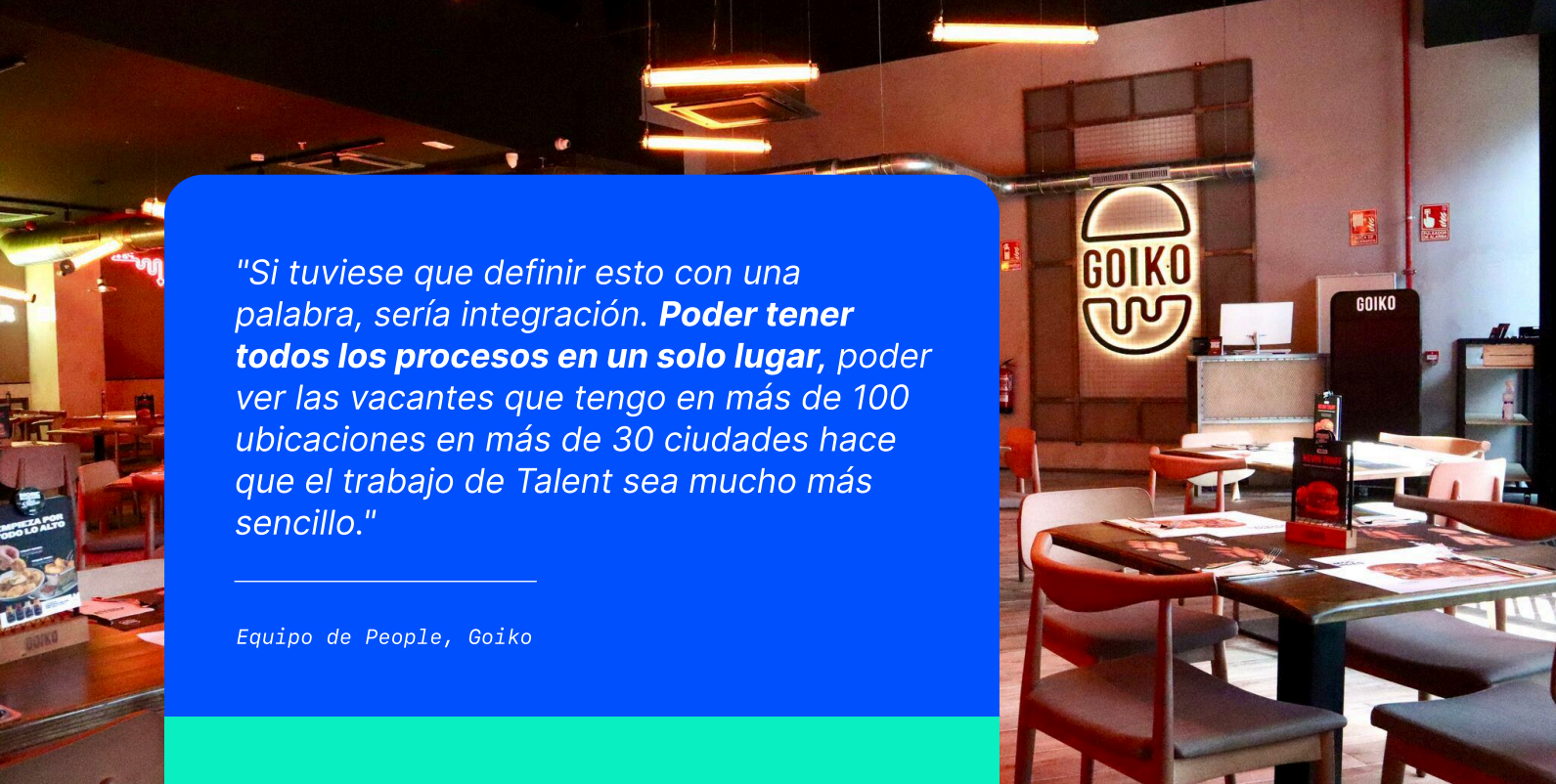
El resultado:

–70%

En tiempo de coordinación de entrevistas, **de 3–4 días a menos de 24 horas.**

Gestión centralizada de vacantes **en más de 100 restaurantes y más de 30 ciudades.**

El equipo de operaciones con visibilidad directa del proceso, **sin depender de informes manuales.**



"Si tuviese que definir esto con una palabra, sería integración. **Poder tener todos los procesos en un solo lugar**, poder ver las vacantes que tengo en más de 100 ubicaciones en más de 30 ciudades hace que el trabajo de Talent sea mucho más sencillo."

Equipo de People, Goiko

Qué necesitas tener listo antes de que llegue el pico

Un sistema de automatización que se implementa en pleno agosto llega tarde. El valor está en activarlo antes, cuando todavía hay margen para configurar, probar y ajustar.

Lista de comprobación:

- Pool de candidatos anteriores segmentado y actualizado.
- Criterios de filtrado definidos por vacante y centro.
- Flujos de primer contacto y seguimiento por WhatsApp configurados.
- EVA activa y entrenada para las posiciones recurrentes.
- Coordinación de entrevistas automatizada con las agendas del equipo.
- Pipeline centralizado con visibilidad en tiempo real para RRHH y operaciones.



Si tienes todo esto operativo antes del pico, tu equipo no llegará a agosto gestionando urgencias. Llegará gestionando un proceso.

Cómo viterbit hace posible todo esto

Cuando gestionas picos de contratación, no necesitas solo un lugar donde guardar candidaturas. **Necesitas un sistema** capaz de hacer que el proceso avance incluso cuando el volumen aumenta.

viterbit es el sistema operativo de reclutamiento para empresas que contratan en volumen. Todo lo que acabas de leer, la reactivación del pool, el filtrado automático, el contacto por WhatsApp, las entrevistas con EVA, la visibilidad del pipeline, funciona integrado en un solo lugar, desde el primer día.

Sin herramientas paralelas. Sin exportar datos. Sin aprender un sistema nuevo en el peor momento.

Si tienes un pico de contratación antes de que acabe el verano, podemos mostrarte cómo aplicar esto a tus vacantes concretas.

viterbit

¡Reserva una demo antes de que llegue el pico!

→ DEMO AQUÍ



1 Empieza por los candidatos que ya tienes antes de publicar una vacante nueva.

Cuando llega un pico, el primer movimiento casi siempre es el mismo: publicar vacantes, lanzar campañas, captar candidatos nuevos. Es el reflejo más instintivo y el más caro en tiempo.

La mayoría de empresas que contratan en volumen tienen una base de candidatos de procesos anteriores que no se usa. Personas que aplicaron hace tres meses, que llegaron lejos en un proceso y no se incorporaron por timing, que mostraron interés en una posición similar. Toda esa información existe, pero vive en un sistema que nadie consulta antes de abrir búsqueda o peor, en hojas de Excel que nadie mantiene actualizadas. El resultado es que el equipo invierte la primera semana del pico en captar candidatos que ya tenía.

Qué activar:

- Segmentación de candidatos anteriores por perfil, zona y disponibilidad.
- Reactivación automática de personas que ya mostraron interés.
- Actualización de disponibilidad antes de que se abran las vacantes críticas.
- Priorización de candidatos que pueden incorporarse en las fechas necesarias.

En **viterbit**, los candidatos de procesos anteriores quedan registrados con su historial completo. El pool no es un archivo muerto: **es el punto de partida de cada nuevo proceso.**

2 Filtra automáticamente antes de que llegue al recruiter.

Cuando el volumen de candidaturas sube, la respuesta habitual es dedicar más horas a revisarlas. El equipo se pone en modo revisión masiva: abre CVs, descarta, avanza, descarta, avanza. Durante horas.

El problema no es la dedicación. Es que ese tiempo se gasta en comprobaciones que podrían hacerse automáticamente: ¿tiene disponibilidad para el turno de noche? ¿Puede incorporarse antes del 15? ¿Tiene el permiso de trabajo en regla? ¿Vive en la zona del centro que necesita cubrir? Estas preguntas tienen respuesta binaria. No requieren criterio humano. Pero si no están automatizadas, alguien del equipo tiene que hacerlas una por una y multiplicadas por doscientas candidaturas, consumen una mañana entera.

Activa un flujo automático que haga estas comprobaciones antes de que el recruiter tenga que revisar o entrevistar manualmente a cada candidato:

- Filtrado automático por disponibilidad de incorporación y turno.
- Validación de ubicación o posibilidad de desplazamiento al centro.
- Verificación de documentación o permisos necesarios.
- Experiencia mínima requerida por vacante.
- Descarte automático con motivo registrado en el sistema.

El filtrado manual no escala. Funciona cuando hay veinte candidaturas. Cuando hay doscientas, se convierte en el cuello de botella que retrasa todo lo demás. Con los criterios configurados en viterbit, el recruiter solo ve candidatos que ya cumplen los requisitos básicos y el tiempo de revisión cae de forma drástica.

③ Contacta de inmediato, el primero que avanza se queda con el candidato.

En perfiles operativos, el proceso de selección no es solo tuyo. El candidato que acaba de aplicar a tu vacante probablemente ha aplicado a otras tres esta semana. Y firmará con el primero que le dé una respuesta clara y un siguiente paso concreto.



**No hay una ventana de días.
Hay una ventana de 48 horas.**

El error más común no es contactar tarde a propósito es que el sistema no está diseñado para hacerlo de inmediato. El recruiter tiene veinte cosas abiertas, el candidato entra en la cola, y cuando llega el turno han pasado dos días. Para entonces, ese candidato ya ha tenido otra conversación. Ya ha agendado otra entrevista. En muchos casos, ya ha aceptado otra oferta.

En contratación de volumen, cada hora de espera en el primer contacto es un riesgo real de perder al candidato. No una posibilidad. Un riesgo real.

La solución es que el primer mensaje salga solo, sin depender de que el recruiter tenga un hueco. En el momento en que un candidato es preseleccionado, el sistema activa el contacto automáticamente: confirma la recepción de la candidatura, presenta el puesto y pregunta disponibilidad. El candidato recibe respuesta antes de que nadie del equipo haya abierto su CV.



Qué activar:

- Primer mensaje automático en el momento en que el candidato es preseleccionado.
- Confirmación de recepción, presentación del puesto y pregunta de disponibilidad.
- Seguimientos automáticos para candidatos que no responden.
- Derivación directa a entrevista cuando el candidato confirma interés.

El canal importa tanto como la velocidad

Llegar rápido por el canal equivocado tampoco funciona. En perfiles operativos sala, cocina, almacén, tienda, reparto el email no es el canal. Es el canal que el equipo de RRHH usa porque es el que tiene integrado, no porque sea el que funciona para el candidato.

Un camarero que termina el turno a las doce de la noche no va a abrir el correo antes de dormir. Un mozo de almacén que empieza a las seis de la mañana no tiene el email en la cabeza mientras trabaja. Una dependienta en turno partido no va a coger el teléfono de un número desconocido mientras atiende a un cliente.



El móvil sí está siempre. Un mensaje por WhatsApp se lee entre turno y turno, en el descanso, en el metro. Y se responde en el mismo momento, sin tener que recordarlo para después.

MIA – Asistente de IA



MIA es el asistente de **viterbit** que gestiona las comunicaciones por WhatsApp. Contacta con los candidatos por WhatsApp en el momento en que entran en el proceso, responde preguntas, confirma disponibilidad y los guía hacia el siguiente paso sin que el recruiter tenga que escribir un solo mensaje. Las respuestas quedan vinculadas al candidato y el equipo ve el estado de cada conversación en tiempo real, sin cambiar de pantalla.

4 Elimina la coordinación de entrevistas como tarea del recruiter.

En empresas con varios centros, coordinar entrevistas implica sincronizar dos agendas: la del candidato y la del responsable del local. Cuando hay diez centros abiertos con procesos simultáneos, eso se convierte en una gestión que consume horas cada semana.

El patrón habitual: el recruiter propone horarios, el responsable contraoferta, el recruiter vuelve al candidato, el candidato pide cambio, el recruiter vuelve al centro. Un ida y vuelta que puede durar días y que no aporta ningún valor solo ralentiza.

Qué activar:

- Propuesta automática de horarios según la disponibilidad real del centro.
- Confirmación de cita sin intervención del recruiter.
- Recordatorios automáticos al candidato y al responsable del local (24h y 1h antes).
- Gestión de cancelaciones y reprogramaciones sin intervención manual.
- Comunicación del siguiente paso tras la entrevista.

El sistema conoce la disponibilidad del responsable del centro, propone horarios al candidato, confirma la cita y envía recordatorios a los dos. El recruiter no gestiona la logística del agendado. Solo aparece en la entrevista.

→ SOLICITA UNA DEMO

5 Entrevista a escala y trata mejor a tus candidatos de lo que crees.

EVA – Asistente de IA

Los agentes de IA con voz pueden llamar al candidato, conducir la conversación con las preguntas definidas para cada vacante, recoger sus respuestas y devolver al recruiter un resumen estructurado: fortalezas, señales de atención, inconsistencias y recomendación de avance. Sin que el equipo haya intervenido en ningún momento de la entrevista. Es el caso de EVA, el agente de entrevistas de **viterbit**.

Proceso secuencial

En un proceso tradicional, un recruiter entrevista de uno en uno. Tiene hueco para diez llamadas al día, quizás quince si apura. Eso significa que si entran 200 candidaturas el lunes, el último candidato en ser entrevistado lleva esperando dos semanas — si es que todavía sigue disponible.

Proceso paralelo

EVA no tiene ese límite. En el momento en que un candidato se inscribe, puede recibir su entrevista. No cuando el recruiter tenga un hueco: ahora. Y mientras ese candidato habla con EVA, otros cincuenta están haciendo lo mismo en paralelo.

El efecto sobre los tiempos de contratación es directo. Lo que antes duraba semanas, porque la fase de entrevistas era un embudo secuencial, pasa a ocurrir en horas. El recruiter no espera a terminar con el candidato uno para empezar con el dos. Todos avanzan a la vez, y cuando el equipo se sienta a revisar, tiene el pipeline completo evaluado, no a medias.

Este es el cambio estructural que EVA introduce: convierte la **fase de entrevistas** de un cuello de botella secuencial en un proceso paralelo **que no depende de la capacidad del equipo**.

Una IA puede dar una experiencia más oportuna que un proceso manual

Puede que una IA trate mejor a tus candidatos que tu equipo. O al menos eso sugieren los números. Cuando gestionas cientos de candidaturas, la experiencia del candidato no depende de la buena voluntad del equipo. Depende del sistema.

El proceso tradicional pone obstáculos sin que nadie lo haya decidido así:

- Hay que esperar a que el recruiter tenga hueco.
- Hay que coincidir en horario.
- Hay que contestar una llamada en el momento exacto o acceder a una plataforma desde el ordenador.
- Si no encajas en esa ventana, el proceso se detiene.

Para un perfil operativo que trabaja en turno partido, cada uno de esos obstáculos es una razón para abandonar.

Los agentes de IA eliminan los obstáculos de contactabilidad. La entrevista está disponible desde el móvil, en cualquier momento. El candidato que termina el turno a las once de la noche puede hacer su entrevista a las once y cuarto. No hay horario de oficina. No hay lista de espera. Y nadie se queda sin respuesta semanas después de haber aplicado.

Humano no es lo mismo que manual.

Humano ≠ Manual

Eso no es deshumanizar la selección. Es dejar de confundir lo humano con lo manual. Un proceso manual no es más cuidadoso por ser manual. A veces es solo más lento, más irregular y más dependiente de quién tenga tiempo ese día.

Objetividad y consistencia

Una dimensión que pocas veces se nombra: la objetividad. Cuando las entrevistas las hacen distintas personas en distintos momentos del día, la evaluación no es consistente. El acento, la forma de presentarse, la ropa, factores que no tienen nada que ver con el desempeño, acaban influyendo sin que nadie lo haya decidido así. Un agente de IA aplica los mismos criterios al candidato número 1 y al número 300. Sin cansancio evaluador. Sin sesgo de orden.

Nuevo rol de RRHH

Y aquí es donde cambia el rol de RRHH: No se trata de competir con la tecnología, sino de diseñar mejor el proceso. Decidir qué se automatiza, qué se revisa y dónde entra el criterio humano de verdad no por defecto, sino por elección.

Qué puedes automatizar cuando el volumen sube:

- Reactivar candidatos anteriores.
- Contactar automáticamente tras la candidatura.
- Filtrar por disponibilidad, zona, turno y requisitos.
- Enviar WhatsApps automáticos en momentos clave.
- Entrevistar con agentes de IA.
- Enviar recordatorios y seguimientos automáticos.
- Generar resúmenes por candidato.
- Registrar motivos de descarte e historial.
- Priorizar candidatos según encaje y urgencia.
- Ver qué vacantes avanzan y cuáles están en riesgo.



La pregunta ya no es si una IA puede entrevistar candidatos. La pregunta es:

¿Qué partes de tu proceso siguen siendo "humanas" solo porque todavía son manuales?



6 Centraliza el pipeline para saber dónde intervenir cada día.

Durante un pico, el equipo de recruiting suele tener una sensación de movimiento constante: mensajes, llamadas, entrevistas, actualizaciones. Pero cuando alguien pregunta cuántas vacantes están cubiertas, cuántos candidatos están en proceso y cuáles posiciones están en riesgo de no cerrarse a tiempo, la respuesta requiere consultar tres herramientas distintas, dos hojas de Excel y llamar a dos personas.

Eso no es gestión del proceso. Es reconstrucción del proceso.

Qué activar:

- Vista unificada de vacantes abiertas y su estado de urgencia.
- Candidatos por fase: pool activo, filtrados, entrevistados por EVA, agendados, incorporados.
- Conversaciones de WhatsApp vinculadas a cada candidato.
- Acceso para operaciones, no solo para RRHH.
- Alertas sobre posiciones en riesgo de no cubrirse a tiempo.

Sin visibilidad centralizada, la prioridad del día se construye de memoria. El recruiter sabe que está trabajando, pero no sabe si está trabajando en lo que más importa. Con el pipeline centralizado en **viterbit**, la situación de cada vacante y cada candidato está disponible en tiempo real para RRHH y para los equipos de operaciones que necesitan saber si los centros van a tener el equipo que necesitan.

viterbit

¡Reserva una demo antes
de que llegue el pico!

→ SOLICITAR DEMO AQUÍ