

¿Es hacer trampa usar IA en una entrevista de trabajo?

Usar IA para prepararse está bien. Las herramientas ocultas que le dan respuestas guionizadas cruzan la línea. Un marco honesto, datos de 2026 y dónde la divulgación lo cambia todo.

Publicado por Julian Pscheid · 29 de abril de 2026

[Leer este artículo en línea: https://www.hedy.ai/es/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/](https://www.hedy.ai/es/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/)



Mujer en una oficina en casa hablando y gesticulando durante una entrevista por video en su laptop

Respuesta rápida Depende de lo que haga la IA. Usar IA para prepararse, investigar una empresa o pulir cómo describe su experiencia real no es hacer trampa. Usar una herramienta oculta que le da respuestas guionizadas o finge una experiencia que usted no tiene sí lo es. La línea es el engaño, y la divulgación cambia la ecuación.

Aquí no hay una respuesta de una sola palabra, y cualquiera que le entregue una está vendiendo algo. Es una de las preguntas que los candidatos siguen buscando en Google en 2026, y la respuesta honesta es un marco, no un veredicto.

La pregunta que vale la pena hacerse no es "IA o no IA". Es si usted se está representando con precisión o engañando a la persona al otro lado de la mesa. Esa distinción ordena casi todos los casos. Así funciona, con los datos, las citas de reclutadores y un espectro que puede usar antes de su próxima entrevista.

¿Qué significa "hacer trampa" en una entrevista?

Una entrevista lo evalúa a usted. Su criterio, su experiencia real, cómo piensa en voz alta bajo un poco de presión. Hacer trampa es cualquier cosa que falsifica un resultado que la prueba debería medir. Así que la pregunta para cualquier herramienta de IA es simple: ¿le ayuda a comunicar quién es usted de verdad, o inventa una versión de usted que no existe?

Built In lo expresó bien en su resumen de opiniones de reclutadores. La respuesta es "depende", y depende del engaño (Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Las herramientas de preparación que afilan una habilidad real son como estudiar. Las herramientas que suministran una experiencia que usted no tiene, en el momento, mientras el entrevistador cree que está sin asistencia, son como meter la clave de respuestas en un examen cerrado. Misma tecnología, ética opuesta. Lo que las separa es si puede sostener lo que dijo cuando llega la pregunta de seguimiento.

¿Dónde está exactamente la línea entre aceptable y trampa?

Imagine un espectro. En un extremo, IA que desarrolla su habilidad y le ayuda a mostrar su yo real. En el otro, IA que fabrica un candidato que no existe. La mayoría de las situaciones reales caen claramente en un extremo u otro. La tabla de abajo lo mapea.

Zona | Lo que está haciendo | Veredicto

Claramente aceptable | Generar preguntas de práctica, investigar la empresa, recibir comentarios sobre borradores de respuestas, ensayar respuestas en voz alta mientras un coach escucha | No es trampa. Equivale a contratar a un coach o usar libros de preparación.

Claramente aceptable | Pulir la redacción del currículum o la candidatura después de que usted escriba el primer borrador | No es trampa. Lo respalda incluso la propia guía para candidatos de Anthropic.

Defendible (gris) | Ayuda en tiempo real que lo orienta hacia su propia experiencia genuina y sugiere preguntas inteligentes, usada de forma transparente y donde la política lo permite | Depende de la política del empleador y de la divulgación.

Cruza la línea | Leer respuestas generadas por IA desde una segunda pantalla durante una entrevista conductual, presentándolas como su propio pensamiento espontáneo | Engaño.

Claramente trampa | Superposiciones ocultas e "indetectables" que entregan respuestas guionizadas, fingir experiencia que no tiene, deepfakes o que otra persona haga la entrevista | Trampa, y en evaluaciones supervisadas, fraude.

La misma prueba ética aparece en casi todas las fuentes. ¿La IA le ayuda a comunicar su experiencia real o fabrica credenciales? Usar IA para sacar a la superficie su propio trabajo se parece más a un examen con materiales abiertos, porque el conocimiento es suyo. Usarla para inventar un historial es falsificación.

¿Cuánta gente usa IA en entrevistas?

Una minoría grande, y el número sube rápido. En una encuesta de 3,617 profesionales verificados, 1 de cada 5 (20%) admitió usar IA en secreto durante entrevistas, y 55% estuvo de acuerdo en que se ha convertido en "la nueva norma" (Blind, 2025 (<https://www.teamblind.com/blog/1-in-5-u-s-professionals-secretly-use-ai-during-job-interviews/>)). Una encuesta de Resume Genius de 2026 a 1,000 candidatos en EE.UU. situó el uso en tiempo real durante entrevistas en 22%, con 78% usando IA en alguna parte de la búsqueda (Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>)).

Los datos de proveedores apuntan en la misma dirección, con una salvedad. Fabric, una empresa que vende software de detección de trampas, analizó 19,368 entrevistas impulsadas por IA y marcó 38.5% de candidatos por comportamiento de trampa, con tasas que subieron de 9% a 45% entre July and September 2025 (Fabric, 2026 (<https://fabrichq.ai/blogs/state-of-ai-interview-cheating-in-2026-insights->

from-19-368-interviews)). Lea esa cifra como direccional, porque la fuente se beneficia de la alarma. Pero entre encuestas independientes y analítica de proveedores, nadie discute la tendencia. El uso de IA en vivo durante entrevistas se volvió común en aproximadamente dieciocho meses.

¿Qué piensan los empleadores y reclutadores?

La mayoría trata el uso oculto de IA en tiempo real como trampa, punto, y están mejorando al detectarlo. En una encuesta de Checkr a 3,000 gerentes de contratación de EE.UU., 59% había sospechado personalmente que un candidato usaba IA para tergiversarse, y 62% estuvo de acuerdo en que los candidatos ahora son mejores fingiendo con IA que los equipos de contratación detectándolo (Checkr, 2025 (<https://checkr.com/resources/articles/hiring-hoax-manager-survey-2025>)). Greenhouse encontró que 65% de los gerentes de contratación habían sorprendido a postulantes usando IA de forma engañosa, y 91% de reclutadores había detectado alguna forma de engaño de candidatos (Greenhouse, 2025 (<https://www.greenhouse.com/newsroom/an-ai-trust-crisis-70-of-hiring-managers-trust-ai-to-make-faster-and-better-hiring-decisions-only-8-of-job-seekers-call-it-fair>)).

Las empresas responden con políticas. Amazon les dijo a los reclutadores que los candidatos pueden ser descalificados por usar herramientas de IA en entrevistas, calificándolo como una ventaja injusta. Como dijo el analista de la industria Ian Silvera: "Si quiere parecer un chatbot de carne y hueso, adelante, use un teleprompter de IA" (IT Pro, 2025 (<https://www.itpro.com/business/careers-and-training/amazon-bans-ai-tools-during-job-interviews>)). Google, Cisco y McKinsey recuperaron rondas presenciales específicamente para contrarrestar las trampas con IA, y los datos de Gartner muestran que 72.4% de líderes de reclutamiento ahora realizan entrevistas presenciales para combatir el fraude (Computerworld, 2025 (<https://www.computerworld.com/article/4044734/to-counter-ai-cheating-companies-bring-back-in-person-job-interviews.html>)).

No todos la prohíben. Meta está probando "AI-Enabled Interviews", y Canva reemplazó su ronda de fundamentos de ciencias de la computación por una entrevista de "AI-Assisted Coding" en June 2025 (LockedIn AI roundup, 2026 (<https://www.lockedinai.com/blog/companies-allowing-ai-in-interviews>)). La política varía enormemente por empresa, que es exactamente por lo que tiene que preguntar en lugar de asumir.

¿La divulgación cambia si es trampa?

Sí, más que cualquier otro factor. Gran parte de lo que parece trampa en realidad se trata de ocultamiento, y el mismo comportamiento que lo descalifica cuando se esconde puede estar bien cuando el empleador lo sabe y está de acuerdo. Eso le da una prueba limpia. ¿Se sentiría cómodo diciéndolo en voz alta? "Me preparé con un coach de IA y construí un banco de historias" pasa fácil. "Estoy leyendo respuestas de una superposición oculta ahora mismo" no. También hay un ángulo de equidad. 57% de candidatos cree que las empresas deberían estar obligadas a divulgar cuando la IA los evalúa (Greenhouse, 2026 (<https://www.greenhouse.com/blog/2026-candidate-ai-interview-report>)), y el estándar honesto y simétrico es ser igual de abierto sobre la IA que le ayuda a usted. Cuándo y cómo mencionarlo es su propia decisión, que cubrimos en nuestra guía sobre si debe decirle a su entrevistador que usa IA (/es/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/).

Sacar a la superficie su experiencia vs. darle respuestas

Este es el punto central, y una pregunta real de seguimiento lo resuelve. Cuando la IA le recuerda un proyecto que usted lideró de verdad, el entrevistador puede profundizar ("explíqueme la falla de producción de las 2 a.m.") y usted tendrá historias concretas para responder. Cuando la IA le entrega una experiencia que no tiene, la misma pregunta lo expone, porque no hay nada debajo del guion.

Ese modo de falla aparece en los datos. En la encuesta de Resume Genius, 36% de candidatos admitió listar habilidades que no posee (Newsweek, 2026 (<https://www.newsweek.com/job-seekers-using-ai-during-interviews-11911462>)). Los reclutadores describen cómo se ve en la sala. Marshall Scabet, de Precision Sales Recruiting, recordó a una candidata usando IA para responder preguntas: "Era evidente que no tenía la experiencia que decía tener." Cristina Flaschen, de Pandium, describió "leer algo que se desplaza en la pantalla y que puedo ver en el reflejo de sus gafas" (Built In, 2026 (<https://builtin.com/articles/ai-job-interview-cheating-debate>)). Matt Erhard, de Summit Search Group, resumió el principio con claridad: los reclutadores quieren "las respuestas del candidato en sus propias palabras."

Así que la distinción no es filosófica, es operativa. La IA que lo apunta de vuelta a su propio material resiste el escrutinio. La IA que inventa un usted falso se derrumba con la primera pregunta real.

¿Dónde encaja una herramienta como Cluely?

Cluely es el ejemplo al que este debate vuelve una y otra vez, y está en el extremo del espectro. Surgió de Interview Coder, una herramienta cuyos fundadores entregaban respuestas de IA mediante una superposición "indetectable" durante entrevistas de programación en vivo y fueron suspendidos de Columbia en 2025 (CNBC, 2025 (<https://www.cnbc.com/2025/03/09/google-ai-interview-coder-cheat.html>)), luego se relanzó con marketing de "hacer trampa en todo" (TechCrunch, 2025 (<https://techcrunch.com/2025/04/21/columbia-student-suspended-over-interview-cheating-tool-raises-5-3m-to-cheat-on-everything/>)). Todo el producto está construido sobre esconderse del entrevistador en lugar de ayudarlo a mostrar su yo real. Ese es el extremo de la trampa, simple y claro, y varios rivales ahora están eliminando la palabra "trampa" de sus páginas mientras mantienen la función de sigilo. Para un desglose completo de estas herramientas, incluidos precios e historial de privacidad, vea nuestra comparación de las mejores herramientas de IA para entrevistas (</es/post/best-ai-interview-assistant-tools/>) .

¿Cómo puede usar IA de una forma que se sentiría cómodo divulgando?

Mantenga la IA en la preparación, manténgase usted en las respuestas y haga en vivo solo lo que diría en voz alta. El mejor modelo aquí es, apropiadamente, la propia guía para candidatos de Anthropic. Después de prohibir brevemente el uso de IA por parte de postulantes en May 2025, la empresa revirtió en July a una política etapa por etapa (Fortune, 2025 (<https://fortune.com/2025/07/21/billion-dollar-giant-anthropic-ai-ban-hiring-policy-change-job-seekers-interview-process/>)): use Claude para pulir un currículum que usted redactó, omítalo en evaluaciones para casa salvo que se le indique lo contrario, y en entrevistas en vivo, "esto es todo usted, sin asistencia de IA salvo que indiquemos lo contrario" (Anthropic candidate guidance (<https://www.anthropic.com/candidate-ai-guidance>)).

Cinco reglas se desprenden de todo esto:

1. Prepárese con IA libremente. Preguntas de práctica, investigación de la empresa, pulir cómo describe logros reales. Universalmente aceptado.
2. Por defecto, no use IA en tiempo real en una conversación en vivo salvo que el empleador lo permita explícitamente. Revise la política y pregunte si no está indicada.

3. Use la prueba de divulgación. Haga solo aquello que se sentiría cómodo diciendo a la cara del entrevistador.
4. Nunca deje que la IA afirme una experiencia que usted no pueda defender ante una pregunta de seguimiento. Los entrevistadores piden historias concretas precisamente para exponer esto.
5. Evite herramientas ocultas de superposición "indetectable". Están diseñadas para engañar, y que lo descubran es serio para su reputación.

Para un manual de preparación más profundo (prompts, bancos de historias, investigación de empresa), vea cómo prepararse para una entrevista de trabajo con IA (</es/post/how-to-prepare-for-a-job-interview-with-ai/>) .

¿Cuál es la postura de Hedy?

Construimos Hedy a propósito en el lado ético de la línea, y hemos rechazado funciones que lo pondrían del otro lado. Hedy es un coach de conversación en tiempo real que lo orienta de vuelta a su propio currículum y experiencia. Saca a la superficie el logro que encaja con la pregunta, le recuerda la métrica que olvidó y sugiere preguntas inteligentes para hacer al entrevistador. Lo que deliberadamente no hará es darle respuestas guionizadas ni fingir ser invisible.

Nos han pedido construir funciones de "hacerlo indetectable" y "auto-responder la pregunta". Nos negamos. Eso es exactamente lo opuesto a una herramienta como Cluely, cuyo lanzamiento completo se construyó alrededor de hacer trampa. Nuestra postura: una entrevista debe seguir midiéndolo a usted, y un buen coach lo hace más agudo siendo usted mismo, no mejor fingiendo ser otra persona.

En la práctica, eso significa tres usos legítimos en una búsqueda de empleo. Primero, preparación. Alimente a Hedy con la descripción del puesto y su currículum, y ensaye en voz alta mientras lo asesora. Segundo, coaching en vivo en entrevistas virtuales, orientándolo hacia su propio material donde la política lo permita. En persona, no mirará fijamente su teléfono, así que el valor allí está en la preparación y la revisión. Tercero, inteligencia entre rondas. Agrupe cada conversación con una empresa en un Topic, y Hedy conecta lo que revela cada ronda. Una candidata puede pasar por varias rondas antes de conocer a los dos dueños. A través de esas llamadas, Hedy puede construir una lectura de lo que le importa a cada dueño y luego asesorarla sobre qué partes de su trayectoria enfatizar con cada uno. Eso es preparación, no engaño, y se ejecuta en el dispositivo, así que sus conversaciones de entrevista permanecen privadas. Hay más en la página de herramienta de IA para entrevistas de candidatos (</es/job-seeker-ai-interview-tool/>) .

La conclusión honesta

Usar IA en una entrevista de trabajo es hacer trampa cuando engaña, y es buena práctica cuando no. Prepárese con ella todo lo que quiera. Deje que le ayude a recordar y articular su experiencia real. Divulgue cuando la situación lo requiera, y nunca se apoye en ella para afirmar cosas que no puede defender. Haga eso, y no está jugando con la entrevista. Se está presentando como la versión más preparada y articulada de usted mismo, que es exactamente el punto.

Preguntas frecuentes

¿Es hacer trampa usar IA para prepararse para una entrevista?

No. Usar IA para generar preguntas de práctica, ensayar respuestas en voz alta, investigar la empresa o recibir comentarios sobre borradores de respuestas es ampliamente aceptado, equivalente a contratar a un coach o usar libros de preparación. Incluso empleadores estrictos como Anthropic respaldan explícitamente usar IA para pulir materiales de candidatura que usted redactó primero.

¿Pueden los empleadores saber si usted usa IA en una entrevista?

Cada vez más, sí. Los entrevistadores observan señales: retrasos antinaturales en las respuestas, ojos siguiendo una segunda pantalla y explicaciones que no coinciden con la respuesta producida. En una encuesta de Checkr, 59% de los gerentes de contratación habían sospechado que un candidato usaba IA para tergiversarse. Las preguntas de seguimiento que piden detalles concretos son la forma más fiable de detectar respuestas guionizadas.

¿Es ilegal usar IA durante una entrevista de trabajo?

A mediados de 2026, ninguna jurisdicción ha hecho ilegal que un candidato use un asistente de IA en una entrevista estándar. Esto no es asesoramiento legal y las reglas pueden cambiar. Tenga en cuenta que las evaluaciones supervisadas de terceros (HireVue, HackerRank, estilo LeetCode) casi siempre prohíben ayudas externas, y violar esos términos tiene consecuencias reales.

¿Tiene que decirle a un entrevistador que usó IA?

No hay una regla universal, pero el estándar práctico es este: trate la ayuda no revelada como trampa salvo que el empleador la permita explícitamente. La preparación normalmente no requiere divulgación. La IA en vivo, en el momento, normalmente sí. La prueba limpia es si usted se sentiría cómodo diciéndolo en voz alta. Cubrimos esto a fondo en nuestra guía de divulgación (</es/post/should-you-tell-interviewer-you-use-ai/>) .

¿Usar IA en una entrevista de programación es hacer trampa?

Depende por completo de la política del empleador. Anthropic, Google y Amazon lo prohíben. Meta y Canva ahora invitan a los candidatos a usar IA en rondas de programación porque el trabajo en sí está asistido por IA. Usar una superposición oculta para resolver problemas que no podría resolver sin ayuda, mientras el entrevistador cree que usted trabaja sin asistencia, es hacer trampa en cualquier contexto que no lo haya permitido explícitamente.

¿Qué es Cluely, y es hacer trampa usarlo en entrevistas?

Cluely es una herramienta de escritorio que entrega respuestas de IA en vivo mediante una superposición "indetectable" durante entrevistas y reuniones. Surgió de Interview Coder, cuyos fundadores fueron suspendidos de Columbia en 2025. Usarlo para leer respuestas de IA mientras las presenta como su propio pensamiento es engaño, y es el ejemplo más claro del extremo tramposo del espectro.

¿Por qué Anthropic prohibió y luego permitió la IA en su proceso de contratación?

Anthropic prohibió el uso de IA por parte de candidatos en May 2025, luego revirtió la decisión en July con una política etapa por etapa. Prohibirlo era difícil de vigilar, y la preparación con IA "nivela el campo de juego". La regla actual: use Claude para pulir un currículum que usted redactó, omítalo en tareas para casa salvo que se lo indiquen, y mantenga las entrevistas en vivo sin IA salvo que se indique lo contrario.

Es un buen modelo de política reflexiva y divulgada.

¿Cuántos candidatos usan IA durante entrevistas de trabajo?

Una encuesta de Blind de 2025 encontró que 20% de profesionales admitieron usar IA en secreto durante entrevistas, y una encuesta de Resume Genius de 2026 situó el uso en tiempo real en 22%, con 78% usando IA en alguna parte de su búsqueda. Fabric, un proveedor de detección de trampas, marcó 38.5% de 19,368 entrevistas por comportamiento de trampa, aunque esa cifra debe leerse como direccional dada la fuente.

¿Qué piensan los reclutadores sobre candidatos que usan IA en entrevistas?

La mayoría trata el uso oculto y en tiempo real como fraude, y la preparación como aceptable. Los reclutadores reportan detectar candidatos "leyendo algo que se desplaza en la pantalla". Varias empresas grandes (Google, Cisco, McKinsey) restablecieron rondas presenciales para contrarrestar las trampas con IA, mientras una minoría (Meta, Canva) ahora invita a usar IA. Quieren, en palabras de un reclutador, "las respuestas del candidato en sus propias palabras".

¿Usar IA para escribir su currículum es hacer trampa?

Escribir su currículum completamente con IA, incluidos logros inventados, cruza hacia la tergiversación. Usar IA para pulir la redacción después de que usted lo redacte, con su experiencia real, es algo que la mayoría de los empleadores trata como aceptable, y los estrictos incluso lo fomentan. La línea es la misma que en todo lo demás: refine la verdad, no la fabrique.

¿Me descalificarán por usar IA en una entrevista?

Pueden hacerlo, si la usa de forma engañosa. Amazon les dice a los reclutadores que los candidatos pueden ser descalificados por usar herramientas de IA en entrevistas. El riesgo se concentra en el uso oculto y en tiempo real y en credenciales fabricadas. La preparación no conlleva un riesgo real de descalificación, y el uso de IA que el empleador ha invitado explícitamente tampoco.

¿Usar IA para hacer mejores preguntas cuenta como trampa?

No. Hacer preguntas agudas y bien investigadas al entrevistador es algo que los candidatos siempre han preparado, con o sin IA. Ya sea que haya pensado esas preguntas con un coach, un amigo o una herramienta de IA de antemano, siguen siendo sus preguntas, hechas con su propia voz. Esta es una de las formas más seguras y útiles de incorporar IA a su preparación de entrevistas.

Hedy AI · Coaching de IA en vivo para conversaciones importantes

Prueba Hedy gratis: <https://www.hedy.ai/es/downloads/>

<https://www.hedy.ai/es/post/is-using-ai-in-job-interviews-cheating/>