

¿Qué modelo de recruitment necesita tu empresa?

Identifica en dos minutos qué tipo de apoyo encaja con tu situación

No todas las necesidades de contratación piden la misma solución. La clave es saber si necesitas cubrir posiciones concretas, reforzar temporalmente a tu equipo o contar con apoyo recurrente.

¿Cuál es tu situación?

1 No tenemos responsable de selección y necesitamos cubrir una o varias vacantes	
TE SUENA SI... - Dirección y managers pierden horas cribando CVs y entrevistando, en vez de centrarse en clientes y producto. - Publicáis la oferta, pero no llegan los perfiles adecuados. - Las vacantes siguen abiertas o el perfil es senior, escaso o de otro mercado. <i>¿Tienes equipo, pero una búsqueda difícil, senior o confidencial? También encaja aquí.</i>	MODELO RECOMENDADO Selección por proyecto Un recruiter independiente gestiona el proceso completo, desde la definición del perfil hasta la incorporación. Tú recuperas tu tiempo, sin coste fijo. Trato directo, sin intermediarios: la misma persona de principio a fin. Fee sobre el salario bruto anual. Con varias vacantes, fee ajustado o precio cerrado.
2 Tenemos equipo de selección, pero está saturado	
TE SUENA SI... - Hay un pico, una expansión, un proyecto internacional o una baja en el equipo de Talent Acquisition. - Los recruiters están al límite y empiezan a quemarse. Los procesos se alargan y cuesta mantener la calidad. - Los hiring managers presionan y ampliar la plantilla fija no es una opción.	MODELO RECOMENDADO Recruiter interim o embedded Un recruiter senior se integra como uno más del equipo, con vuestro email, ATS y sistemas. Ritmo y autonomía desde el primer día, y compromiso hasta el final del proyecto. Tarifa por horas o días durante un periodo determinado.
3 Necesitamos apoyo recurrente, pero no a jornada completa	
TE SUENA SI... - Contratáis con regularidad, pero no podéis justificar una posición fija o no sabéis si ya es el momento. - Cada vacante cae sobre alguien que ya tiene otro trabajo. - Cada proceso vuelve a empezar de cero.	MODELO RECOMENDADO Recruitment fractional Un recruiter senior unas horas o días al mes, que ya conoce tu empresa y a tus managers. Además, te da datos reales para decidir si necesitas a alguien en plantilla. Tarifa mensual según dedicación.
4 Tenemos un volumen constante de contrataciones	
TE SUENA SI... - La necesidad es estable durante todo el año. - Hay trabajo suficiente para una posición permanente.	MODELO RECOMENDADO Recruiter interno Se incorpora a plantilla y construye la función a largo plazo. Mientras lo encuentras, un recruiter interim puede cubrir el hueco. Salario y costes laborales.

Comparativa rápida

Tu necesidad	Modelo	Duración	Forma de contratación
Cubrir posiciones concretas	Selección por proyecto	Hasta cerrar las vacantes	Fee o precio cerrado según el número de vacantes
Reforzar un equipo saturado	Interim o embedded	Periodo determinado	Tarifa por horas o días
Contar con apoyo recurrente	Fractional	Colaboración continuada	Tarifa mensual según dedicación
Gestionar un volumen estable	Recruiter interno	Permanente	Salario y costes laborales

Antes de decidir, responde a estas cuatro preguntas

- 1 ¿La necesidad es puntual o continuará durante todo el año?
- 2 ¿Tienes un equipo de selección o necesitas delegar el proceso completo?
- 3 ¿Buscas cubrir posiciones concretas o aumentar la capacidad general de contratación?
- 4 ¿El volumen justifica incorporar a una persona de forma permanente?

No siempre hay una única respuesta. Una empresa puede tener equipo interno y sumar apoyo interim durante un pico, o trabajar con un modelo fractional y encargar una búsqueda concreta como proyecto.

¿Todavía no sabes qué modelo encaja?

Te ayudo a valorar la carga de contratación, los recursos disponibles y el tipo de apoyo que necesita tu empresa.

Silvia Rodríguez Castells · Siroca Talent

silvia@sirocatalent.com · +34 629 943 067 · www.sirocatalent.com