

Cómo justificar un recruiter interim ante dirección

Plantilla de dos páginas para presentar tu caso a dirección o finanzas

Ya sabes que necesitas más capacidad. Esta plantilla es para conseguir que te la aprueben. Haz clic en los campos resaltados en amarillo y escribe tus datos.

Antes de empezar: qué es un recruiter interim y cuándo tiene sentido

Consiste en incorporar temporalmente a un recruiter o Talent Acquisition Partner con experiencia que se integra como uno más del equipo. Trabaja con tu email, tu ATS y tus sistemas, participa en las reuniones y se adapta a tus procesos y a la dinámica del equipo desde el primer día.

En Países Bajos y otros mercados del norte de Europa es un modelo muy habitual. En España todavía es menos conocido (a veces se contrata como RPO por proyecto o contractor), pero resuelve lo mismo: ampliar la capacidad de Talent Acquisition durante unos meses sin abrir una posición permanente.

Cuándo suele tener sentido:

- Un pico de contrataciones por expansión, apertura de un centro o lanzamiento de un proyecto.
- Entrada en un nuevo mercado o contratación internacional.
- Reorganización o integración tras una adquisición.
- Una ausencia en el equipo de TA (baja, excedencia) o una vacante en el propio equipo mientras se cubre.
- Más volumen de procesos del que el equipo puede asumir, o posiciones difíciles que necesitan sourcing activo.
- Headcount fijo congelado, pero con contrataciones que no pueden esperar.

1. El caso en cinco líneas

- Tenemos vacantes abiertas y previstas en los próximos meses por .
- El equipo de TA puede gestionar procesos a la vez; estamos en .
- Si no añadimos capacidad, estimamos un retraso de semanas y un coste de (punto 2).
- Proponemos recruiter(s) interim durante meses por , sin aumentar la plantilla fija.
- Necesitamos la aprobación antes del para empezar el .

2. Lo que cuesta no actuar

Coste del retraso = vacantes retrasadas × semanas de retraso × coste semanal de cada puesto vacante

El coste semanal lo pone el negocio: ventas no generadas, proyectos parados, horas extra, clientes sin atender. Si la estimación la hace el hiring manager, mejor: es su número, no el tuyo.

Vacantes retrasadas	Semanas de retraso	Coste semanal por puesto	Coste total

3. Opciones y por qué esta

Opción	Para este pico
Absorberlo con el equipo actual	Sin coste visible, pero con retraso y un equipo saturado.
Contratar un recruiter temporal	Requiere su propio proceso de selección y onboarding, y hay riesgo de que se vaya antes de terminar si encuentra un puesto fijo.
Contratar un recruiter fijo	Meses hasta estar operativo y coste fijo cuando baje el volumen.
Agencia a éxito	Fee por contratación que se multiplica con el volumen y menos control del proceso.
Talent Partner interim	Acostumbrado a onboardings rápidos: entiende el negocio y está operativo en días. Habla con los candidatos como parte de la empresa y cuida nuestra marca empleadora. Termina cuando termina el pico.

	Talent Partner interim	
Coste del periodo		
Tiempo hasta estar operativo		
Compromiso al terminar		

4. Las objeciones que te van a poner

Objeción	Respuesta
“¿No puede asumirlo el equipo?”	Ya está en procesos por persona. El coste de ese retraso está en el punto 2.
“¿Y si baja la calidad?”	Trabaja con nuestros criterios, scorecards y ATS. Revisamos los primeros procesos juntos.
“¿Y si el pico dura más o menos?”	Se amplía o se cierra con semanas de preaviso.
“¿Por qué no una agencia?”	Con vacantes, el fee por contratación supera . Además, los candidatos hablan con la agencia, no con nosotros.
“¿Por qué no contratamos a un recruiter temporal?”	Primero habría que abrir otro proceso de selección, justo cuando el equipo no da abasto. Además, quien acepta un contrato temporal suele seguir buscando algo fijo y puede irse antes de terminar. Un interim está acostumbrado a trabajar por proyectos: su trabajo es cerrar el proyecto.
“¿Cuánto tardará en entender nuestro negocio?”	Un Talent Partner interim está acostumbrado a incorporarse rápido: en días conoce los roles, los hiring managers y las prioridades.
“¿Cómo afecta a nuestra imagen?”	Se presenta con nuestro nombre, nuestro tono y nuestra propuesta de valor. Para el candidato, es parte del equipo.

¿Te planteas incorporar un Talent Partner interim?

Hablemos sin compromiso y vemos si tiene sentido para tu equipo.

Silvia Rodríguez Castells · Siroca Talent

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