



GUIA RPO 2025

www.imanglobalconsulting.es

Índice

RPO, ¿Qué es?	1
Beneficios de un RPO	2-4
Somos tu solución	5-7
Modelos de RPO	8-16
Fases	17-22
Personas - Recursos - Procesos	23-26
La comunicación es la clave	27-33
Metodología IMAN Global Consulting	34-36
Talento que define el futuro	37



Impulsamos el futuro de tu organización con soluciones estratégicas en **selección y gestión de talento**.

#uncoveringtalent



¿QUÉ ES UN RPO?

Un RPO (Recruitment Process Outsourcing) es un modelo de externalización en el que una empresa contrata a un partner externo para gestionar total o parcialmente su proceso de reclutamiento y selección de personal, transfiriendo la responsabilidad parcial o total de la selección de la organización.

Esto incluye actividades como la atracción de candidatos, la preselección, las entrevistas y la incorporación.

El modelo RPO de IMAN Global Consulting, consultoría estratégica de selección, **ayuda a las organizaciones a mejorar su proceso de contratación**, permitiéndoles centrarse en su negocio principal mientras confían en expertos para atraer y seleccionar talento adecuado, convirtiéndose este último en su aliado.

BENEFICIOS

El RPO puede ser una opción atractiva para muchas organizaciones que buscan mejorar su capacidad para atraer y fidelizar talento.

¿Y qué puede motivar a las empresas a contratar este servicio?



01. Eficiencia

Mejora los tiempos de contratación al aprovechar la experiencia y las herramientas del partner.

02. Acceso al talento

Amplía el alcance en la búsqueda de candidatos, utilizando redes y tecnologías avanzadas.

03. Reducción de costes

Optimiza los gastos relacionados con el reclutamiento al evitar la necesidad de mantener un equipo interno dedicado.

04. Flexibilidad

Permite ajustar el nivel de servicio según las necesidades cambiantes de la empresa.

05. Mejora en la calidad de las candidaturas

Utiliza metodologías y herramientas avanzadas, como la IA, para identificar y seleccionar candidatos más adecuados.

06. Flexibilidad y escalabilidad

Permite ajustar el nivel de servicio según las necesidades cambiantes de la empresa, ya sea en períodos de alta demanda o en momentos de menor actividad.



07. Enfoque en la estrategia empresarial

Libera recursos internos para que el equipo se centre en actividades estratégicas y operativas clave.

08. Cumplimiento normativo

Asegura que el proceso de contratación cumpla con las regulaciones laborales y normativas vigentes.

09. Análisis y métrica

Proporciona informes detallados sobre el proceso de reclutamiento, permitiendo a las empresas tomar decisiones basadas en datos.

10. Experiencia del candidato mejorada

Mejora la experiencia del candidato durante el proceso de selección al disponer de reclutadores experimentados y dedicados, lo que puede fortalecer la marca empleadora.

11. Innovación tecnológica

Acceso a herramientas y tecnologías avanzadas que optimizan el proceso de reclutamiento, como sistemas de seguimiento de candidatos (ATS) y análisis predictivo.



¿POR QUÉ NUESTRO RPO?

Como consultora podemos destacar nuestros valores diferenciales que ofrecemos en el ámbito del RPO y la selección de talento:





Enfoque personalizado

01.

Ofrecemos soluciones adaptadas a las necesidades específicas de cada cliente, considerando su cultura organizacional y objetivos estratégicos.

Expertise sectorial

02.

Contamos con consultores especializados en diferentes industrias que comprenden las particularidades del mercado y pueden identificar mejor el talento adecuado.

Tecnología avanzada

03.

Utilizamos herramientas innovadoras de análisis de datos y seguimiento de candidatos para optimizar el proceso de selección y mejorar la calidad de los hires.

Experiencia del candidato

04.

Implementamos prácticas que mejoran la experiencia del candidato, asegurando un proceso fluido y positivo que refuerza la marca empleadora.

Metodologías basadas en datos

05.

Aplicamos técnicas de análisis predictivo y métricas para tomar decisiones adecuadas sobre la selección de talento.





Red global de talento

06.

Tenemos acceso a una amplia red internacional de candidatos, lo que permite encontrar perfiles difíciles de localizar. #uncoveringtalent.

Compromiso con la diversidad e inclusión

07.

Promovemos prácticas que fomentan la diversidad en el lugar de trabajo, ayudando a las empresas a construir equipos más inclusivos y adaptados al entorno actual.

Capacitación continua

08.

Ofrecemos formación y desarrollo profesional tanto para los consultores como para los clientes, asegurando que todos están al día con las mejores prácticas en reclutamiento.

Asesoría estratégica a largo plazo

09.

No solo nos enfocamos en cubrir vacantes inmediatas, sino también ayudar a las empresas a planificar sus necesidades futuras de talento.

Feedback constante y mejora continua

10.

Establecemos un sistema de retroalimentación regular con los clientes para ajustar procesos y estrategias según sea necesario.





¿QUÉ MODELOS DE RPO OFRECEMOS EN IMAN GLOBAL CONSULTING?

Las empresas no son iguales, sus necesidades y momentos, tampoco.

Por este motivo diseñamos y desarrollamos soluciones especializadas en selección de personal y reclutamiento, orientadas a los objetivos de nuestros clientes, y las ofrecemos a través de modelos de RPO diferentes:





01. GLOBAL RPO

En este modelo completo o total, la consultora asume la responsabilidad total del proceso de reclutamiento, desde la planificación y estrategia hasta la selección y contratación. Esto **incluye la gestión de todos los aspectos del reclutamiento, como la atracción de candidatos, entrevistas y onboarding.**

El beneficio principal de esta figura es la **integración profunda de IMAN Global Consulting en la empresa**. El partner RPO trabaja en estrecha colaboración con el equipo cliente para comprender su cultura, valores y objetivos específicos. Además, esta figura de RPO permite analizar de manera continua los resultados del proceso y realizar ajustes para optimizar la calidad y velocidad de las contrataciones.

La correcta implantación y funcionamiento de un Global RPO puede llevar tiempo y necesitar trabajar en una gestión del cambio, pero una vez en funcionamiento, **el ROI es muy rápido**. Además, disponemos de varias métricas para demostrar el éxito de un modelo Global, como el ahorro de costes, la mejora de los tiempos de selección, la satisfacción de los hiring managers o responsables de talento, que además están correlacionadas con los ingresos y el impacto positivo en los beneficios.

02.

PARTIAL RPO



La organización decide **externalizar partes específicas del proceso de reclutamiento**, por lo que la consultora se encarga solo de ciertas partes, como la búsqueda de candidatos o la preselección.

Las empresas pueden optar por mantener el control sobre otras etapas del proceso y se benefician de nuestro expertise y de nuestras herramientas.

Este modelo de RPO, gracias a su flexibilidad, es **perfecto para empresas que tienen un procedimiento de selección muy sólido en unas partes y necesitan refuerzo y/o herramientas adicionales, en otras**.

03.

RPO POR PROYECTO

Este modelo se utiliza para **cubrir necesidades específicas o temporales con un volumen alto de reclutamiento**, por ejemplo, un aumento en la contratación debido a un proyecto particular o una expansión.

La consultora trabaja durante un período determinado para cumplir con los objetivos establecidos. Tiene plazos y objetivos finales determinados claramente.

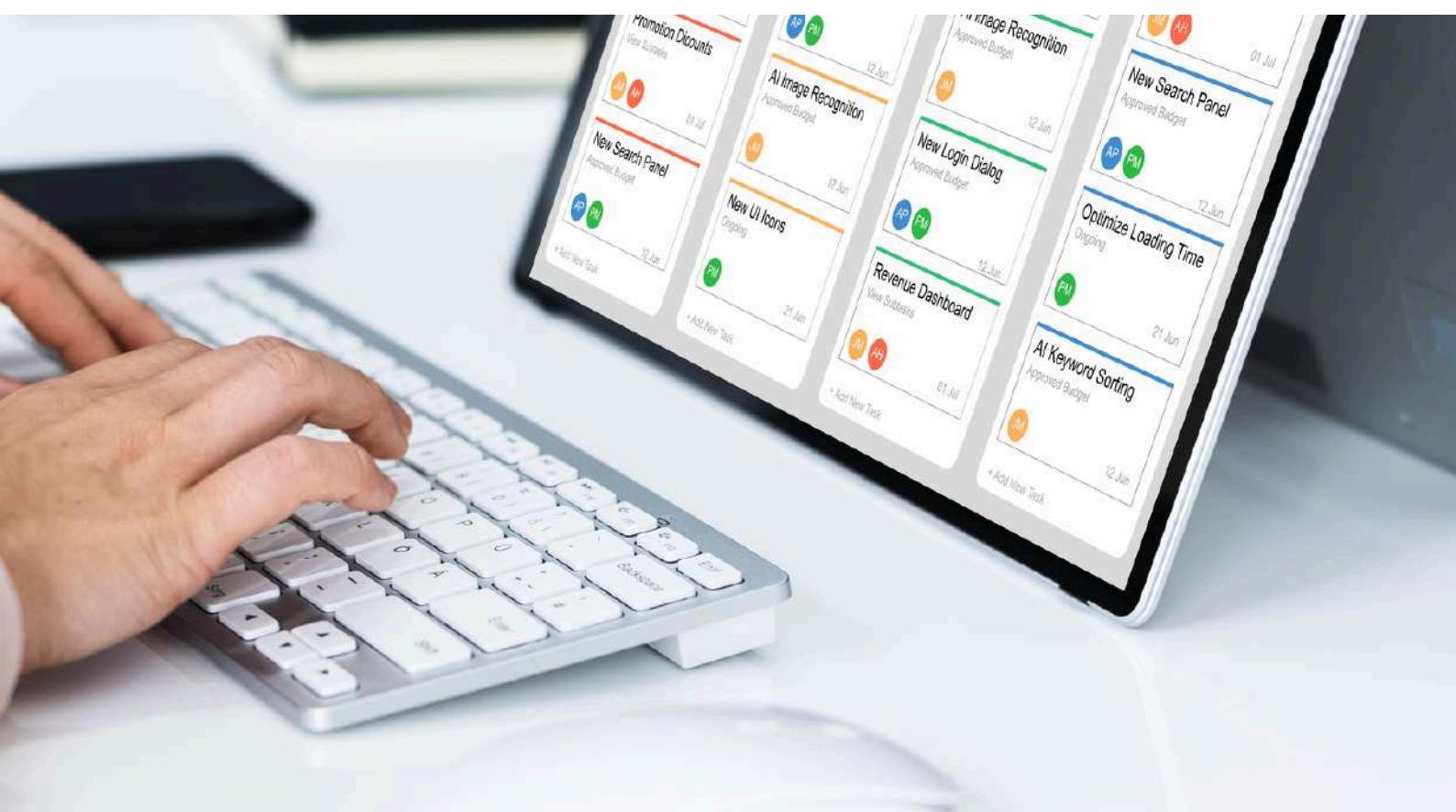
Puede durar desde unos pocos meses hasta un año o más, dependiendo de la duración del proyecto.

Su **implantación es más rápida y sencilla**, y debe entenderse como algo complementario al departamento de personas.



Algunos de los beneficios de uso de RPO por proyecto son:

01. Tratar la selección de manera inmediata y a corto plazo.
02. Tener la oportunidad de poder probar un RPO en un contexto definido y limitado en el tiempo.
03. Mediante este tipo de RPO podemos evaluar la adecuación cultural de un modelo de externalización de la selección en la organización, aumentando el éxito en futuros procesos.
04. Brinda la oportunidad de comparar resultados del partner vs equipo interno, tanto en tiempo, como eficiencia y eficacia.
05. Obtener una idea de cómo esta transformación de los procesos internos a manos de expertos externos puede llevar a un impacto positivo en los resultados.



04.

RPO ESPECIALIZADO

Un modelo adecuado para implementar en una o varias unidades de negocio, para el ciclo completo de selección o para una parte del proceso, para gestionar perfiles con dificultad, o bien complementar la selección interna de un departamento concreto.

Ideal para empresas que desean apoyo en áreas específicas del reclutamiento.

Es un modelo de uso continuo sin fecha finita.

El beneficio de esta fórmula, además de contar con recursos especializados y dirigidos a las unidades de negocio con una necesidad específica, es:

01.

Flexibilizar, permitiendo decidir qué partes del proceso pasan a manos del partner y cuáles se realizan internamente.

02.

Expertise en la selección para grupos específicos de personas, siendo el proceso más eficiente y eficaz.

03.

Es una excelente manera de liberar de trabajo al equipo de selección interno para que puedan centrarse en otras funciones estratégicas específicas.

04.

Es una excelente herramienta cuando se ha planificado un crecimiento en nuevos mercados y zonas geográficas específicas.



05.

TALENT MANAGEMENT RPO

Esta versión de gestión del talento no solo se centra en el reclutamiento, sino también en la **gestión integral del talento dentro de una organización**, abarcando no solo la contratación, sino también el desarrollo, la fidelización y la planificación estratégica del talento a largo plazo.

El Talent Management RPO es una solución estratégica que permite a las organizaciones no solo atraer el mejor talento disponible, sino también desarrollarlo y fidelizarlo a largo plazo.

Este enfoque integral ayuda a **construir una fuerza laboral más competente y comprometida**, lo cual es fundamental para alcanzar los objetivos empresariales en un entorno competitivo.

El Talent Management RPO se caracteriza por:

01. Enfoque holístico. Este modelo considera al talento como un activo estratégico para la organización. No se limita a cubrir vacantes, sino que busca alinear las necesidades de talento con los objetivos empresariales.
02. Desarrollo profesional. Incluye programas de capacitación y desarrollo para los empleados, asegurando que el personal no solo sea contratado, sino también preparado para crecer dentro de la empresa.
03. Planificación sucesoria. Ayuda a identificar y preparar a los empleados para roles clave en el futuro, garantizando que haya un plan sólido para cubrir posiciones críticas cuando sea necesario.



- 04.** Análisis de talento. Utiliza herramientas analíticas para evaluar las habilidades y competencias del personal actual, así como para prever las necesidades futuras de talento basadas en tendencias del mercado y objetivos organizacionales.
- 05.** Alineación estratégica: Asegura que las decisiones sobre talento estén alineadas con los objetivos estratégicos de la empresa, lo que puede mejorar el rendimiento general.
- 06.** Cultura organizacional. Se enfoca en construir una cultura queatraiga y mantenga talento, promoviendo un ambiente laboral positivo y alineado con los valores de la empresa.
- 07.** Fortalecimiento de marca empleadora. Un enfoque integral en la gestión del talento puede mejorar la percepción externa de la empresa como un lugar atractivo para trabajar.
- 08.** Fidelización de talento. Implementa estrategias para mejorar la satisfacción laboral y reducir la rotación, lo que puede incluir encuestas de clima laboral, programas de reconocimiento y beneficios personalizados.
- 09.** Diversidad e inclusión. Promueve prácticas que fomenten un entorno diverso e inclusivo, reconociendo que equipos diversos pueden impulsar la innovación y el rendimiento empresarial.
- 10.** Eficiencia mejorada. Al integrar el reclutamiento con la gestión del talento, las organizaciones pueden optimizar procesos y reducir tiempos de contratación.
- 11.** Mejor retorno de inversión (ROI). Invertir en el desarrollo del talento puede resultar en una mayor productividad y menores costes asociados a la rotación de personal.



12. Adaptabilidad. Permite a las organizaciones adaptarse rápidamente a cambios en el mercado o en su estrategia empresarial mediante una gestión proactiva del talento.
13. Acceso a expertise externo. Como consultora especializada en Talent Management RPO aportamos conocimientos y mejores prácticas que pueden ser difíciles de implementar internamente.



06. **RPO ON DEMAND**

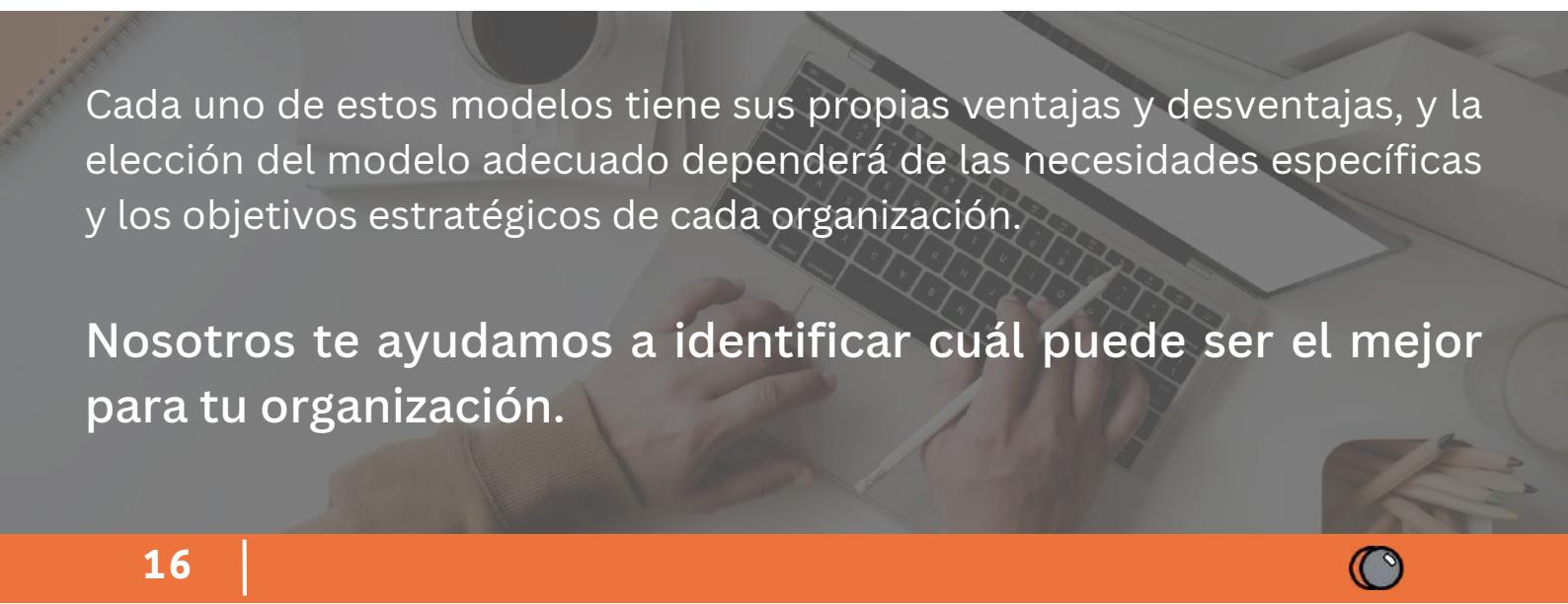
Se trata de un tipo de **externalización de procesos de incorporación** que permite a las empresas contratar servicios de reclutamiento de manera flexible y según sus necesidades específicas.

A diferencia de un RPO tradicional, donde una empresa externaliza todo su proceso de contratación a un partner durante un período prolongado, el RPO on demand **ofrece la posibilidad de acceder a estos servicios solo cuando se requieren**.

El RPO on demand es especialmente útil para empresas que **experimentan fluctuaciones en su necesidad de talento o que desean optimizar su proceso de contratación sin comprometerse a una solución permanente**.

¿Qué aporta el RPO on demand?

- 01. Flexibilidad:** Las empresas pueden solicitar servicios de reclutamiento en función de picos temporales en la demanda, como durante campañas específicas o cuando hay una necesidad urgente de cubrir vacantes.
- 02. Costes controlados:** Permite a las organizaciones gestionar mejor sus costes, ya que solo pagan por los servicios que realmente utilizan, evitando compromisos a largo plazo.
- 03. Acceso a expertos:** Las empresas pueden beneficiarse del conocimiento y la experiencia de profesionales del reclutamiento sin tener que mantener un equipo interno completo.
- 04. Eficiencia:** Al externalizar partes del proceso de contratación, las empresas pueden acelerar el tiempo necesario para cubrir posiciones abiertas, lo que puede ser crucial en entornos competitivos.
- 05. Escalabilidad:** Las organizaciones pueden aumentar o disminuir el uso del servicio según sus necesidades cambiantes, lo que les permite adaptarse rápidamente a nuevas circunstancias.
- 06. Enfoque en la calidad:** Los partners de RPO suelen contar con herramientas y tecnologías avanzadas para mejorar la calidad del proceso de selección y encontrar candidatos más adecuados.



Cada uno de estos modelos tiene sus propias ventajas y desventajas, y la elección del modelo adecuado dependerá de las necesidades específicas y los objetivos estratégicos de cada organización.

Nosotros te ayudamos a identificar cuál puede ser el mejor para tu organización.



¿QUÉ FASES INTEGRA UN RPO?

Sea cual sea el modelo que mejor se adapte a tu organización, el RPO generalmente **se divide en varias fases, cada una de las cuales es crucial para garantizar un reclutamiento efectivo y alineado con las necesidades de la organización.**

A continuación, te detallamos las fases habituales de un RPO -respaldadas por en un despliegue y gestión de la tecnología- las cuales favorecen la cobertura de posiciones en tiempo y forma:





Análisis de las necesidades

01. Evaluación inicial

Se lleva a cabo una reunión con el cliente para entender sus objetivos, cultura organizacional y necesidades específicas de talento.

02. Definición de perfiles

Se identifican los roles que necesitan ser cubiertos y se definen los perfiles ideales para cada puesto.

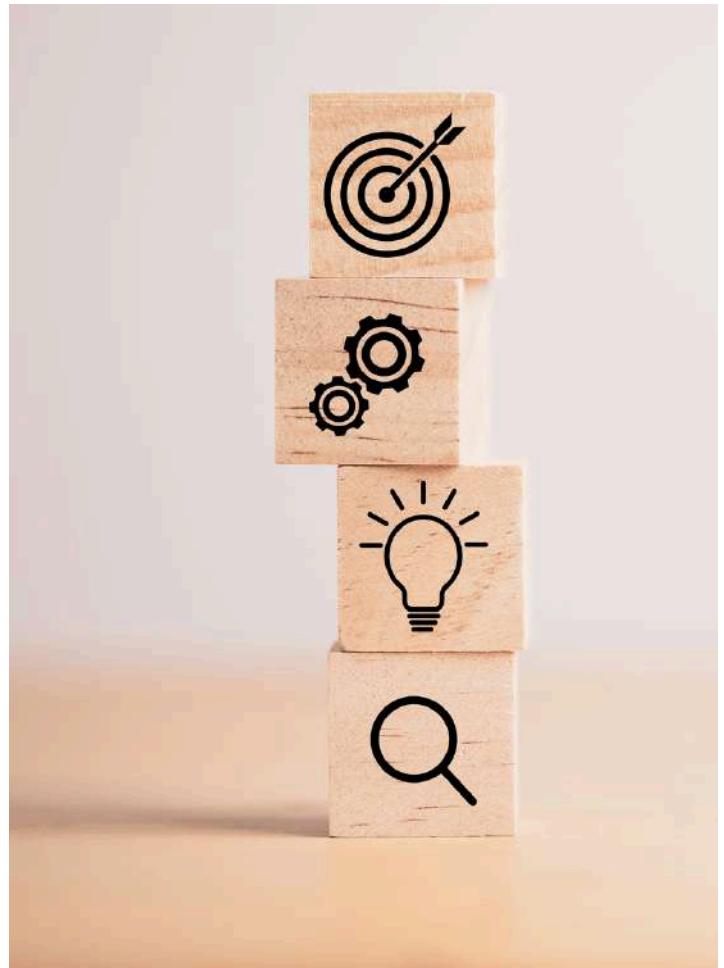
Planificación estratégica

01. Desarrollo del plan de reclutamiento

Se elabora un plan que incluye estrategias de atracción, canales de reclutamiento y cronogramas.

02. Establecimiento de KPI's

Se definen indicadores clave de rendimiento (KPIs) para medir la efectividad del proceso y SLAs (service level agreement).





Atracción del talento

01. Employer branding

Se trabaja en la marca empleadora para atraer candidatos adecuados.

02. Publicación de ofertas

Las vacantes se publican en diferentes plataformas, incluyendo redes sociales, portales de empleo y sitios web corporativos.

03. Búsqueda activa

Se realiza búsqueda proactiva de candidatos a través de bases de datos, redes profesionales y otras fuentes.

Selección y evaluación

01. Filtrado inicial

Se revisan currícululos y se realiza un primer filtrado para identificar candidatos que cumplen con los requisitos.

02. Entrevistas

Entrevistas telefónicas o virtuales para evaluar habilidades técnicas y competencias blandas.

03. Pruebas y evaluaciones

En algunos casos, se pueden realizar pruebas psicométricas o técnicas para evaluar más a fondo a los candidatos.





Presentación de candidatos

01. Shortlist

Se presenta al cliente una lista corta de candidatos seleccionados, junto con informes sobre su idoneidad.

02. Feedback del cliente

El cliente nos da retroalimentación sobre los candidatos presentados.

Oferta y negociación

01. Presentación de oferta

Una vez seleccionado el candidato ideal, se prepara la oferta laboral.

02. Negociación

Te ayudamos en la negociación del paquete salarial y otros beneficios.



WELCOME ONBOARD

Onboarding

01. Integración del nuevo empleado

Se coordina el proceso de onboarding para asegurar que el nuevo empleado tenga una transición fluida hacia la organización.

02. Seguimiento post-contratación

Puede incluir encuestas o reuniones para evaluar la satisfacción del nuevo empleado y su integración en el equipo.

Evaluación continua

01. Revisión del proceso

Se analizan los resultados obtenidos en relación con los KPIs establecidos al inicio.

02. Ajustes necesarios

Basándose en la retroalimentación, se realizan ajustes en el proceso para mejorar continuamente la efectividad del RPO.





Cada fase es esencial para garantizar que el proceso sea **eficiente, efectivo y alineado con las necesidades estratégicas del cliente.**

Además, permite construir una relación sólida entre la consultora y la empresa contratante, lo que puede resultar en un mejor ajuste cultural y un mayor éxito en la contratación a largo plazo.

#uncoveringtalent



¿CÓMO ORGANIZAMOS LAS PERSONAS Y LOS RECURSOS EN NUESTRO RPO?

La organización efectiva en un RPO implica una **combinación equilibrada entre personas capacitadas, recursos tecnológicos adecuados y procesos bien definidos**.

Esto no solo mejora la experiencia del candidato, sino que también **asegura que las necesidades del cliente se satisfagan eficientemente**. La colaboración constante entre todos estos elementos es clave para el éxito del RPO.

Estas son las áreas organizativas necesarias para su correcta ejecución:





01. PERSONAS

Equipo de reclutamiento

Reclutadores: Profesionales encargados de la búsqueda y selección de candidatos. Pueden especializarse en diferentes áreas o niveles jerárquicos.

Coordinadores de proceso: Se encargan de gestionar el flujo del proceso de reclutamiento, coordinando entrevistas y asegurando que se cumplan los plazos

Analistas de datos: Responsables de recopilar y analizar datos sobre el proceso de reclutamiento, ayudando a medir la efectividad y a realizar mejoras.

Gestores de relaciones con clientes

Actúan como punto de contacto entre el cliente y el equipo de RPO, asegurando que se comprendan las necesidades del cliente y se mantenga una comunicación fluida.

Expertos en marca empleadora

Se enfocan en desarrollar estrategias para atraer talento, trabajando en la imagen y reputación del empleador.



02. RECURSOS

Tecnología

Sistemas de seguimiento de candidatos (ATS BIZNEO): Herramientas que permiten gestionar el flujo de candidatos, desde la aplicación hasta la contratación.

Plataformas de evaluación: Herramientas para realizar pruebas psicométricas o técnicas que ayuden a evaluar las habilidades de los candidatos. DISC/PDA Analyst.

Software de análisis: Herramientas que permiten analizar datos sobre el proceso de reclutamiento, como tiempos de contratación, fuentes más efectivas, etc.

Bases de datos

Acceso a bases de datos internas y externas para buscar candidatos potenciales. Esto incluye redes profesionales como LinkedIn y bases de datos específicas del sector, así como propias.

Materiales promocionales

Recursos como folletos, videos, web de atracción de talento o contenido digital que ayudan a comunicar la propuesta de valor del empleador a los candidatos.





03. PROCESOS

Definición del proceso de reclutamiento

Establecimiento claro del flujo desde la identificación de necesidades hasta la incorporación del candidato. Esto incluye pasos como la atracción, selección, entrevistas y oferta.

Estandarización

Creación de plantillas y guías para asegurar que todos los reclutadores siguen un enfoque consistente en su trabajo.

Evaluación continua

Implementación de mecanismos para revisar y mejorar continuamente el proceso basado en métricas e indicadores clave (KPIs).

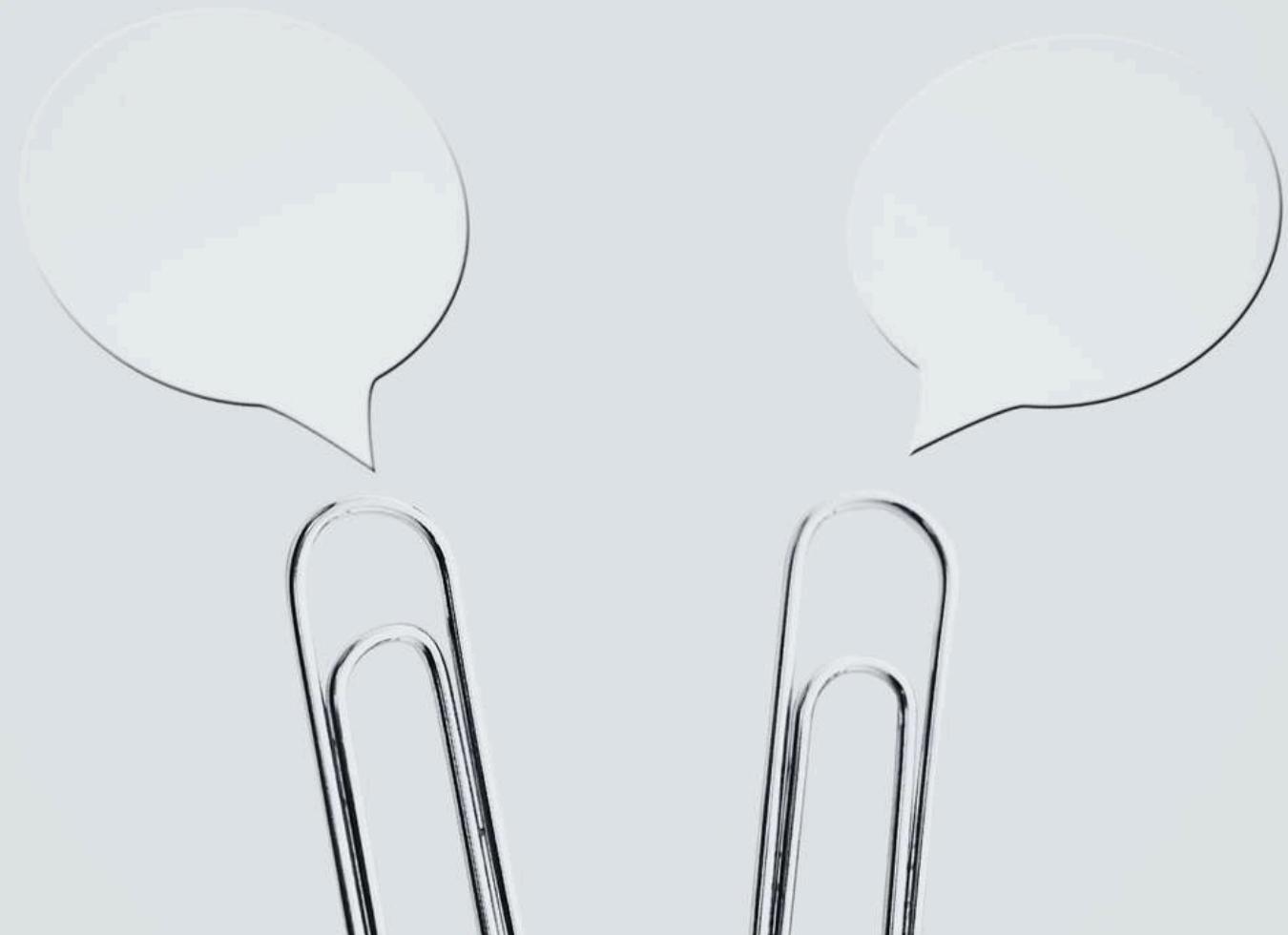
Comunicación efectiva

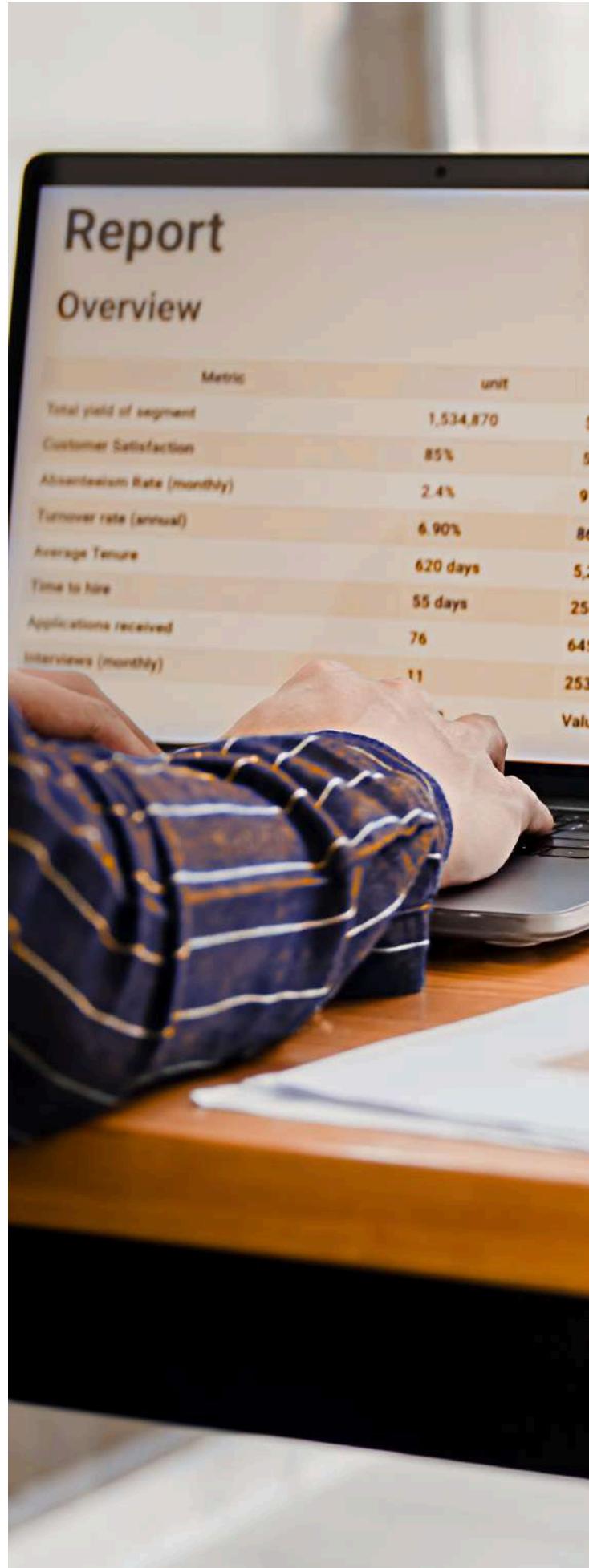
Establecimiento de canales claros para mantener informados tanto a los candidatos como al cliente durante todo el proceso.

LA COMUNICACIÓN, CLAVE PARA LA CONSECUCIÓN DE LOS OBJETIVOS

La comunicación efectiva entre la coordinación y el equipo de trabajadores en un RPO es crucial para garantizar que los procesos de reclutamiento se realicen de manera fluida y eficiente.

A continuación, te describimos algunos tipos de comunicación necesarios.





Comunicación formal

01. Reuniones programadas

Reuniones regulares (semanales o quincenales) para revisar el progreso, discutir desafíos y planificar las próximas etapas del proceso de reclutamiento.

02. Informes de progreso

Informes periódicos que resumen el estado del reclutamiento, incluyendo métricas clave como el número de candidatos entrevistados, tasas de aceptación de ofertas y tiempos de contratación que disponemos a través de nuestras plataformas digitales de trabajo.

03. Documentación estandarizada

Uso de plantillas y documentos estandarizados para asegurar que todos los miembros del equipo estén alineados en cuanto a procesos y expectativas.

Comunicación informal

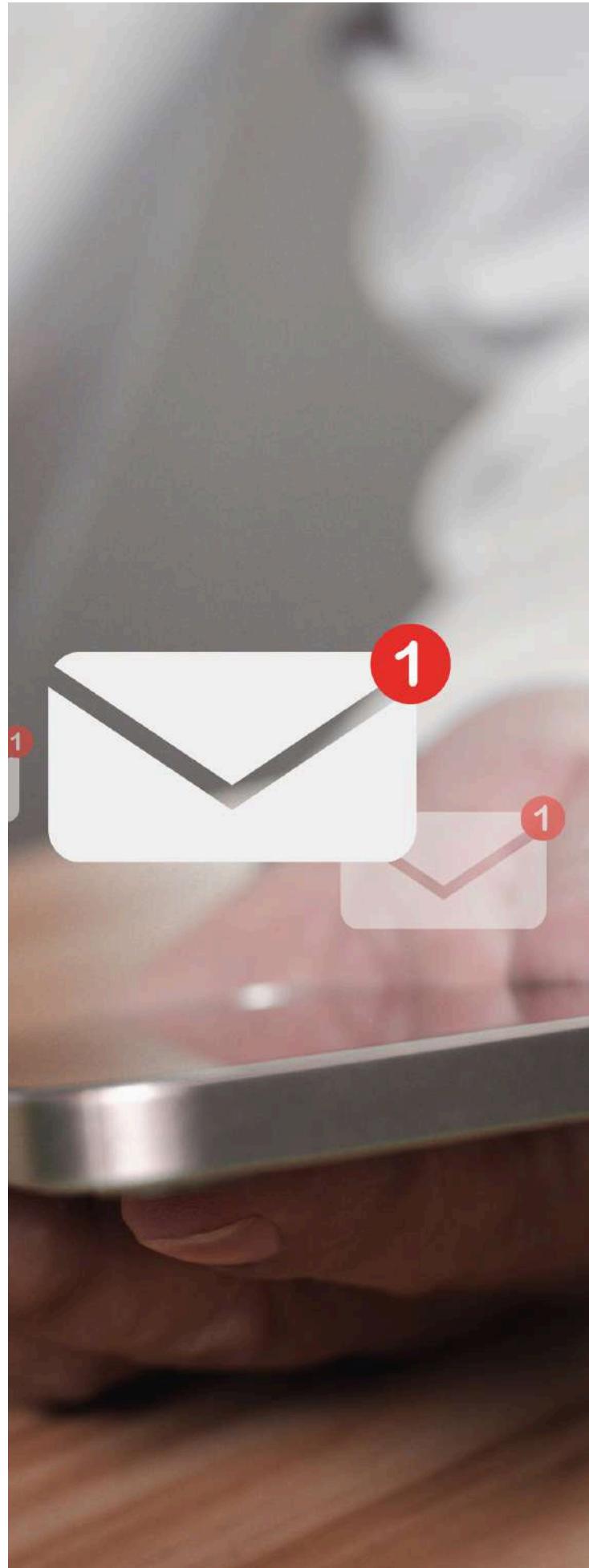
01. Chats y mensajería instantánea

Uso de herramientas de Microsoft Teams para facilitar la comunicación rápida y directa entre los miembros del equipo, permitiendo resolver dudas o compartir información al instante.

02. Feedback continuo

Fomentar un ambiente donde los miembros del equipo puedan dar y recibir retroalimentación informal sobre su desempeño y el proceso en general.





Comunicación asincrónica

01. Correos electrónicos

Para compartir información importante, actualizaciones o cambios en el proceso que no requieren una respuesta inmediata.

02. Plataformas de gestión de proyectos

Podemos utilizar herramientas como Trello o Asana para asignar tareas, hacer seguimiento del progreso y mantener a todos informados sobre el estado del trabajo sin necesidad de reuniones constantes.

Comunicación sincrónica

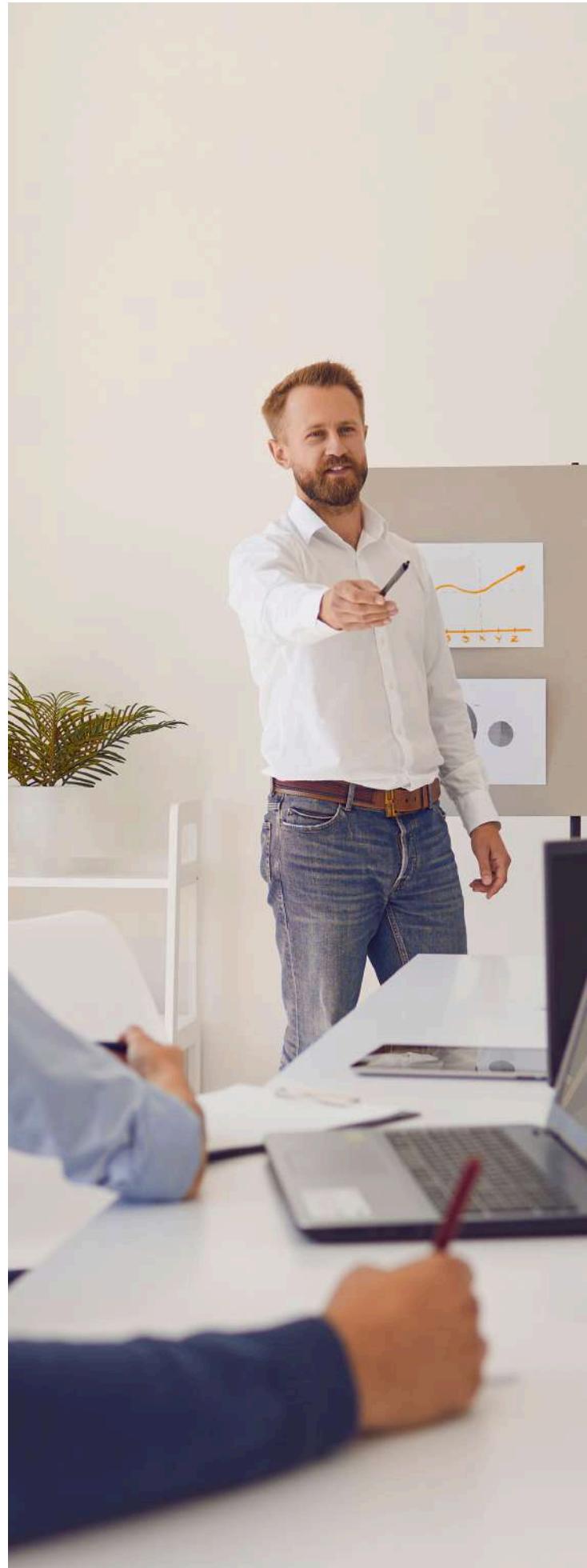
01. Videoconferencias

Reuniones virtuales para discutir temas complejos o realizar sesiones de capacitación. Esto permite una interacción más personal y efectiva que la comunicación escrita.

02. Llamadas telefónicas

Para situaciones que requieren una discusión más profunda o cuando la inmediatez es esencial.





Comunicación interdepartamental

01. Colaboración con otros departamentos

Mantener líneas abiertas con otros departamentos (como recursos humanos, marketing o finanzas) para asegurar que todos estén alineados con las necesidades del cliente y las estrategias generales.

Comunicación con clientes

01. Actualizaciones regulares

Informar al cliente sobre el progreso del reclutamiento, compartir resultados e involucrarlos en decisiones clave cuando sea necesario.

02. Reuniones de revisión con clientes

Sesiones programadas para compartir resultados, recibir feedback y ajustar estrategias según las necesidades cambiantes del cliente.

La combinación adecuada de estos tipos de comunicación asegura que tanto la coordinación como el equipo de trabajadores en un RPO estén alineados, informados y motivados.

La claridad en la comunicación no solo mejora la eficiencia operativa, sino que también contribuye a una mejor experiencia tanto para los candidatos como para los clientes.



METOLOGÍA RPO DE IMAN GLOBAL CONSULTING

¿Cuál es el precio de prolongar el tiempo de un proceso selección o incluso de no llegar a cubrir puestos importantes?

Cada vez que un proceso de selección se alarga, la organización pierde capacidad competitiva.

El RPO **garantiza el acceso al mejor talento del mercado, con los mejores procesos y tecnología**, recurriendo a motores de búsqueda basados en IA y la expertise en detectar hard y soft skills.





Definición

- Especificación de la necesidad y adecuación del modelo más adecuado.
- Presentación del consultor que gestionará la solicitud.
- Descripción del puesto de trabajo junto con el cliente.
- Definición de empresas target.
- Alineación de expectativas.
- Planificación de la estrategia de captación.
- Calendarización del proceso.

Búsqueda

- Investigación de mercado.
- Mapeo e identificación de talentos potenciales a través de diferentes canales de captación y reclutamiento, filtrando los alineados con el cliente.
- Publicación de ofertas, búsqueda directa, webs, bolsa de candidatos, redes sociales, centros de estudios/universidades/escuelas de negocio...
- Valoración de referencias de los candidatos.

Entrevistas y evaluaciones

- Entrevista telefónica parametrizada.
- Evaluación competencial, pruebas técnicas o psicotécnicas (en función del perfil).
- Aplicación de pruebas específicas.
- Análisis de la trayectoria profesional.
- Assessment center a medida (método de evaluación que utiliza ejercicios y simulaciones para medir competencias y habilidades de los candidatos).



Presentación de aspirantes finalistas

- Informe psicoprofesional

- Resumen

- CV

- Resultados de pruebas

- Informe valoración del consultor

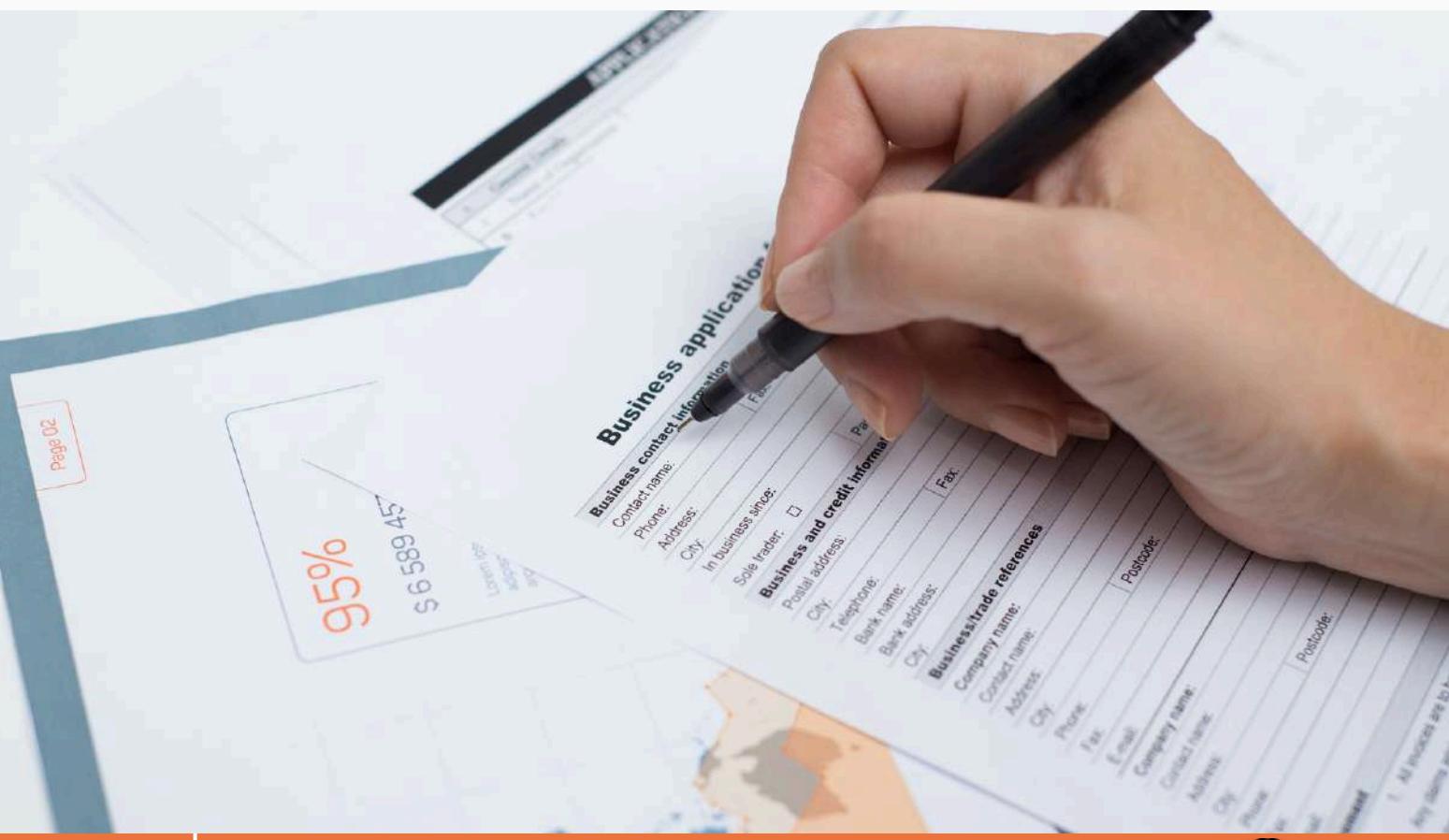
- Referencias validadas, presentadas a solicitud.

- Gestión del proceso de entrevistas con la empresa (cierre de fechas, confirmaciones, comunicación a ambas partes...).

- Soporte o negociación de la contratación

Seguimiento

- Supervisión del encaje e integración del finalista en la empresa (tanto en la incorporación como en la duración del periodo de garantía).



TECNOLOGÍA, OPTIMIZADORA DEL PROCESO DE SELECCIÓN

A través de nuestro **avanzado Applicant Tracking System**, los candidatos inscritos y aquellos identificados proactivamente serán evaluados de manera ágil y visual, utilizando preguntas clave diseñadas en colaboración con nuestros clientes.

Disfruta de una comunicación constante gracias a nuestro Chatbot, que facilita el intercambio de información en tiempo real. Además, ofrecemos canales de multiposting para maximizar la visibilidad de tus ofertas laborales.

Nuestra plataforma **se integra con diversos buscadores y portales de empleo tanto a nivel nacional como internacional**, permitiendo la captación de talento dispuesto a cambiar de residencia o explorar oportunidades en el extranjero.

Todo esto respaldado por un motor de búsqueda basado en inteligencia artificial, que optimiza la identificación del perfil ideal para tus necesidades.

SOMOS TU ALIADO ESTRATÉGICO PARA ACCEDER AL TALENTO QUE DEFINE EL FUTURO.

