

Shakers

El auge de los

Fractional Roles

GameChanger para tu empresa

Índice

- 00 Contexto, la situación actual en el mundo de la contratación de talento digital
- 01 Identifica los gaps de talento en tu empresa
- 02 Encuentra al talento adecuado
- 03 Onboarding e integración exitosa de estos profesionales en tu equipo
- 04 Construye un squad con talento fractional desde cero
- 05 Cambia de mindset, mejora y crece continuamente
- 06 Conclusiones

01 Contexto

En el último año y medio, más de 369.000 trabajadores tech han sido despedidos de manera implacable por grandes empresas del mundo tecnológico: solo en Meta, 21.000, en X (Twitter) la mitad de su plantilla etc. Sorprende aún más la noticia es que el nivel medio de experiencia de los despidos es de 11,5 años, empleados con alto nivel de expertos con salarios elevados que puede llevar a las empresas a cumplir sus objetivos financieros.

En respuesta a esto, muchos trabajadores altamente cualificados han empezado a mover fichas en diferentes direcciones. A muchos, la desilusión por el modelo de trabajo a tiempo completo les ha hecho inclinarse por modelos de trabajo más flexibles, y muchos de ellos se han lanzado al mundo freelance. El 61% de estos trabajadores reconocieron que ya no se sienten seguros comprometiéndose con un solo empleador.

Estamos ante una oleada de trabajadores muy cualificados

Con gran experiencia y conocimiento, que desean trabajar en grandes proyectos con muy buenos equipos pero sin ninguna vinculación de años ni desarrollo de carrera dentro. Esos perfiles aspiran a estar entre 6 y 12 meses y aportar el máximo valor posible al proyecto.

Héctor Mata, CEO de Shakers



Ya no es noticia. El mundo del trabajo y el perfil de trabajador han cambiado para siempre. Aunque la crisis del covid y la Gran Resignación han sido un punto de inflexión, esta transformación llevaba tiempo cociéndose a fuego lento.

Las nuevas generaciones irrumpieron en el mundo laboral con una mentalidad y unas expectativas del trabajo totalmente diferentes a las de sus predecesoras, en gran parte, por cómo ha ido calando en ellas gota a gota la revolución digital.

Luego llegó la recesión, y muchas empresas que tenían sentido en 2021 se encontraron en una situación muy complicada. El capital era cada vez más escaso y creció la presión en tener que demostrar crecimiento mientras se gestionaban los gastos. Por si fuera poco, las reglas del juego cambian completamente con la explosión de la IA generativa que pone sobre la mesa nuevos requisitos de formación y desarrollo del talento.

Y esos nuevos requisitos en la búsqueda de talento y formación de squads obligó a las startups a cambiar la planificación de sus productos para mantenerse competitivas. En este contexto, muchos se han dado cuenta que el modelo tradicional de contratación está roto. Es un proceso tedioso (más de tres meses) que consume muchos recursos.

El 67% de los más de 500 líderes tecnológicos dijo que el modelo tradicional está roto y desactualizado.

Fuente: Encuesta de Gartner

Casos de éxito

Este caos del cambio oculta nuevas oportunidades para atraer talento de nuevas maneras.

Cada vez más líderes innovadores con visión de futuro están aprovechando la incorporación de fractional roles en sus equipos para satisfacer sus demandas de profesionales.

Están incluyendo en sus equipos a esta nueva fuerza laboral independiente que les permite conectar con los mejores perfiles de una manera rápida, eficiente y a escala.

Y es que este nuevo modelo no es solo una opción, es la mejor opción porque combina, la estabilidad, la experiencia y la capacidad de pivotar en respuesta a oportunidades y amenazas.

¿Qué te aportará este playbook?

Esperamos que este documento sea tu guía para aprovechar con éxito el potencial de integrar esta nueva fuerza laboral en tus equipos.

Hemos recopilado nuestras mejores ideas, estrategias y prácticas implementadas durante estos tres años integrando a este talento en empresas de todos los tamaños: startups, PYMES y corporate. Aprenderás a:

1. Identificar dónde necesitas incorporar Fractional Talent en tu organización.
2. Estrategias y prácticas para incorporarlos sin problemas
3. Ideas para escalar tu equipo, tener resultados y potenciar tu crecimiento en un mercado cada vez más competitivo.

01

**Identifica los
gaps de talento
en tu empresa**

Gestión de Proyectos: La clave del *éxito*

Para sacar el máximo potencial a este talento, primero deberás identificar uno o dos proyectos de alto impacto que puedan traer grandes beneficios.

Pregúntate: ¿Qué quieres contarle a tu junta directiva en seis meses? ¿Qué proyecto desearías haber comenzado ya?

Incorporar a este talento en una empresa no consiste solo en aumentar el personal. Consiste en: abordar de manera estratégica una brecha de habilidades
obtener experiencia especializada
desarrollar nuevos productos de cero a uno

Por eso:

01. Evalúa de manera crítica tus próximas iniciativas y las que están en curso.

02. Después, elige esos proyectos que tengan el potencial para generar un crecimiento significativo o un cambio positivo.

Ejemplo de proyectos



Startup

Desarrollo de un producto innovador
Expansión en el mercado
Mejora de la eficiencia de procesos



PYME

Digitalización de operaciones
Mejora de la experiencia del cliente



Empresa

Innovación interna
Proyectos de transformación
Exploración de nuevos mercados

Hazte las preguntas mágicas

STARTUPS Y PYMES:

- ¿Cuáles son los tres puntos clave para ti y de los que te gustaría informar de avances a tu junta directiva? ¿Qué proyectos estratégicos podrían impulsar esos puntos clave?
- ¿Cuáles son las iniciativas de crecimiento o expansión que desearías haber comenzado ya? ¿Hay áreas de tu negocio donde sientes que podrías estar quedándote atrás porque necesitan una renovación tecnológica o de procesos?
- ¿Qué áreas de experiencia crees que son esenciales para tu crecimiento, pero donde actualmente sientes que hay brechas? ¿Qué tipo de talento fraccional podría ayudar a cerrar esas brechas?

GRANDES EMPRESAS:

- Como líder de una gran empresa, ¿cuáles son los tres puntos clave para ti y de los que te gustaría informar de avances a tu junta directiva? ¿Qué proyectos estratégicos pueden apoyar esos puntos clave?
- ¿Cuáles son las iniciativas de transformación o diversificación que desearías haber comenzado ya? ¿Hay nuevos mercados o segmentos que estás considerando pero necesitan apoyo?
- ¿Qué áreas de experiencia crees que son fundamentales para la innovación y la competitividad de tu corporación, pero donde actualmente sientes que hay brechas? ¿Qué tipo de talento fraccional podría contribuir significativamente en esas áreas?



¿Ya tienes claro cuáles son los proyectos de alto impacto por los que te gustaría empezar?

Ahora, evalúa la capacidad de tu equipo para ejecutarlos. Algunos de los proyectos en los que los fractionals squads son más útiles:

1. Aumentando la velocidad de proyectos existentes
2. Agregando el expertis que falta
3. Abordando nuevas iniciativas en campos sin explorar
4. Construyendo equipos completos para founders y líderes no técnicos
5. Como consultores para resolver preguntas de alto nivel

Casos de éxito

Startup

Desarrollamos una aplicación móvil para nómadas digitales en tiempo récord. Gracias a Shakers hemos podido trabajar por sprints y valorar los requisitos en cuanto a capacidad. Establecimos prioridades para los 3 primeros meses para poder hacer una estimación de esfuerzo del equipo y costes muy precisa

Ramón, R.

PM de Neoco (talento)

PYME

Nuestros ingresos han crecido un 452% en los distintos ámbitos publicitarios del mundo digital y no hemos hecho nada más que empezar en esta nueva manera de comercializar.

Eneko, R.

Director de marca y estrategia de Peldaño

Empresa

Abrimos la puerta a contar con fractional roles tech superespecializados para desarrollar varios proyectos estratégicos para los que no contábamos con suficientes recursos y ganamos el alcance al mejor talento recurriendo a una fórmula más eficiente de contratación que en el momento no nos habíamos planteado.

María, M.

Tech Project de Inditex

02

Encuentra al talento *adecuado*

enfoque opuesto

A veces, los líderes ajustan los resultados que desean a los empleados que tienen a mano. Contratar a talento fraccional tiene un enfoque opuesto:

El papel de los empleados internos: el núcleo de empleados internos tendrán un papel clave de pilares de la cultura y fieles transmisores del propósito de la empresa.

El papel del talento

El papel del talento fraccional: contar con los mejores perfiles especializados dependiendo de la iniciativa.

Ejemplo: ¿estás construyendo una nueva función impulsada por GPT-3? cuenta con un profesional con la experiencia de ese aprendizaje automático que necesitas



¿Qué tipo de talento fractional puedes encontrar?

A diferencia de los freelance convencionales, que trabajan para un solo proyecto o durante un tiempo determinado, este tipo de perfiles tienen una relación continua con las empresas con las que colaboran. Esto les permite comprender de manera más profunda el carácter, el objetivo y los obstáculos de la organización.

Full-time freelancer

se dedica a tiempo completo a proyectos de diferentes clientes, ofrecen flexibilidad y experiencia en su área de especialización, buscan proyectos ambiciosos en los que poder involucrarse, tener voz.

Part time specialist

este especialista dedica una parte de su tiempo a un proyecto o cliente particular lo que permite a las empresas obtener experiencia especializada sin la necesidad de un compromiso a tiempo completo.

Fractional executive

Fractional executive: un líder o directivo experimentado que trabaja de forma independiente y temporal con una empresa para proporcionar orientación estratégica y liderazgo en un área específica de su negocio.

Estos ejecutivos fraccionales suelen ocupar roles de alta dirección, como Director de Operaciones (COO), Director Financiero (CFO) o Director de Marketing (CMO).

“Hace poco tuve la urgencia de localizar un perfil técnico con una skills muy concretas para poder cubrir una baja puntual en mi equipo de desarrolladores en un tiempo récord, y en menos de 24H localicé a un freelance súper profesional que entendió el proyecto a la primera.”

Fuente: Encuesta de Gartner

¿Qué debes validar para asegurarte que estás contratando al talento que necesitas?

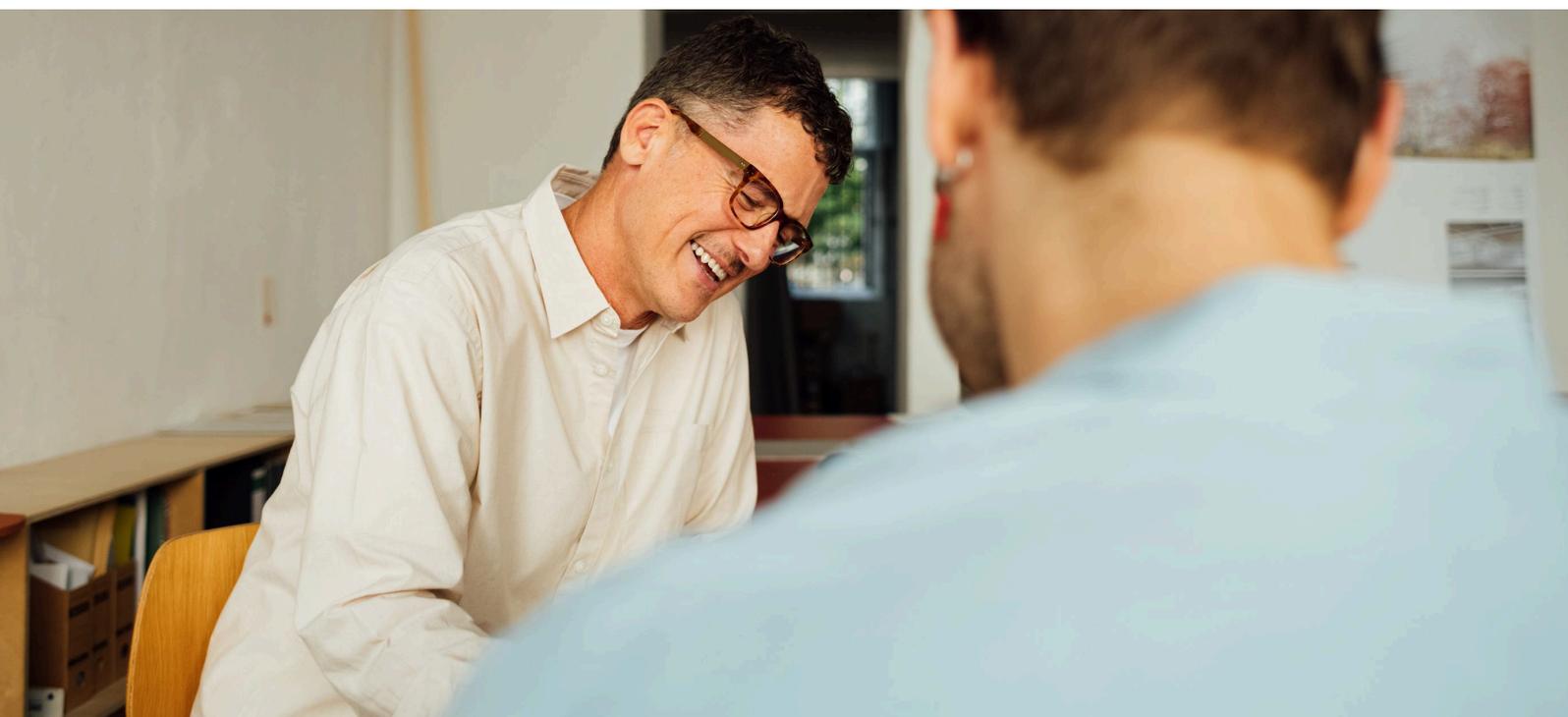
1. Evalúa las habilidades Esto es un paso crítico. Debes asegurarte de que cada miembro del equipo tenga las habilidades técnicas y la experiencia adecuada para contribuir efectivamente al proyecto. Para líderes no techies, la evaluación técnica puede ser un dolor de cabeza. Contar con un PM técnico, o con un partner estratégico como Shakers, ayudará al proceso de selección y contratación.

2. Conoce a candidatos pre-evaluados Cierra entrevistas con candidatos que ya matchean contigo a dos niveles:

- a nivel técnico (ha trabajado en proyectos y empresas similares, maneja las skills que requiere el proyecto etc)
- a nivel cultural (hay encaje a nivel personal, cultural y conductual)

En Shakers tenemos muy claro que el éxito de un proyecto depende de mucho más que de la experiencia profesional, y que de un talento o un cliente nos indica que necesitan ciertas herramientas. Por suerte, nuestro equipo de talento se asegura de que nuestros freelances sean top en sus campos (menos del 7% de los talentos que aplican a Shakers reciben acceso a nuestra plataforma), por lo que valorar la calidad de su experiencia y sus habilidades es una preocupación menor.

Por eso, la salsa secreta de nuestro producto no es usar algoritmos ultra-complejos para matchear talentos- clientes (que los usamos) o el utilizar un complejo proceso de big data y treinta nombres en inglés para estudiar a cada uno de nuestros miembros (que lo hacemos). No. Nuestro secreto es tener muy claro, desde el inicio, que tenemos que aproximar a encontrar los factores personales, motivacionales e individuales en nuestras "ecuaciones" para emparejar talentos y clientes. Y en particular, ver cómo estas variables interactúan entre sí para generar un clima donde ambos interesados pueden desarrollar un proyecto de la manera más satisfactoria para ambas partes.



3. Define unas expectativas claras En la conversación con el talento, habla de manera transparente, cuéntale tus necesidades, miedos expectativas, objetivos del proyectos, alcance... Definir unos hitos o entregables claros para que todo el equipo comprenda su rol y responsabilidades. Esto marcará una hoja de ruta clara de trabajo para el futuro y garantizará que todos están alineados con el proyecto.

4. Define el scope del trabajo en remoto, trabajo asincrónico Sean cuales sean las herramientas que utilices: Slack, Notion, Airtable, Monday, ten en cuenta las preferencias de comunicación y ritmo de cada miembro del equipo. Es muy importante comprender y respetar las preferencias de comunicación individuales de los miembros del equipo.

En Shakers encontrarás una suite de herramientas gratuitas que garantiza la comunicación efectiva entre equipos: Chat, videollamadas, herramienta para dar feedback, dashboard de tareas...

Algunos

Do and Dont's

- Capacita a esos perfiles top para mejorar las habilidades de tu equipo interno
- Lleva a tu equipo nuevas perspectivas para mantenerte a la vanguardia
- Fomenta la colaboración entre el talento externo y el equipo interno para aprovechar al máximo la experiencia y la diversidad de perspectivas.
- Ofrece retroalimentación constructiva y reconocimiento por el trabajo bien hecho para motivar a los fractional talents y fomentar una relación de trabajo positiva.

- No instales un sistema de supervisión supercomplejo para controlar cada movimiento
- No te quedes anclado en el "aquí se hacen las cosas así" de tu organización
- No ignores las necesidades y expectativas del talento externo; haz sentirse valiosos, incluidos y valorados.
- No asumas que los perfiles externos puede resolver todos los problemas de tu empresa; reconoce sus habilidades y limitaciones y utilízalas de manera estratégica.

03

Onboarding e integración *exitosa* de estos profesionales en tu equipo

La clave para el éxito en las colaboraciones con Fractional Talent *es sencilla*: trátalos, cuídalos y dales el lugar que le darías a tu personal interno.



1. Pon a su disposición materiales, guías, vídeos que le ayuden a ponerse al día rápidamente y que puedan ver manera asincrónica.

2. Nombra un “Owner de Onboarding” de tu equipo, alguien que tenga el papel de responder preguntas que es inevitable que surjan y se muy claro con estos responsables con lo que esperas de ellos.

3. Deja claro al equipo interno el papel de estos perfiles, cómo van a ayudarle en su día a día, qué objetivo le van a ayudar a cumplir. Se transparente con tus profesionales internos para que no se sientan invadidos y saquen el máximo partido a la colaboración.

Haz check a este listado y consigue un ***onboarding*** ***efectivo***

Asegúrate una buena conexión con el equipo

El salario y los beneficios no son los principales factores que despiertan la motivación en toss equipos, sí lo es el sentir que lucha por un propósito que comparte, que forman parte de un proyecto ambicioso en el que están creciendo y desarrollándose. Por eso:

- Haz incapié en la misión de tu empresa Pon sobre la mesa las fortalezas y debilidades del equipo
- Empodéralos para que puedan comunicarse con diferentes personas de tu organización
- Tenles en cuenta para afterwork, eventos... intenta (en la medida de lo posible) que os desvirtualiceis

Establece hitos claros, cristalinos

- Define hitos y objetivos
- Asegúrate que comprenden sus roles, responsabilidades y cómo su aportación va a ayudar a llegar a objetivos
- Presenta esos compromisos al resto de tu equipo para que entiendan el valor que vienen a aportar

Programa de transparencia y actualizaciones del progreso

- Actualiza regularmente a todos los miembros sobre el progreso del proyecto, prioridades (un weekly semanal sería lo ideal)
- Vibe checks regulares minimizan sorpresas y aseguran que todos estén alineados.

Construye una base del conocimiento

Recopila y documenta todo el material de tus primeros onboardings con Fractional Roles y construye una base del conocimiento que sea común a todo el squad (tanto interno como externo) con el siguiente contenido:

- Estructura y procesos de la empresa
- Datos críticos del proyecto

Kickoff checklist para tu knowledge project base:

- ¿En qué está trabajando este squad?
- ¿Por qué están trabajando en ello?
- ¿Cuánto esfuerzo supondrá (en tiempo)?
- ¿Cuáles son los entregables y deadline claves?
- ¿Cómo se va a medir el éxito?
- ¿Qué herramientas de comunicación y gestión de proyectos/tareas se están utilizando?
- ¿Cuál es la cultura de trabajo?
- ¿Cómo y cada cuanto se va a hacer seguimiento?
- ¿Hay weeklys o monthlys a los que deben asistir?
- Si hay bloqueos, ¿cómo deben comunicarse?
- ¿Cuál es el material imprescindible para ayudarte a aprender e incorporarte a la empresa?
- ¿Cuál es la metodología de gestión de proyectos y productos?
- ¿Cuál es la disponibilidad esperada para el total de horas en la semana y durante el día?

Un caso de éxito

Sorín es CEO de Miss Conversión y uno de los expertos SEO más reconocidos del país, empezó en este sector hace unos años.

Trabajó en el proyecto de transformación digital de Peldaño, elige de manera estratégica en los proyectos en los que se involucra (1-2 máximo al año, busca que sean grandes proyectos) y, como él mismo confiesa, “se mete hasta la cocina”

Hizo un proyecto demo con Peldaño, grupo de comunicación especializado en B2B, en una de sus verticales. Le demostró con esta demo lo que podía suponer una colaboración a largo plazo y un cambio de metodología y dinámicas en el equipo, solo con ese proyecto demo consiguió que las ventas de peldaño se disparasen un 400%.

Después, todos el equipo de Peldaño les acogió y se dejaron guiar, a día de hoy siguen colaborando (dos años después) e implementando la estrategia en el resto de sus verticales:

“El mérito no es solo nuestro, es del trabajo del equipo del cliente y el resto de talento. Todos le pusimos muchas ganas a este proyecto” Match perfecto, nos explica Sorín.

Sorín Cojocarú

CEO en Miss Conversion

“Dar con vosotros para nosotros ha sido un hito en nuestra historia y no se nos olvida que en la transformación estuvisteis absolutamente a nuestro lado.

Eneko Rojas

Director de marca

04

**Construye un squad
con talento fractional
desde cero**

¿En qué contexto puede ser especialmente potente montar un *squad* de este tipo?

Te lo mostramos con algunos ejemplos:

Construir un MVP de 0 a 1

El formato más común es PM, uno o dos desarrolladores y un diseñador, posiblemente con un data analyst, dependiendo del producto.

- El equipo de desarrollo fue capaz de plantear un **producto a medida** para ir validando el desarrollo por etapas según el avance de sus clientes en sprints quincenales.
- Garantías de empezar a trabajar en sus deadlines previstos con **agilidad gracias a nuestra plataforma.**

Caso de éxito de Scuba

Scuba Finders confió en Shakers para su proyecto de desarrollo de un **MVP personalizado**

Scuba Finders es un buscador de centros y actividades de buceo. Gracias a Shakers han lanzado a producción su plataforma que lleva funcionando desde hace 5 meses.

Los porqués del éxito:

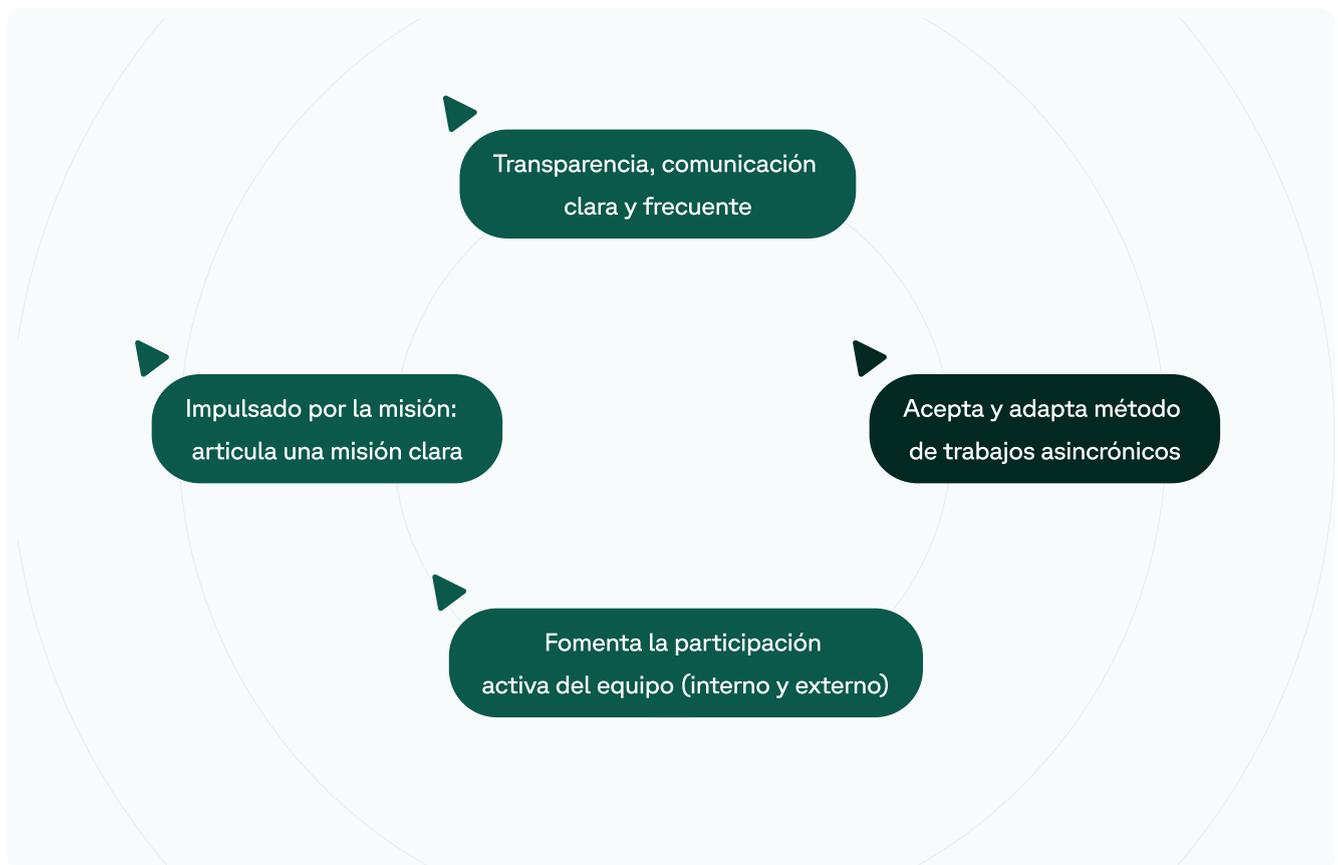
- Se aterrizó a un **MVP el diseño de su plataforma** y dos diseñadores top 40 de shakers hicieron un desarrollo personalizado en dos meses.



Desarrollo de una aplicación de IA para mejorar el servicio al cliente en una gran empresa

Formato más común, PM con experiencia en implementación de IA a gran escala, un arquitecto de soluciones para diseñar la infraestructura necesaria, Desarrollador especializado en IA para los algoritmos y modelos predictivos, un experto en experiencia de usuario y un data analyst.

Hemos trabajado con más de 200 empresas que han montado su squad externos desde cero en Shakers, aquí las claves del éxito:



05

**Cambia de mindset,
mejora y crece
continuamente**

Adopta una mentalidad de mejora continua al reevaluar de manera constante tu misión, composición del equipo, resultados y hitos. Este proceso iterativo, conocido como *Flywheel* , ayuda a tu empresa a adaptarse a las necesidades y prioridades cambiantes del mercado, garantizando el éxito a largo plazo.

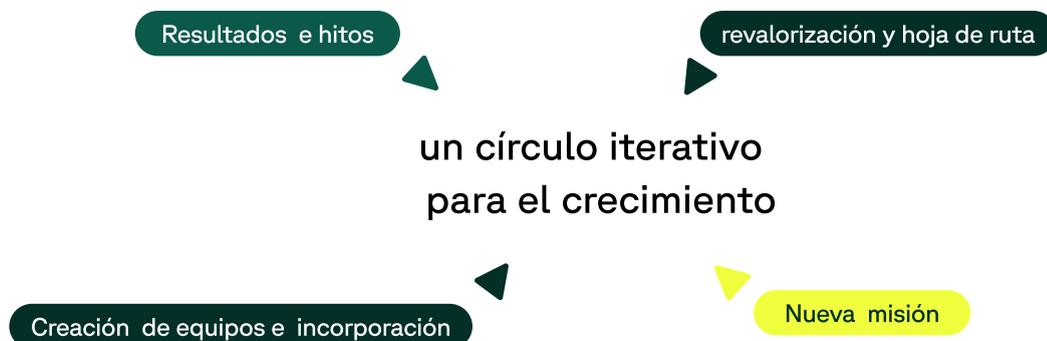
Puedes maximizar la flexibilidad de tu equipo fraccional cultivando una cultura de mejora y crecimiento continuos. Fomenta una mentalidad de experimentación, aprendizaje y adaptación para impulsar la innovación y el éxito a largo plazo.

Reevaluar la iniciativa roadmapping:

Revisa los objetivos y la composición de tu equipo fraccional y ajústalos a los necesidades y desafíos de tu empresa en cada momento.

Escala o desescala:

Está listo para ajustar tu hoja de ruta para satisfacer necesidades y prioridades cambiantes. Desescalar no es un signo de fracaso, sino de agilidad y adaptabilidad.





Conclusiones

Incorporar a talento fractional en tu empresa no es solo un movimiento táctico, es estratégico.

La naturaleza flexible y dinámica del futuro del trabajo permitirá a las empresas combinar la **estabilidad, la experiencia y la capacidad de pivotar** en respuesta a oportunidades y amenazas. La mentalidad de mejora continua que fomenta el enfoque de este talento mantendrá a tu negocio alerta, listo para **adaptarse y crecer**.

En última instancia, el valor de los equipos fraccionales va más allá de simplemente llenar brechas de habilidades. Se trata de fomentar una cultura de innovación, crecimiento continuo y resiliencia frente al **cambio**.

Glosario

Fractional Work

I.m. acuerdo de trabajo en el que un profesional proporciona habilidades especializadas o servicios de gestión a múltiples organizaciones a tiempo parcial o por proyecto. Este modelo de trabajo ha ganado popularidad en los últimos años debido a la creciente demanda de soluciones flexibles y rentables para que las empresas accedan a conocimientos específicos.

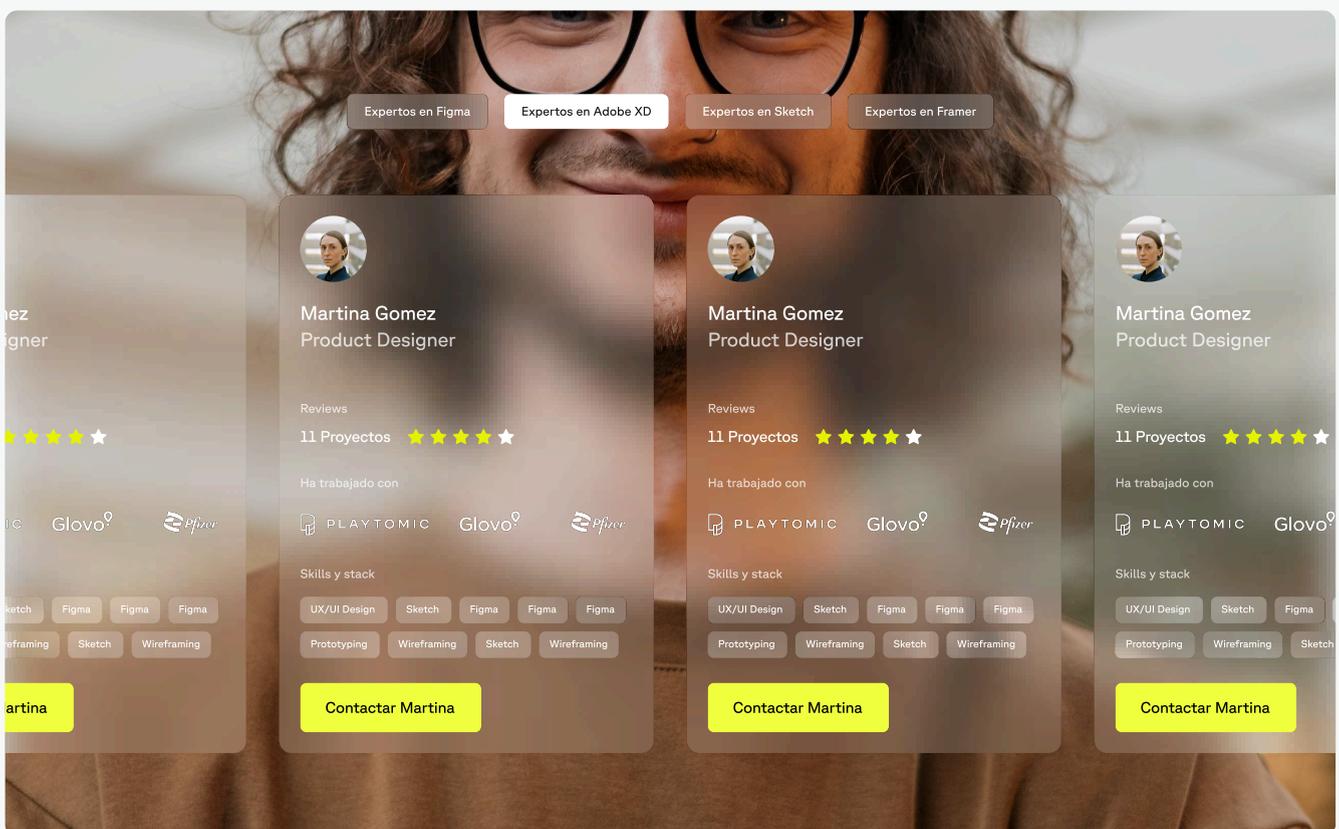
Fractional Team

I.f. es la evolución del fractional work. En lugar de buscar trabajadores independientes uno por uno, puedes contratar a un squad completo encajando sus horas de manera flexible.

Freeworkers

I.m. nueva generación de freelance con alto seniority, unos 9 años de experiencia previa, que colaboran con organizaciones medianas y grandes involucrándose en proyectos porque entienden que es la mejor manera de aportar su expertise y valor a la compañía. Es una nueva fuerza laboral más eficiente, comprometida y lista para las transformaciones constantes del mercado actual. Colaborar con ellos será palanca diferenciadora y, ventaja clave, de las compañías más innovadoras.

Contrata a los mejores fractional roles techies y construye tu squads desde cero para resolver tus retos de forma **más ágil** en Shakers.



Contrata a los mejores fractional
roles techies y construye tu squads
desde cero para resolver tus retos de
forma *más ágil* en Shakers.



Empieza ahora



**Nuestros
clientes
nos adoran**

 Trustpilot