

# “El Nethunting es la nueva forma en que las empresas delegan sus procesos de selección”

**Susana González y Héctor Delgado** Fundadores de Create Consulting

Create Consulting es una compañía especializada en la búsqueda y selección de talento basada en el NetHunting y fundada en 2018 por Susana González y Héctor Delgado. Hablamos con ellos para conocer su filosofía de trabajo.

## ¿Cuál es la propuesta de valor de la empresa en el campo del headhunting?

El Nethunting es la nueva forma de hacer Headhunting. Ahora los candidatos están en las redes tanto en las redes profesionales como en las redes sociales, y es ahí donde tenemos que ir a buscarlos. De ahí que hayamos desarrollado nuestra propia plataforma de Recruiting que nos permite conectar en tiempo real con todos estas redes y poder llegar al máximo número de candidatos en el menor tiempo posible.

Además, para que este proceso Nethunting sea mucho más efectivo, se requiere del uso de una metodología de trabajo ágil y 100% digital. En la práctica, esto se traduce en la optimización del tiempo de respuesta al cliente, que nos permite garantizar que en siete días podemos presentarle candidatos válidos. Todo esto ha sido posible gracias a que hemos digitalizado todo el proceso de recruiting de principio a fin, desde la captación y relación con los candidatos hasta la presentación de los candidatos a los clientes.

## ¿Trabajar para empresas y para candidatos hace que sea necesaria una filosofía de trabajo muy concreta?

Es el pilar de nuestro negocio. Para nosotros es tan importante el cliente como los candidatos. Estamos invirtiendo muchos recursos en mejorar la relación con las dos partes desde todos los puntos de vista: en tecnología, poniendo a disposición de nuestros clientes las mejores herramientas digitales y dando a nuestros candidatos un acceso a su espacio en nuestra app donde pueden consultar cómo va su proceso, todas las conversaciones que mantenemos con él o buscar nuevas oportunidades gracias a nuestro ChatBot Inteligente y a la IA + MatchMaking que hemos desarrollado en nuestra plataforma, que se ocupará de buscar el Match perfecto de las posiciones que mejor encajan con su perfil y sus preferencias de búsqueda.

## ¿El talento digital requiere un enfoque diferente a la búsqueda tradicional?

Totalmente, un enfoque tradicional lleva un mínimo de 3-4 semanas para llevar a cabo un proceso de búsqueda de candidatos válidos para una posición, debido a la ineficiencia de los procesos y a la poca digitalización del proceso. Nosotros hemos pasado de 3-4 semanas a 7 días lectivos para darle a la empresa una respuesta

rápida y ágil a su necesidad, normalmente urgente, de cubrir una posición.

## Optimizando el proceso...

Así es. Y desde todos los puntos de vista. En la relación con el cliente, ponemos a su disposición un solo interlocutor y una app donde podrá visualizar y gestionar en tiempo real a los candidatos válidos que le vamos presentando. Con esto ganamos un tiempo enorme evitando el envío de todos los candidatos y feedback por mail y evitamos utilizar herramientas de office que implica un alto riesgo en cuanto a seguridad de la información sensible y cumplimiento de LOPD. Además, tenemos toda la información de los candidatos siempre accesible y actualizada en tiempo real, y que cumple 100% con la ley de protección de datos.

En cuanto al candidato, le ofrecemos un espacio propio a través de nuestra aplicación donde puede consultar el estado de su proceso, preguntar en cualquier momento cualquier duda, ver todas las conversaciones que mantenemos con él, consultar el histórico de los procesos donde ha participado, buscar otras oportunidades y marcar sus preferencias. Estamos trabajando en desarrollar lo que nosotros llamamos nuestro CRM de candidatos.

## ¿También se mejora el proceso de búsqueda de candidatos?

Sí. Para poder conseguir que todos los procesos de selección que llevamos a cabo sean exitosos, hemos tenido que ir más allá que el uso de herramientas tradicionales, y hemos tenido que trabajar intensamente para conseguir integrar nuestra plataforma con todos los espacios digitales donde se encuentran los potenciales candidatos, como son las redes sociales, plataformas de empleo, colegios oficiales, escuelas de negocio, SEPE, Blogs y webs especializadas por sector etc. de manera que podamos llegar a todo el espectro digital donde todos estos candidatos se encuentran. Esto es un proceso muy dinámico y estamos siempre buscando las nuevas redes, portales, plataformas y aplicaciones que van surgiendo para buscar la forma de integrarnos con todas ellas.

## ¿Qué elementos diferencian a Create Consulting de sus principales competidores?

Nuestra filosofía de trabajo. Los dos socios fundadores hemos vivido más de



## Create Consulting apuesta por un modelo digital y ágil en la búsqueda y captación de talento para las empresas

25 años el mundo de la empresa como empleados en posiciones de responsabilidad y directivas, y cuando hemos trabajado en departamentos de RRHH, veíamos las deficiencias de los servicios tradicionales de selección externa y headhunting: no nos llegaban los candidatos en el plazo que requiere el negocio y, en la mayoría de los casos, no cumplían con el perfil demandado.

Hemos querido crear esta empresa de cero para poder ser ágiles y digitales desde el inicio, sin ningún lastre, y es lo que hicimos. Hemos cogido un negocio que conocemos muy bien y lo hemos diseñado tal y como queríamos para poder ser lo más rápidos y eficientes posible y asegurando una calidad óptima en los candidatos que presentamos. Nuestros valores nos definen y los llevamos a cabo en todo lo que hacemos: transparencia, profesionalidad, innovación, calidad y agilidad. No hace falta tener muchos valores, pero sí deben ser fuertes y poder ser aplicados en nuestro día a día.

## ¿Es posible seguir innovando en un sector como este?

Siempre, y más ahora que cada día se inventa algo nuevo. Inteligencia artificial, metaverso, robotización... Nosotros estamos al tanto de todo lo que se hace en nuestro sector y analizamos cómo podemos integrar todas esas innovaciones a nuestro negocio. En temas de IA, estamos avanzando en la mejora del proceso de MatchMaking y búsqueda de candidatos en bases de datos y redes, y ya estamos empezando a implantar soluciones para realizar entrevistas virtuales asistidas.

## ¿Cuáles son los retos de la firma para los próximos años?

Nuestro objetivo es ser la empresa de referencia, innovadora y pionera en el sector del Recruiting de Middle Search y Recruiting de Alta dirección, vinculando la selección con la tecnología aprovechando lo mejor de la IA y de toda la experiencia y conocimiento de todos los que formamos parte de Create.

Por tanto, si queremos ser el número uno, tenemos que ser los más rápidos e innovadores del mercado, y esto sólo se consigue con un modelo de gestión ágil y abierto, buscando continuamente nuevas formas de llegar a los candidatos, estando al día de nuevas tecnologías, otras startups del sector, redes sociales, y herramientas y aplicaciones que surgen en el mundo de los Recursos Humanos y la Selección.