



## 1 Descripción general del caso de innovación

2 Estaba volviendo en tren de cercanías de ver el partido del Madrid en el  
3 Bernabéu. En Recoletos, se sienta un tío justo enfrente de mí. Lleva una bufanda  
4 del Madrid, yo llevo también la mía. Le piso sin querer (los cercanías de Madrid  
5 se prestan a esto) y arrancamos la conversación de manera natural. Nos  
6 acababan de dar un meneo bastante importante, 0-3 nada menos (no como  
7 ahora, que vamos a ganar todos los títulos). Después de unos minutos de  
8 observaciones banales el hombre me cuenta que el Madrid va igual que su vida  
9 laboral. Comenta que ha trabajado de directivo en el sector financiero y que  
10 lleva 2 años largos en el paro y que no ve oportunidades algunas de salir del  
11 atolladero. Así, a bote pronto, siendo del sector financiero confesaré que, de  
12 saque, no me dio ninguna pena. No obstante, el hombre la verdad es que era un  
13 tío educado, gracioso y muy listo. Cuando digo muy listo, quiero decir, muy  
14 inteligente, muy vivo en los razonamientos.

15 Empezamos a hablar del sector transporte, sector en el cual trabajo, y el tío  
16 utiliza fenomenal los números. Comprende también todas mis objeciones y mis  
17 contraargumentos, demostrando que es alguien de gran valía y con quien sería  
18 muy fácil trabajar. Al hilo de la conversación, empecé a divagar sobre lo bueno  
19 que sería que la gente de recursos humanos de las empresas pudiera acceder  
20 de manera más transparente a la información de la valía real de las personas.  
21 Vamos, le daba a entender que si él no tenía empleo era porque las personas de  
22 RRHH no habían podido llegar hasta sus verdaderas capacidades.

23 La selección de personal [ha cambiado radicalmente en los últimos años](#). ¿Cómo  
24 se hacía “a la antigua usanza”? Para publicar en un periódico determinado, los  
25 viernes antes de las 2 de la tarde se debía gestionar el tema a toda prisa con la  
26 agencia para intentar obtener una buena posición en las primeras páginas, con  
27 el fin de que los candidatos tuviesen el anuncio bien visible y enviarán sus  
28 candidaturas. Se pagaba bastante dinero por ello. Los currículums llegaban por  
29 carta durante la semana siguiente a la publicación, y se debían abrir los sobres,  
30 leer las cartas de presentación y organizar todos los currículums, generalmente  
31 en carpetas físicas y con separadores de candidatos entrevistados, candidatos  
32 descartados, finalista y demás. Y los comentarios de las entrevistas se anotaban  
33 en el mismo currículum y al finalizar el proceso se archivaban. Luego llegaron los  
34 portales de empleo, los Infojobs y compañía.





36 Finalmente, en 2002, se funda LinkedIn. Los primeros usuarios en España llegan  
37 en 2004. LinkedIn, junto con Twitter y Facebook acaban revolucionando el  
38 mundo del recruiting. Twitter por ejemplo publica mensualmente 500.000  
39 anuncios de empleo.

40 Le planteo que sería tremendamente útil que existiera un LinkedIn de video, en  
41 el que las recomendaciones de las personas tuvieran las siguientes  
42 características:

- 43 i. La persona que recomienda a otra debe haber trabajado con ella. No  
44 tendría sentido que una persona recomendara a otra si no hubiera  
45 tenido ningún tipo de relación laboral con la misma (p.ej: le conoce de  
46 un equipo de fútbol).
- 47 ii. La persona que recomienda debe declarar a la cámara que no guarda  
48 relación familiar directa o indirecta, o de amistad regular. La realidad es  
49 que escribiendo 2 o 3 líneas de texto de recomendación en LinkedIn se  
50 pueden decir muchas *medias verdades* (en algunos casos la gente va  
51 más allá). Pero cuando estás delante de una webcam y sabes que tu  
52 video va a formar parte de una red social profesional, es evidente que  
53 tienes que ser sincero. Como dice Thomas Friedmann, en el mundo  
54 plano *más vale ser bueno porque al final se sabe todo*.
- 55 iii. Debe hacer referencia a problemas concretos que ha resuelto la  
56 persona recomendada. Es decir, el video debería ser algo de la siguiente  
57 naturaleza “Hola, me llamo Fulano Menganez y he sido compañero de  
58 trabajo de Pepita Zutano. Destacaría de su valía profesional el día que  
59 asumí mi trabajo al tener que llevar a mi hija a urgencias. Se quedó  
60 trabajando toda la noche para cumplir lo acordado con el cliente. Al día  
61 siguiente, cuando llegué a la oficina y la vi con la misma ropa que la  
62 noche anterior, me di cuenta que no solo es una compañera magnífica,  
63 sino también una persona comprometida con su trabajo. Quien haya  
64 pasado una noche en vela trabajando sabe a lo que me refiero”. Total:  
65 menos de un minuto de grabación.

66





67 Actualmente ya se está extendiendo en el mercado la práctica de elaborar un  
68 video currículum (ver ejemplos en anexo). Con todo, la elaboración de un  
69 video CV debe realizarse correctamente o se corre el riesgo de realmente  
70 revelar información [contraproducente](#).

71 Discutimos un rato sobre los target del portal, que acordamos serían las  
72 empresas de selección de personal o, en general, cualquier empresa con  
73 necesidades de contratación de personal.

74 Igualmente profundizamos sobre cómo monetizar un portal de estas  
75 características y llegamos a la conclusión de que no debería ir ligado a un modelo  
76 de publicidad. El motivo fundamental es que aunque los ingresos por publicidad  
77 en internet van progresivamente creciendo, el número de usuarios únicos que  
78 es necesario disponer para basar el modelo de negocio en ingresos por  
79 publicidad es increíblemente elevado. Asimismo, las últimas tendencias en  
80 mercados “relativamente maduros” como EEUU muestran que los ingresos por  
81 esta vía [se están estancando](#).

82 Comentamos que el pago debería ser por descarga de vídeo. Es decir, los clientes  
83 pagarían un pequeño fijo mensual por tener acceso al portal, junto con un pago  
84 variable por video descargado. Así, una persona de RRHH pagaría, en caso de  
85 estar interesado en 10 potenciales candidatos para un puesto y de visualizar 10  
86 videos de recomendaciones por candidato, un total de 100 € (1€/vídeo  
87 descargado). Es decir, el equivalente a 2 taxis a Barajas desde el oeste de Madrid.

88 Supongamos que los videos se limitan en el tiempo, es decir, que un  
89 recomendador únicamente puede subir un video de un máximo de 1 minuto  
90 sobre una persona. En tal caso, el *headhunter* podría ver tranquilamente los 100  
91 vídeos en el transcurso de una mañana de un par de horas (120 minutos,  
92 suponiendo 20 minutos para pausas o un café). No se prescindiría en modo  
93 alguno de las entrevistas intermedias y finales necesarias para efectivamente  
94 contratar a una persona, pero el filtrado inicial sería increíblemente más efectivo  
95 y, además, se podría dar con personas potencialmente muy valiosas en caso de  
96 tener un curriculum *técnicamente del montón* pero con múltiples referencias  
97 positivas de peso de las personas con las que hubiera trabajado.





98 En fin, después de 34 minutos dándole forma a la idea de negocio llego a Las  
99 Rozas, donde me despido rápidamente y hago el ademán de bajar. De repente,  
100 el tipo me agarra del brazo y me dice: “Si te atreves a montar este negocio, te  
101 financio con 150.000 €, tú te quedas el 51% y yo el 49%”.

102 Llega el 24 de mayo de 2014. Casi 3 años después de aquel viaje en tren, Manuel  
103 (a la postre me enteré que era *business angel*), Concha (su mujer), Sonsoles (la  
104 mía) y nuestros hijos entramos en el Estádio do Sport Lisboa e Benfica. Ambos  
105 llevamos la misma bufanda de aquel día del Cercanías, y debajo una camisa con  
106 el logo de Verazia, la empresa de internet que habíamos imaginado (y  
107 posteriormente creado) y que nos había permitido dar trabajo a más de 42.000  
108 personas y generar un retorno sobre la inversión de 25x.

109 A ver si el Madrid aprovecha sus oportunidades como nosotros lo hicimos con  
110 las nuestras.

