

JAMES CAAN

Empresario del año de PricewaterhouseCoopers

**CONSIGA EL
TRABAJO
QUE EN VERDAD
DESEEA**

Ver la **oportunidad**,
destacar en la entrevista
y ser el **elegido**

Consiga el trabajo que en verdad desea

JAMES CAAN

conecta

www.megustaleer.com

Contenido

Cubierta

Portadilla

Consiga el trabajo que de verdad desea

Pensar en positivo

Pasión

Presentación del currículum

Preparación para la entrevista

Presentación

Puesta en escena

Poder

Placer

Perseverancia

Póquer

Una última reflexión

Agradecimientos

Notas

Créditos

Acerca de Random House Mondadori

Introducción

Hace un par de años puse un anuncio para contratar a un gestor de inversiones en mi sociedad de capital privado, Hamilton Bradshaw. En el anuncio decíamos que el candidato debía acreditar una experiencia de tres años como censor jurado de cuentas, tenía que haber trabajado para una de las cinco primeras firmas auditoras y haber estudiado en Oxford o en alguna universidad de características similares. Eran las condiciones habituales para conseguir el empleo.

Una tarde recibí una llamada desde recepción.

—Hay alguien abajo que quiere verle.

Eché un rápido vistazo a mi agenda y vi que no tenía citas concertadas para esa hora.

—Lo siento —dije—. No puedo ver a nadie. En estos momentos estoy muy ocupado.

Colgué el teléfono.

Tres cuartos de hora más tarde, recibí otra llamada.

—James, continúa sentado en recepción.

—¿Qué quiere?

—Ah, dice que solo quiere ver a James Caan.

—No, olvídale.

No obstante, pedí a un miembro de mi equipo que bajara y le explicara que nunca recibimos a nadie sin cita previa y que lo lamentábamos, pero no había ningún hueco disponible. Mientras el empleado se iba a transmitirle el mensaje, yo continué con lo que estaba haciendo.

Sin que yo lo supiera, incluso después de haber recibido la mala noticia, el tipo se limitó a preguntar a qué hora cerraba la oficina y continuó sentado, esperando pacientemente. Aquella

tarde yo tenía una reunión en la City, y a las cuatro atravesé la recepción y salí del edificio.

De pronto intuí que había alguien detrás de mí. Me giré en redondo.

—Hola, James —dijo el hombre—. Me llamo Greg. Vi su anuncio solicitando un gestor de inversiones, y aunque carezco de los requisitos que solicita, sé que puedo hacer el trabajo.

Miré al tipo y no pude reprimir una sonrisa, porque si bien estaba pensando para mis adentros: «¡Vaya morro!», me vi forzado a admirar el hecho de que, como le faltaba la titulación necesaria y la experiencia exigida, había deducido que la única forma de abordarme era esta.

—Mi coche está aparcado en la esquina —dije—. Tiene exactamente un minuto, hasta que llegue al coche, para explicarme por qué debería concederle una entrevista. Sesenta segundos, a partir de este momento.

Greg me hizo un resumen de su vida. Me dijo en esencia que, no obstante carecer de los requisitos académicos específicos y no haber trabajado para ninguna de las firmas auditoras más importantes, en la práctica había hecho este trabajo.

—Estoy decidido —insistió—. Soy muy trabajador. He leído su página web. Sé a qué negocio se dedica. Sé exactamente lo que hace, y capto la idea de cómo administra carteras de inversiones.

Gracias a sus investigaciones, Greg sabía tanto sobre la empresa y nuestro negocio que al final de su discurso de un minuto tuve que decir:

—De acuerdo, aquí tiene el número de teléfono de mi director de inversiones. Llámeme. Estaremos todos reunidos hasta las ocho de la noche, pero si le llama entonces, yo me ocuparé de conseguirle una cita.

A las ocho en punto llamó al director de inversiones. Le invitamos a una entrevista. En circunstancias normales, yo jamás asistía a una primera entrevista, pero esta vez lo hice, junto con nuestro director de inversiones y nuestro director financiero. De antemano, ya había decidido que Greg las iba a pasar canutas. Había entrado en liza gracias a su cara dura. Yo pensaba que si estaba tan seguro de sus capacidades debía ser muy bueno. Le sometimos a una entrevista muy áspera, y formulamos algunas preguntas muy inquisitivas y agudas. Me quedé estupefacto. Tenía una gran respuesta para cada pregunta. ¡Eso sí que era capacidad de resistencia!

Al final de la entrevista pedí a Greg que esperara fuera mientras hablaba con mis colegas. Los tres nos mostramos de acuerdo en que debíamos concederle el empleo enseguida. Todos nos dimos cuenta de que podíamos haber entrevistado a alguien provisto de todos los requisitos, pero ¿qué valor podíamos adjudicar a la determinación, el dinamismo y las ganas de conseguir aquel trabajo?

Le pedimos que volviera a entrar.

—Estamos asombrados —dije—; aun así es un placer para nosotros ofrecerle el cargo.

Greg vino a trabajar con nosotros y lo hizo muy bien. Al abordar la situación desde una nueva perspectiva y poner patas arriba las convenciones habituales, había conseguido su trabajo ideal.

Este libro versa precisamente sobre eso: cómo conseguir el trabajo que realmente desea y que transformará su carrera. En un momento en que lo único que parece seguro en el mundo de los negocios es la incertidumbre, y cuando el mercado laboral es más desafiante que nunca, voy a darle el mejor consejo que pueda, basado en treinta años de experiencia trabajando, fundando y dirigiendo empresas de selección de personal.

En el mercado laboral se dirime una batalla campal, de modo que se necesita toda la munición que se pueda conseguir para llevar ventaja y sobresalir.

Le guiaré paso a paso a través de todo el proceso. Cómo ser positivo sin desfallecer en un contexto económico difícil. Cómo ser proactivo a la hora de buscar las oportunidades laborales adecuadas. Cómo vender su imagen para lograr una entrevista. La importancia vital de la preparación, para que esté relajado y seguro en la entrevista, y pueda ofrecer una gran actuación. Cómo llegar al acuerdo más ventajoso para usted en una oferta de trabajo. Y en cada fase intentaré arrojar una luz diferente sobre los métodos formularios y tradicionales de abordar todo el proceso.

Vivimos una época de flexibilidad e imaginación, pero también es preciso trabajar con ahínco, como hizo Greg cuando investigó de forma tan exhaustiva a Hamilton Bradshaw (aunque debo advertir, por si se le ocurre dejarse caer por recepción para intentar tenderme una emboscada similar, que el suyo fue un caso único). Aunque parezca increíble, el 95 por ciento de los candidatos nunca se molestan en dar un paso más. Nadie les ha explicado cómo lograr un empleo. Se mueven por instinto. Ven un trabajo y, casi sin pensarlo, envían su viejo currículum y cruzan los dedos.

Lo digo porque he trabajado en el campo de la selección de personal toda mi vida. No lo he descubierto por casualidad. He aprendido los entresijos y los detalles del negocio gracias a mi experiencia personal y directa. Juntos vamos a hacer crecer las probabilidades de conseguir el trabajo perfecto.

Porque creo a pies juntillas en que es posible encontrar el empleo de sus sueños, aunque ha de ser capaz de hacer el trabajo. Es inútil decir «Quiero ser primer ministro», por ejemplo, si es incapaz de ejercer el cargo. Solo puede desempeñar un

papel si posee aptitudes para ello, pero conseguirlo exige planificación, preparación y determinación. Recuerde que la mayoría de la gente, la inmensa mayoría de los demás candidatos que solicitan el trabajo que usted desea, ni siquiera intentan llevar a cabo el diez por ciento del trabajo extra que mejoraría sus probabilidades. Por eso no consiguen esos empleos.

Un estupendo incentivo es inspirarse en alguien a quien admira, alguien que haya conseguido su trabajo ideal gracias al compromiso, la fe y el dinamismo auténtico. Pienso en gente como Stuart Rose, quien empezó en Marks & Spencer como aprendiz de administración a principios de los setenta, y treinta años después fue nombrado director general de la empresa. Philip Clarke, que empezó trabajando los sábados en la cadena de grandes superficies Tesco cuando tenía catorce años, y fue nombrado director general de la empresa en sustitución de Terry Leahy, quien también había sido reponedor de jovenito. O Rose Marie Bravo, encargada de compras en unos grandes almacenes de Long Island, que terminó al mando de Saks Fifth Avenue, antes de poner de nuevo a Burberry en la senda del éxito.

¿Y qué mejor inspiración que Barack Obama? Piense en su procedencia y en dónde está hoy. Tenía que creer en sí mismo. ¿Cuáles eran las posibilidades que jugaban en su contra en la lucha por conseguir aquel empleo? Tomo prestado su lema: ¿puede conseguir el trabajo de sus sueños? Sí, puede. Por supuesto.

Hay muchas personas que han roto el molde, que han cruzado la línea, que han tenido la suficiente fe en sí mismas para conseguir el trabajo que deseaban de verdad. Sin embargo, lo que no debe olvidar es que ninguna consiguió esos empleos por casualidad. Se ganaron el derecho a obtenerlo. Este libro

no trata en torno a la esperanza de que sea afortunado. Habla de buscar su propia suerte.

«Sí, el mercado laboral es más duro que nunca.
Sí, la competencia por lograr un empleo es feroz.
Pero esta podría ser la oportunidad perfecta de
demostrar su auténtica valía.»

1

Pensar en positivo

Probablemente tenga razón si piensa que encontrar el trabajo de sus sueños en esta turbulenta situación económica (la recesión más severa de las tres últimas generaciones) es intentarlo en el peor de los momentos.

Es cierto que el mercado laboral está sometido a una gran presión. Las cifras del paro y el desempleo han aumentado hasta niveles que no se veían desde la recesión de los años noventa. Hay pocos sectores que no hayan resultado afectados y mucha gente está preocupada, cosa nada sorprendente, por la incertidumbre del mercado laboral.

Las empresas privadas se están apretando el cinturón para mantenerse a flote, y el sector público está recortando presupuestos. En ambos casos eso significa reducción de empleo, porque recortar plantillas y salarios siempre es una solución fácil. El concepto de «un trabajo para toda la vida» está muerto y enterrado. El desempleo va al alza, y las cifras oficiales no incluyen a la gente que desearía cambiar de empleo, pero se aferra con desesperación a su puesto actual, temerosa de la amenaza del paro, y por lo general aumenta su productividad para estar menos a tiro cuando el hacha caiga.

No hay escondite que valga. La competencia por cada puesto de trabajo va a ser dura. Todo el mundo tendrá que supe-

rarse a sí mismo.

Tras unos años en que abundaba el empleo y escaseaban los candidatos, las cosas han cambiado. No solo el trabajo escasea y los candidatos abundan, sino que dichos candidatos son muy aptos, y los empresarios tienden a reducir los riesgos contratando a personas con las aptitudes y la experiencia necesarias. ¿Por qué no? Cuando hay un exceso de buenos candidatos, los empresarios tienen donde elegir. No les hace falta correr riesgos innecesarios a la hora de contratar.

Me gustaría interpretar de otra manera esa imagen funesta, sombría y negativa.

Mi punto de vista positivo es el siguiente: en lugar de estar demasiado deprimidos y faltos de energía, **miremos qué nuevas oportunidades pueden ofrecer estos cambios en el mercado.**

En la actualidad todos los negocios están tratando de maximizar sus activos para asegurarse beneficios, pero hay un activo que parecen decididos a ignorar. Y ese activo es la gente. Con el fin de ahorrar gastos de explotación, los negocios se están desprendiendo del personal, que es su activo más valioso. Como empresario, considero esto una gran oportunidad. Lo que digo es que las empresas deberían invertir, no desinvertir. Estoy seguro de que la lógica empezará a imponerse y la ley del péndulo prevalecerá. El mercado laboral sigue una pauta cíclica clásica. Hará falta tiempo, pero así será.

Aunque sectores como el de la construcción y la arquitectura se han visto seriamente afectados, hay otros que están creciendo. A medida que la población envejece, los sectores de la asistencia sanitaria y la ayuda a domicilio necesitan más trabajadores. El mercado de la energía verde se expande con gran celeridad. La enseñanza precisa con desesperación savia nueva.

Por lo tanto, consideremos el estado del mercado laboral como una oportunidad para usted. Si multinacionales y grandes empresas se desprenden de un gran número de trabajadores, serán los negocios más pequeños, más flexibles, más ambiciosos y más dinámicos los que advertirán la posibilidad de atraer al tipo de talento de categoría (o sea, usted) que en el pasado tal vez no pudieron captar.

En lugar de sumarse a una multinacional inestable y precaria, ¿por qué no entrar en una empresa vibrante y acelerada? Con frecuencia, estos negocios trabajan en áreas innovadoras, porque los pequeños han de ser más creativos para poder competir. Y podrían ser los gigantes de mañana: recuerde que Virgin empezó siendo una tienda de discos, que Google se fraguó a partir de una idea en el reverso de un sobre hace poco más de quince años.

¿Cuáles son las cualidades y aptitudes esenciales que buscan los empresarios?

Aunque vivimos en una época en la que solo sobrevivirán los más aptos, en lugar de concentrarse en usted, y en sus preocupaciones y necesidades (por tentador que sea), intente pensar en lo que irá buscando el empresario que podría convertirse en su jefe. Es vital meterse en su cabeza y comprender cuáles son sus intereses.

Estas son las tres cuestiones en las que hay que pensar, capaces de ayudarle a responder a las actuales necesidades de un empresario e infundir nuevo vigor a una actitud positiva.

1. AÑADA VALOR

En otros tiempos, demostrar aplicación y compromiso era lo fundamental, el factor clave para conseguir un empleo: llegar

temprano y trabajar hasta muy tarde siempre ha sido muy tenido en cuenta por los empresarios. Ahora, si bien esa clase de actitud diligente todavía es un atributo valioso, ya no constituye el factor decisivo.

Después de hablar con empresarios, directores generales y empresas de selección de personal, no cabe duda de que a partir de ahora la primera pregunta que se hará alguien que piense en contratarle será (o debería ser): «¿Cuánto **valor** puede aportar a mi empresa?».

Todo el mundo es muy consciente de los costes, la economía se encuentra en declive, los beneficios disminuyen, los negocios no van tan bien como antes. No hay espacio para el exceso de recursos, contemporalizadores y gente que pierde el tiempo. Por lo tanto, cuando esté pensando en solicitar un empleo, y cuando esté preparando una entrevista, pregúntese: «**¿Soy un activo o un pasivo?**».

En este ejemplo, *activo* significa que aumenta el valor de la empresa, y *pasivo*, que no añade ningún valor y, por consiguiente, es un coste.

Esa es la primera pregunta que ha de plantearse. Debería ser capaz de cuantificar cualquier trabajo o papel y demostrar lo que aporta a la empresa. Va a costarle a su empresa un salario, contribuciones a la Seguridad Social y gastos de mantenimiento. Usted, el empleado, ha de saber lo que cuesta.

Si cobra alrededor de 35.000 euros al año, con una contribución a la Seguridad Social de un 12,8 por ciento, el coste básico de su empleo se eleva a 39.450 euros. Además, ha de sumar lo que vale el escritorio y la silla, su teléfono, sus licencias de ordenador, su parte proporcional de los gastos de alquiler, calefacción, electricidad. Todos estos gastos complementarios, causados por el hecho de que esté sentado en una oficina, ascenderán a un mínimo de 1.165 euros al mes y, lo mire por

donde lo mire, la media oscila entre **mil y dos mil quinientos euros** al mes por persona, que hay que añadir al salario.

Por consiguiente, sea cual sea su sueldo, puede sumar entre **doce y treinta mil euros** a la cifra básica. Y una vez calculado el coste total por año de su puesto en la empresa, ¿será capaz de justificarlo? ¿Qué puede hacer para demostrar que lo vale? ¿Qué puede hacer para conseguir que la persona que desea contratarlo crea que, en el mercado actual, logrará amortizar dicho coste?

Y si no sabe la respuesta, ¿por qué no formula la pregunta? Haga la pregunta a la persona que le entrevista. Imagine que está sentado delante de mí y al final de la entrevista le digo, «¿Le gustaría hacer alguna pregunta?». Usted contesta: «**En este puesto, James, ¿cómo podría contribuir a su empresa?**»

Una pregunta magnífica.

Ser capaz de cuantificar esa contribución depende de la clase de trabajo que quiera. Todo trabajo tiene un rendimiento. La cuestión radica en determinar cuál es el rendimiento. Debería existir una medida directa para cada puesto. Todo puesto podría y debería ser cuantificado, y usted debería ser capaz de demostrar ese valor.

De la forma más directa, si trabaja en el sector de las ventas, usted crea y entrega ingresos, cosa que puede medirse con facilidad y es muy transparente, y como ha conseguido un cliente nuevo puede demostrar que ha tenido un impacto directo y cuantificable en el negocio. Si quiere trabajar en ventas y puede demostrarme que es capaz de generar cuatro veces sus ingresos en valor de ventas, la decisión de contratarle es inmediata.

En otros puestos ha de encontrar diferentes varas de medir. ¿Cuáles son los criterios, los indicadores de rendimiento clave de su puesto? Por ejemplo, en un empleo de ayudante perso-