



## SÉ EL EMPLEADOR IDEAL

Resulta frustrante tener una oportunidad de trabajo y no lograr el desempeño adecuado durante la entrevista o el encuentro inicial. A veces, se cumple con el perfil, pero no se logra sacar suficiente partido en ese momento decisivo. Entrevistar a tu futuro empleador es una herramienta que puede ayudarte a minimizar el riesgo de que eso ocurra.

¿Qué significa entrevistar a tu futuro empleador? Tiene que ver con formarte una idea de lo que esa persona busca y espera encontrar en el candidato ideal. Es una manera de anticiparte a las expectativas de quien decidirá si eres o no la persona indicada para un determinado trabajo.

De momento, muchas de las entrevistas se hacen vía online o simplemente se solicitan cartas de presentación o respuestas a algunas preguntas escritas para seleccionar nuevo personal. En esos casos, también aplica la técnica de entrevistar a tu futuro empleador para descifrarlo. Veamos cómo utilizar esta herramienta.

### **Entrevista de trabajo**

- **La preparación previa**

Una buena entrevista a tu futuro empleador, así como cualquier entrevista, es mucho más fructífera si primero te informas a fondo de los datos de base. Estos incluyen suficientes datos sobre la empresa, el cargo, el empleador y las condiciones en las que se desarrolla la actividad de esa organización en particular.

Actualmente, gran parte de esa información es accesible por Internet. En principio, debes conocer la visión y la misión de la empresa para hacerte una idea de su sistema de valores, la imagen que quiere proyectar y los derroteros que se ha forjado.

También es muy importante consultar las redes sociales de la organización para observar y analizar el tono en el que se comunica y los aspectos a los

que se les da relevancia. Así mismo, de ser posible, las redes sociales de quien te hará la entrevista o del propietario de la empresa. Todo ello puede darte una visión de la personalidad global de la entidad.

- **Entrevistar a tu futuro empleador**

Al entrevistar a tu futuro empleador, las respuestas no las aportará él, sino tú mismo, con base en la información que hayas acopiado y de tu intuición. La pregunta central en esa entrevista es la siguiente: ¿qué tipo de persona es la ideal para ocupar el cargo que está disponible? Sin embargo, formularla de esta manera puede dar lugar a imprecisiones.

Por lo tanto, lo mejor es descomponer ese interrogante global en unas preguntas más específicas. Lo aconsejable, entonces, es descifrar a tu futuro empleador a través de preguntas como estas:

- ✓ *¿Cuál es la cualidad, habilidad y actitud que más valorará en los candidatos?*
- ✓ *Otras dos cualidades, habilidades y actitudes relevantes en los candidatos serían las siguientes.*
- ✓ *¿Qué le llama la atención de este candidato en particular? (Se refiere a ti mismo)*
- ✓ *¿Qué debilidad percibe en este candidato en particular?*
- ✓ *¿Qué ventaja y qué desventaja tiene este candidato frente a los demás?*
- ✓ *¿Coinciden los valores de este candidato con los de la organización? ¿En qué aspectos y por qué?*
- ✓ *¿Qué espera del candidato ideal durante la entrevista?*
- ✓ *¿Qué factor lo haría desistir totalmente de contratar a un candidato?*
- ✓ *De acuerdo con su personalidad, ¿qué tipo de candidato le resulta más convincente?*
- ✓ *Hombre entrevistando a su empleador*

- **Responder y analizar**

La entrevista a tu futuro empleador puede ser tan amplia como quieras, pero debe contener al menos las preguntas señaladas. Ahora bien, no basta solamente con responderlas. También es importante analizar las posibles respuestas, evaluar si hay una contradicción entre ellas y corregirla.

También es conveniente asignarle una puntuación de expectativa de acierto a cada una, tomando como base una escala de 1 a 10. El criterio para decidir cómo de acertada es una respuesta depende directamente de la información que hayas logrado reunir en el primer paso. Cuanta más información tengas, más probable es que aciertes en la respuesta.

Todas estas respuestas no solo van a darte una idea más concreta del tipo de situación a la que vas a enfrentarte, sino que también te permiten precisar mejor tus fortalezas y debilidades, de modo que puedas manejarlas mejor. Todo en conjunto te ayudará a incrementar la seguridad y la confianza en ti mismo.

## **Determinantes de la satisfacción laboral**

Las variables en el trabajo determinan la satisfacción laboral. Las evidencias indican que los principales factores son un trabajo intelectualmente estimulante, recompensas equitativas, condiciones favorables de trabajo y colegas cooperadores.

Los trabajadores tienden a preferir puestos que les brinden oportunidades de aplicar sus habilidades y capacidades y ofrezcan una variedad de tareas, libertad y retroalimentación sobre qué tan bien lo están haciendo, características que hacen que el trabajo posea estímulos intelectuales. Los puestos que tienen pocos retos provocan fastidio, pero demasiados retos causan frustración y sentimientos de fracaso. En condiciones moderadas, los empleados experimentarán placer y satisfacción.

Los empleados quieren sistemas de pagos y políticas de ascensos que les parezcan justos, claros y congruentes con sus expectativas. Cuando el salario les parece equitativo, fundado en las exigencias del puesto, las habilidades del individuo y el nivel de los sueldos del lugar, es muy probable que el resultado sea la satisfacción. Del mismo modo, quienes creen que las decisiones sobre los ascensos se hacen en forma honesta e imparcial, tienden a sentirse satisfechos con su trabajo.

Los empleados se preocupan por el ambiente laboral tanto en lo que respecta a su bienestar personal como en lo que concierne a las facilidades para realizar un buen trabajo. Prefieren los entornos seguros, cómodos, limpios y con el mínimo de distracciones. Por último, la gente obtiene del trabajo algo más que sólo dinero o logros tangibles: para la mayoría,

también satisface necesidades de trato personal. Por ende, no es de sorprender que tener compañeros que brinden amistad y respaldo también aumente la satisfacción laboral.

Como se ha visto, la índole del trabajo y del contexto o situación en que el empleado realiza sus tareas influye profundamente en la satisfacción personal. Si se rediseña el puesto y las condiciones del trabajo, es posible mejorar la satisfacción y productividad del empleado. Así pues, los factores situacionales son importantes, pero también hay otros de gran trascendencia: sus características personales. En la satisfacción influye el sexo, la edad, el nivel de inteligencia, las habilidades y la antigüedad en el trabajo. Son factores que la empresa no puede modificar, pero sí sirven para prever el grado relativo de satisfacción que se puede esperar en diferentes grupos de trabajadores

No olvides que tú también puedes y debes preguntar acerca de los aspectos fundamentales del posible nuevo trabajo. Es importante que al terminar tengas claro cuáles son las condiciones laborales y qué posibilidades tienes de crecer y mejorar en el trabajo que solicitas.

Una de las grandes aspiraciones en la vida de las personas es alcanzar la satisfacción laboral, todo el mundo sueña con trabajar en algo que le guste, motive y apasione. El trabajo forma parte directa de nuestras vidas, ya que es una actividad a la que le dedicamos la mayor parte de nuestro tiempo y queramos o no, la satisfacción o insatisfacción laboral cobra un valor importante que afecta a todas las demás áreas de nuestra vida.

La satisfacción laboral es directamente proporcional al compromiso del trabajador con la empresa, a la motivación y a la productividad. Es decir que cuanto mayor sea la satisfacción en el trabajo de una persona, mayor será su compromiso, motivación y productividad. Ante trabajadores insatisfechos laboralmente nos encontraremos lo contrario, que el compromiso, motivación y productividad decrecen en la misma medida que su insatisfacción laboral.

Claves para mejorar la satisfacción laboral en las empresas

Ahora que ya sabemos que podemos conseguir que nuestros trabajadores sean más productivos mejorando su grado de satisfacción laboral, veamos cómo podemos conseguirlo.

Cada puesto debe estar ocupado por la persona adecuada. ¿Te imaginas a una persona tímida encargándose de la recepción de tu empresa? Seguramente no se sienta muy a gusto atendiendo diariamente a todas las personas que entran por la puerta, ¿verdad?

En la empresa debe haber un buen clima laboral. A nadie le gusta trabajar en un sitio en el que haya tensiones y conflictos o falta de compañerismo.

Flexibilidad de horarios que permita una conciliación de la vida laboral y familiar. Esta es una de las medidas que más valoran los trabajadores.

Retribuciones económicas justas, acordes con el puesto y la valía de cada profesional.

Reconocimiento del trabajo realizado. A todo el mundo le gusta que valoren su trabajo de una manera positiva, eso hace que el trabajador se sienta útil y orgulloso de lo que hace.

Planes de formación. Esto permite a los trabajadores seguir aprendiendo y no estancarse. Adquirirán nuevas competencias que le harán mejor profesional y aumentarán su motivación.

Los jefes. La figura del líder es muy importante de cara al bienestar de una persona en su puesto de trabajo. A cuánta gente le has preguntado que qué tal está en su trabajo, y su respuesta es: Odio a mi jefe.

El lugar de trabajo. A todos nos gustan los espacios bien acondicionados, limpios, que cumplan con las normativas de seguridad laboral. ¿Te gustaría trabajar ocho horas diarias en un sótano? O ¿estar en una oficina a cuarenta grados y sin aire acondicionado?

Motivación de los trabajadores. Los trabajadores motivados son trabajadores que están a gusto con lo que hacen.

Si quieres satisfacer a tus trabajadores, ponte en su lugar y pregúntate ¿qué es lo que mejoraría tu satisfacción laboral en ese caso?