

*Diario Pyme, 25 de junio de 2012*

## **40% de trabajadores alega falta de inducción en cargos nuevos**

Los ejecutivos consultados por SommerGroup<sup>®</sup> reclaman que al asumir nuevas posiciones las empresas no los apoyan y los dejan prácticamente solos. Un 40% dice que ha ido aprendiendo solo, sobre la marcha, mientras que un 38% ha recibido solo algunas pautas de su jefatura.

En ambos casos es posible inferir que, aún cuando es probable que la empresa y los directivos confían en que el nuevo ejecutivo es una persona altamente capaz y preparada, el apoyo se refleja en un sabemos que lo harás bien, confiando casi ciegamente que los próximos pasos se darán por sí solos. Lo cierto es que existen altas expectativas y, al mismo tiempo, supuestos riesgosos. Se espera que el Ejecutivo asuma pronto el nuevo cargo, dando por sentado por ejemplo, que los logros pasados son garantía de éxitos futuros y que, dado que es un adulto profesionalmente maduro, es evidente que se insertará de manera autónoma.

Sólo un 16% contestó que ha recibido un feedback claro y sugerencias para desarrollarse. Se trata de un porcentaje interesante que da cuenta de las principales prácticas para facilitar la transición, esto es; compartir en una conversación las razones que llevaron a la decisión de elegir a este Ejecutivo, junto con mostrar las pautas de lo que serán sus próximos pasos.

El más bajo porcentaje se registra en la alternativa “Excelente, he recibido un programa personalizado de mi empresa para mi adaptación al rol y a la cultura”, con un 6%. Se trata de una cifra muy baja y hasta cierto punto esperable, ya que implica una gestión de personas reciente e innovadora, especialmente en nuestro país.



Una alternativa de solucionar estas dificultades son los programas llamados “Onboarding” que permiten otorgar herramientas prácticas que facilitan la adaptación -a la nueva cultura y/o subcultura organizacional- y la validación -generar un valor agregado- de un ejecutivo en transición, ya sea para una promoción o el ingreso a una compañía. “El Onboarding permite comprender que la transición va más de la habitual Inducción. Contempla un proceso en el que se requiere abordar de manera planificada y customizada una serie de variables, sin asumir supuestos de éxito ya que el contexto (cultura, situación del equipo, stakeholders, estilos de liderazgos, nivel de relacionamiento, etc.) serán probablemente muy nuevos”, explica Paulina Del Rio, Directora de **Onboarding** de SommerGroup<sup>®</sup>.

“El plazo también es clave, los primeros 90 días son críticos, porque es un tiempo razonable para generar los primeros resultados esperados dando señales concretas al equipo de que avanzan juntos por un buen camino, especialmente ante cargos de alto nivel de responsabilidad, cuyo impacto evidentemente conlleva un mayor alcance”, comenta la directora del Programa.

### ***¿Cómo ha sido el apoyo al ser ascendido o al entrar a un nuevo trabajo?***

40% deficiente

38% regular

16% bueno

6% excelente

[www.diariopyme.cl](http://www.diariopyme.cl)

