

*Infoweek online, 1 de Agosto de 2011*

## **Experiencia, competencias y desempeño determinan el desarrollo profesional**

Estas son las tres preferencias de los ejecutivos encuestados, percibidas como los más influyentes en: trayectoria laboral, promoción, aumento de renta, permanencia y satisfacción laboral.

En un constante interés por estudiar el mercado laboral y generar tendencias, SommerGroup, empresa de Búsqueda de Ejecutivos, realizó un estudio, con el objetivo de identificar cuáles son los factores que facilitan el desarrollo laboral, de los ejecutivos en el segmento Middle Management en Chile. Esta investigación permite conocer la autopercepción que tienen los profesionales respecto a su desarrollo y de los objetivos que se han planteado lograr.

La muestra corresponde a 160 ejecutivos, el 95% de ellos son profesionales con educación universitaria y de éstos adicionalmente el 45% cuenta con estudios de postgrado o post título. La tendencia que se va gestando en este estudio, está representada por el amplio segmento de ejecutivos que en su mayoría son gerentes y subgerentes (60,6% y 35,6% respectivamente), entre 30 y 50 años de edad, mayoritariamente hombres.

### **Claridad en los objetivos**

Tremendamente positivo es poder evidenciar a partir del estudio, que los ejecutivos declaran en un 95% tener sus objetivos profesionales definidos para su futuro. “Esta realidad es la antesala que facilita la proyección y el ascenso de una carrera laboral exitosa, pues teniendo el rumbo claro, los esfuerzos se pueden encausar en dicha dirección y se avanza hacia una meta”, analiza Ximena Rodríguez, Socia / Gerente de Clientes de SommerGroup.

### **Nivel de logro y satisfacción de los objetivos**

Por otra parte, a quienes afirman tener sus objetivos de desarrollo establecidos, se les consultó por el nivel de cumplimiento de éstos, a lo que atribuyen un 78,8% de avance en el logro.

La sorpresa es aún mayor cuando constatamos que el 95,6% de los encuestados se encuentran satisfechos o muy satisfechos con los logros profesionales alcanzados.

“Como una síntesis preliminar, podemos evidenciar que los ejecutivos tienen objetivos profesionales claros, visualizan oportunidades para alcanzarlos y se sienten satisfechos con el logro de éstos. Estas cifras revelan un tipo de perfil de ejecutivos con altas expectativas, seguros de sí mismos, definidos en sus propósitos y persistentes en conseguirlos”, explica Rodríguez.

### **Los tres factores preferenciales**

Los ejecutivos fueron consultados sobre los factores que a su juicio más influyen en:

- Trayectoria laboral
- Promoción
- Aumento de renta
- Permanencia en el cargo
- Satisfacción Laboral

### **Aproximaciones**

### **preliminares**

Los resultados anteriores, nos acercan a nuestras primeras inferencias. El hecho que el Desempeño exitoso, las Competencias y características de la personalidad y la Experiencia adquirida con el tiempo, constituyan las tres primeras preferencias de los encuestados, revela la preponderancia que éstos le atribuyen a dichos factores en el éxito de su desarrollo de carrera, por sobre otros. “Si antes la formación académica representaba un elemento diferenciador para lograr el éxito en el desarrollo profesional, hoy las exigencias del mercado laboral convierten la formación en un “commodity”, posicionando a las habilidades blandas como la nueva ventaja competitiva con un 25,4%”, señala Ximena.

Si bien existe una concentración de estos tres factores, se logra distinguir una tendencia. Los ejecutivos coinciden que es el desempeño exitoso el que les ha permitido lograr un Aumento de renta, la Permanencia en el cargo y la Satisfacción laboral.

### **La brújula que orienta tendencias**

A lo largo de este estudio se recogen algunas ideas relevantes que no podemos dejar de destacar:

Se advierte en los ejecutivos una percepción muy positiva de sus propias capacidades para enfrentar desafíos en el ámbito laboral, dado que uno de los factores más elegidos se asocia con las propias capacidades y características de la personalidad. Esto demuestra que hay una visión de que cada uno puede marcar la diferencia en su propio desarrollo en la medida que potencie sus competencias.

Destaca el rol estratégico que tienen los objetivos, pues el proponerse metas concretas, a corto y mediano plazo construye el camino para lograr grandes éxitos en el largo plazo.

Los encuestados proponen las Oportunidades de adquirir nuevos aprendizajes (19,2), el Apoyo y Consejo de otros (12,5%) y las Redes de Contacto (6,5%) como elementos adicionales valorados para conseguir la satisfacción laboral.

“Como conclusión general, el estudio expone una realidad positiva: los ejecutivos chilenos tienen un diseño claro de su desarrollo laboral, se han propuesto objetivos y confían en sus capacidades. Resultados alentadores y que permiten enfrentar un mercado laboral dinámico y exigente, donde los actores son protagonistas de su carrera”, concluye Rodríguez.