

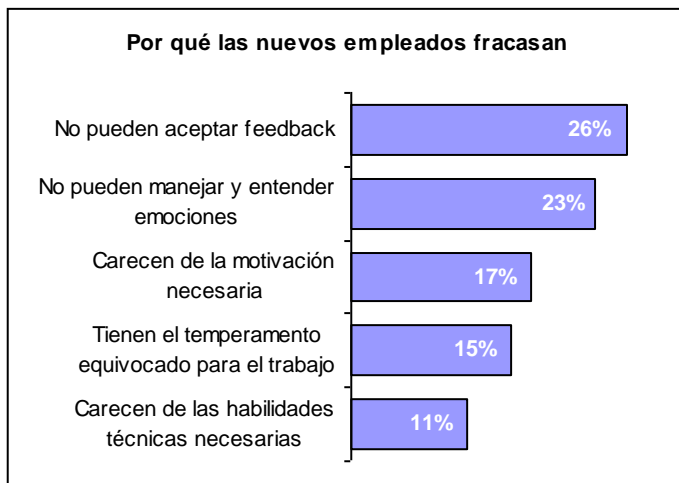
¿Por qué una contratación puede fracasar?

Un informe publicado en la *Harvard Business Review* revela que en los Estados Unidos 2 de cada 5 nuevos ejecutivos deja su trabajo antes de cumplir el año y medio de permanencia. Y contrariamente a la creencia popular, según indica un estudio llevado a cabo por *Leadership IQ*, no es la falta de habilidades técnicas para la posición la más común de las razones de estos fracasos, sino la escasez de herramientas interpersonales.

Un reporte ampliamente circulado de la revista *Harvard Business Review* reveló que 2 de cada 5 nuevos CEO's fracasa dentro de los primeros 18 meses en sus puestos. Las conclusiones de otro estudio sobre 5.247 Gerentes de Selección de Personal de 312 organizaciones tanto privadas como públicas -incluyendo empresas y organizaciones sin fines de lucro- indican que hay una tasa de fracaso igualmente alarmante entre altos directivos como entre los empleados que se ubican en la gerencia media.

El estudio realizado por *Leadership IQ*, una compañía líder a nivel mundial en temas de liderazgo e investigación, cuya encuesta respondieron más de 20.000 empleados durante un período de 3 años, demostró que el **46%** de los nuevos empleados fallan dentro de los primeros 18 meses, mientras que sólo el 19% se desempeña exitosamente. Este porcentaje es casi idéntico al **44%** señalado por las Tendencias de Movimiento de Empleados del 2005 que *TalentKeepers*, una prestigiosa consultora en Recursos Humanos, realiza anualmente.

Pero contrariamente a la creencia popular, las habilidades técnicas no son el primer motivo en el ranking de razones de fracaso de las nuevas contrataciones; son, en cambio, las pobres habilidades interpersonales las que dominan esta lista, defecto que mucho de los Gerentes de Selección de Personal admitieron haber pasado por alto durante el proceso de entrevistas.



El estudio señala que el **26%** de los nuevos ejecutivos debe abandonar su trabajo por la ausencia de habilidades del tipo “soft” que permitan aceptar e incorporar el feedback de jefes o colegas, que el **23%** deja su trabajo por el bajo entendimiento y manejo de las emociones propias y ajenas; que el **17%** se va por la falta de motivación; que el **15%** lo pierde por falta de actitud y personalidad suficiente para afrontar el trabajo y que, recién en el quinto lugar, el **11%** debe su desarraigo a la falta de competencias técnicas.