



DETECCIÓN Y DESARROLLO DE TALENTO

# APRENDEX

(Con una aproximación al método científico)

PLEASURES

# Índice *(en 4 diapositivas desarrollamos dos epígrafes)*

## 1. Qué es Aprendex, cómo funciona y por qué usar este modelo de Assessment.

## 2. El modelo Aprendex en una barra temporal.



Durante el año 2019 hemos preguntado a 34 directivos noveles lo siguiente: ¿En tu rol directivo, en qué te gustaría ser ayudado? Y las respuestas más repetidas fueron:

- ✓ *A no sentirme desbordado*
- ✓ *A influir mejor en mi equipo, compañeros y partners (que me hagan caso)*
- ✓ *A sentirme seguro cuando tomo una decisión (que las cosas salgan bien, "que no me vuelvan")*



Como sabes que la decisión que tomas, es una decisión informada y completa.

## 1.1 Qué es Aprendex.

Es un *assessment* para la evaluación de perfiles con Talento y su posterior desarrollo en tareas de dirección, a través de la tecnología psicométrica de **thomas\*** vinculada a una metodología de aprendizaje del liderazgo con origen en UK.

*Mérito y capacidad por encima de todo.*

## 1.2 Qué ofrece Aprendex: Dos cosas.

1. Hacer un uso medible, útil y con beneficio de **las herramientas de evaluación psicométrica.**

Vínculo a las pruebas de Thomas [APP](#), [GIA](#), [HPTI](#), [TEIQue](#)

2. La **certeza de desarrollar después habilidades superiores con los mejores** para alcanzar un "liderazgo real" a través de 5 competencias clave:

- Auto-Exigencia
- Adaptación
- Enfoque del riesgo (Toma de decisiones)
- Aceptación de la ambigüedad
- Competitividad



¿Se pueden seguir  
manteniendo cosas  
que no funcionan?

### 1.3 Cómo se desarrollan esas competencias clave.

1º. Evaluando antes de desarrollar: **No podemos pedir a una persona que dirija si esta persona, no puede dirigir**, por tanto, tenemos que evaluar y descubrir a quienes son capaces de absorber la carga cognitiva y emocional que exige un **programa de aprendizaje diferencial**. (*Vinculo a opiniones del programa en [Trustpilot](#).*)

2º. Indiscutiblemente hay que huir de recetas, decálogos, videos, rol-playing, etc. y de modelos de aprendizaje teóricos y teórico prácticos, modelos tradicionales y conservadores inservibles en el contexto actual.

El trabajo de un directivo es complejo y no puede estar limitado a comportamientos encajados en un entorno previo a base de recetas o decálogos.

Tampoco es útil el aprendizaje de soluciones envasadas. Cada vez hay menos soluciones prescritas.

*Cuando señalamos en la portada de esta presentación que es posible **descubrir y desarrollar Talento con una aproximación al método científico**, es porque sostenemos y probamos que el resultado del proceso de aprendizaje es sostenido, observable y experiencial.*



Más  
transversales  
y autocríticos.

www.menteflexibles.com

## 1.4 Por qué evaluar para “aprender”.

El proceso de admisión al programa de **aprendizaje directivo** necesita garantías. La inversión debe ser lo más certera posible. Universidades y organizaciones prestigiosas se aseguran de que las personas que van a **recibir formación** son las mejores.

Algunas tasas de admisión: Harvard 4,5%, Columbia 5,1%, MIT 6,6 %, Yale 5,0 %. *(No perseguimos estas tasas pero como información resulta interesante)*

## 1.5 Por qué aprender a dirigir.

Porque el reto actual, también para el mundo anglosajón, es conseguir que los directivos dirijan, que sean **capaces de identificar las necesidades de una situación concreta, para crear respuestas específicas que encajen con las circunstancias particulares en vez de dar soluciones envasadas.** (Y para aprender esto la metodología de aprendizaje que se utiliza es crucial)

Vínculo al video animado [¿Qué es dirigir?](#)

**Acertar con el aprendizaje para el liderazgo es un problema ubicuo.**

Vínculo al artículo de la HBR [Why Leadership Development Isn't Developing Leaders](#)

Harvard  
Business  
Review



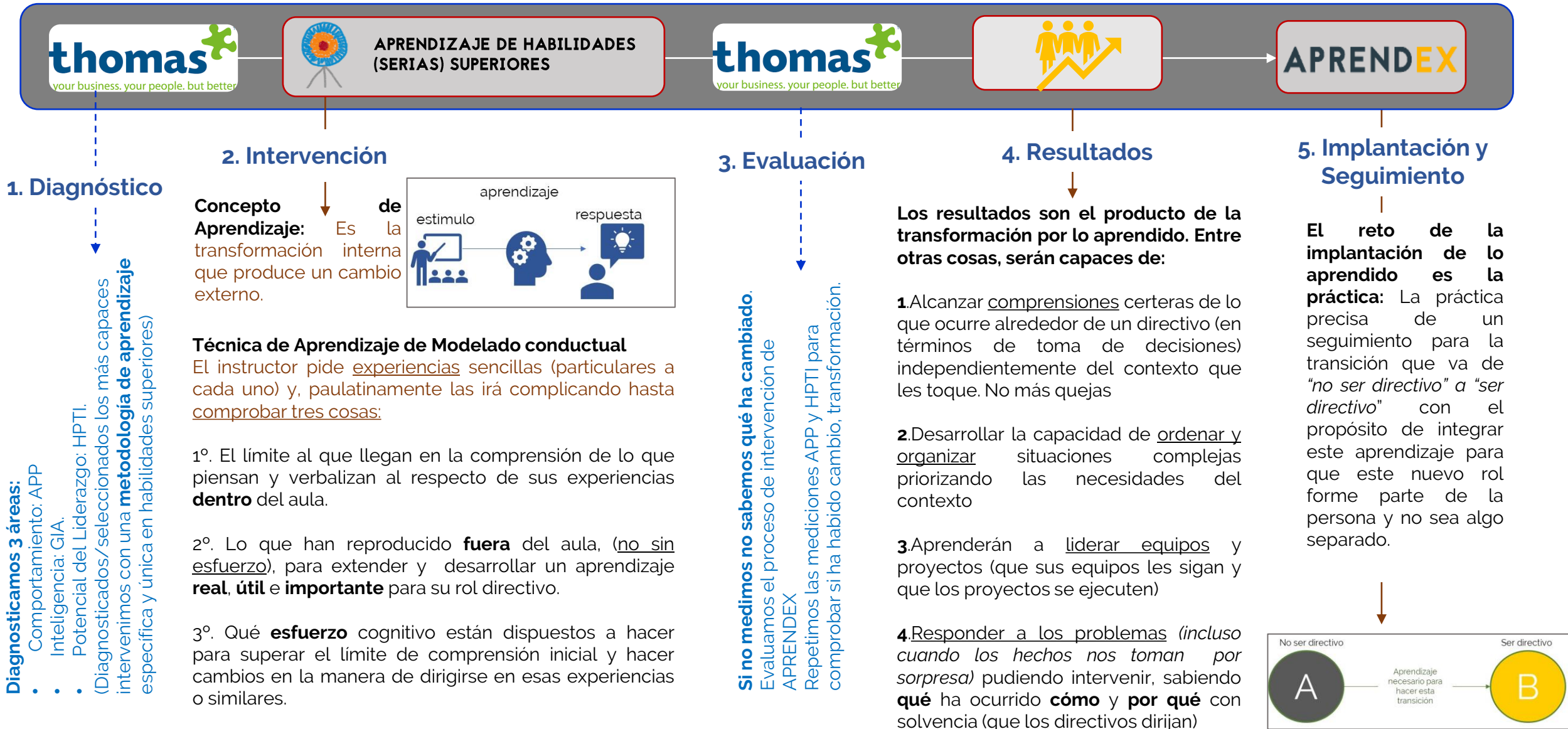
DEVELOPING EMPLOYEES

**Why Leadership Development Isn't Developing Leaders**

by Deborah Rowland

OCTOBER 14, 2016

## 2. El modelo de assessment en un barra temporal





No podemos dar la espalda a lo que nos hace mejores.

[www.mentesflexibles.com](http://www.mentesflexibles.com)

Llámanos 647864335 o escribe [mgarcia@mentesflexibles.com](mailto:mgarcia@mentesflexibles.com)