

Un directivo no quiere más teoría, **quiere hacer bien su trabajo**

Un programa **innovador** de Desarrollo/Formación *in-company* que cubre una necesidad no atendida por el mercado.



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

**Autor:**  
Mauricio García Dorvier  
(+34) 647 86 43 35

[mgarcia@mentesflexibles.com](mailto:mgarcia@mentesflexibles.com)



## Desarrollo Directivo: una necesidad de las empresas no satisfecha



Directivos-Mandos (con experiencia)

y

Dtor. RRHH - Dtor. Desarrollo

# Insatisfacción

En España, las organizaciones medianas y grandes con tradición de invertir en formación-desarrollo no encuentran soluciones eficaces a sus necesidades de *Desarrollo Directivo*.

### Quienes contratan formación en las empresas u organizaciones:

No encuentran propuestas que encajen con sus necesidades.

Han probado lo que se ofrece, están defraudados.

Creen que no hay nada útil.

### Los directivos-mandos:

Tienen necesidad de ser ayudados pero están desencantados de la formación “tradicional”.

La formación que reciben la consideran algo desconectado de su trabajo y problemas reales.

“...ya he probado con todo. Escuelas de negocio, coaching,...nada funciona.”  
(2016, director desarrollo en empresa commodity)

“...yo ya no estoy para más teorías, no tengo tiempo para cursos...”  
(2016, directivo en multinacional tecnológica)

# ¿Por qué?



## Desarrollo Directivo: una necesidad de las empresas no satisfecha

# El Mercado\* ofrece soluciones que resultan:

- Confusas: Se usa el término *Desarrollo Directivo* con distintos significados.
- Irreales: Se esconden los requisitos de las soluciones ofrecidas.  
Se prometen resultados irreales y por tanto, imposibles de cumplir.
- Infructuosas: Se usan metodologías inservibles para generar *Desarrollo Directivo*.

El *Desarrollo Directivo*, para resultar útil a empresas y directivos, requiere cumplir unos requisitos que las soluciones existentes no respetan *(puede ser por desconocimiento o incapacidad)*

\* Basado en:  
- 48 entrevistas personales con grandes empresas españolas y escuelas de negocio.  
- Solicitar [Estudio de Mercado 2014 - 2016 \(113 proveedores\)](#)



# Problema global: España = EE.UU.

---

Artículo de la HBR refiriéndose al mercado norteamericano.

Harvard  
Business  
Review

Harvard  
Business  
Review

DEVELOPING EMPLOYEES

## Why Leadership Development Isn't Developing Leaders

by Deborah Rowland

OCTOBER 14, 2016

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



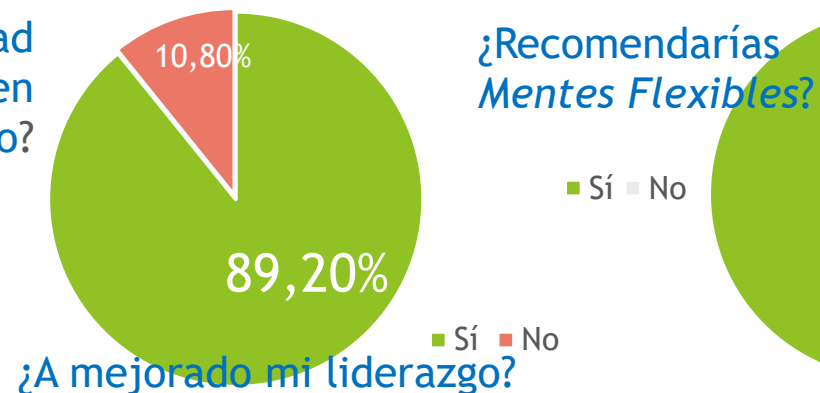
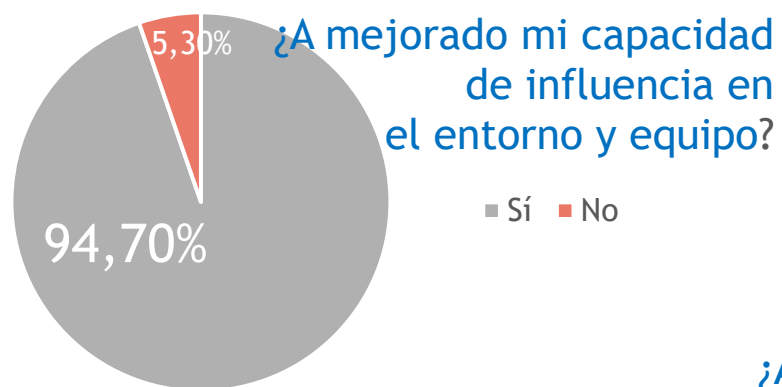
# Respuesta: Desarrollo de la Inteligencia Directiva, un programa de *auténtico Desarrollo*.

**¿Qué es?** El P.D.I. supone un **cambio profundo y duradero** en la manera en que el directivo conceptualiza su entorno, a sí mismo y a las relaciones entre ambos y que se traduce en una **forma de dirigir mejorada**.

**No es** un curso. **No es** coaching.

**(Es auténtico Desarrollo)**

## KPI's



valoración global del programa.



(puntuación media)  
Más opiniones en Truspilot



# Propuesta: Auténtico Desarrollo Directivo

% de Eficacia sobre aprendizaje (o cómo de eficaz es el aprendizaje de las propuestas que hay en el mercado)



*Auténtico desarrollo*  
**vs**  
**metodologías más utilizadas \***

**PDD (método del caso)**

10 - 30%

**Coaching**

30%

**Talleres y seminarios**

0 - 10%

***PDI. (Auténtico desarrollo)***

85%

\* Quienes lideran el proyecto de **Mentes Flexibles** conocen de primera mano estas metodologías: están formados y han practicado el coaching; mindfulness; los Talleres y seminarios clásicos, los basados en el método del caso; MOOCs y, claro está, el auténtico desarrollo.



Mucha formación para directivos prioriza **enseñar** y dan por supuesto que el directivo **aprende**.

*(Esto último no ocurre)*



Un video animado: [Innovar en Aprendizaje y Desarrollo directivo.](#)

