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.

MENTES FLEXIBLES

www.mentesflexibles.com
Autor:
Mauricio García Dorvier
(+34) 647 86 43 35
mgarcia@mentesflexibles.com.

Índice

- Desarrollo Directivo: Una necesidad no cubierta.
- ¿Qué ofrece el mercado?
- Un problema global. Artículo HBR.
- ¿Por qué hacer nuestro Programa de Inteligencia Directiva?
- Eficacia de aprendizaje Vs. Otras propuestas
- Un video

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."
(2023, CIO empresa retail)

"…yo ya no estoy para más teorías, no tengo tiempo para cursos…"
(2022, directivo en multinacional tecnológica)

¿Por qué?

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.

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*

¿Por qué hacer nuestro Programa de Inteligencia Directiva?

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**.

Al finalizar una edición en junio de 2023 los directivos se han manifestado y han respondido a una evaluación de 4 preguntas así:

- ✓ *Me ha abierto la mente a pensar en los casos desde un punto de vista diferente.*
- ✓ *Un enfoque diferente a la receta para todo, es una señal de evolución. Hay comportamientos y situaciones que la formación tradicional no sabe cubrir.*
- ✓ *Ayuda a tener un marco mental que potencia absolutamente la mejora continua del equipo.*
- ✓ *El programa es muy útil y se puede aplicar a nivel profesional y personal. Haberlo hecho como equipo nos ha enriquecido mucho. Requiere práctica y disciplina para modelar y explorar antes de actuar. Como empresa nos permitirá hacer aquello que conecte mejor con nuestro propósito y dejar de hacer muchas cosas sin sentido.*
- ✓ *Durante el curso me he enfrentado a conflictos que he podido resolver con menos estrés gracias a las técnicas del curso. Trabajaré para aplicarlo en mi día a día.*
- ✓ *Creo que es un Programa que cuanto más personas lo hagan mayor efectividad tiene en el futuro de la empresa.*

	Utilidad del PDD	Poco útil		Muy útil	
1	La utilidad del programa para su apllicación en el día a día es:		ø	50%	50%
				3	3

	Hasta qué punto estás de acuerdo con las siguientes expresiones	Nada de acuerdo		De acuerdo	
2	Si más personas hicieran el programa mejorarían los resultados de mi empresa/unidad de negocio		ø	33%	67%
				2	4
3	El programa ha mejorado mi capacidad de influir en mi entorno, mi equipo o compañeros.		ø	33%	67%
				2	4
4	Haber asistido al programa supone "*un antes y un después* " en mi forma de hacer las cosas.		ø	34%	16%	50%
				2	1	3

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: un problema del que pocos hablan

MENTES FLEXIBLES

inteligencia racional.