

NOTA DE PRENSA

*El análisis anual sobre Formación realizado por **Dopp Consultores**, obtiene como conclusión las claves de éxito en la implantación de iniciativas formativas para la Alta Dirección.*

IMPACTO, CONCRECIÓN y APLICABILIDAD SON LAS CLAVES DE ÉXITO EN LA FORMACIÓN DE DIRECTIVOS

- ✓ **Se demandan Acciones de Formación con contenidos en temas novedosos sobre tendencias de mercado en cada sector o problemáticas emergentes.**
- ✓ **La escasa aplicación de dedicaciones a Formación, necesitan técnicas pedagógicas de alto impacto.**
- ✓ **Los directivos buscan en la formación la mejora de su desempeño y, con ello, la de sus colaboradores.**

Madrid, 9 de Enero.- Dopp Consultores ha reunido una serie de conclusiones, fruto del trabajo de los últimos años, con empresas que han contratado servicios de formación para Directivos y Mandos Intermedios. Dichas conclusiones son el resultado del conocimiento de estos colectivos tras haber compartido más de 2.000 horas de formación a una población de más de 1.500 profesionales de estos perfiles.

Como conclusión general se destaca la necesidad de apoyarles en los procesos de su ejercicio como tutores / desarrolladores de los miembros de sus equipos. Para ello se potencia como tendencia una metodología mixta entre sesiones grupales y otras de tutoría individualizada entre Directivos y expertos en Gestión de Equipos.

Del resto de las conclusiones, se ofrecen a continuación las más relevantes en los tres ámbitos considerados en los análisis efectuados: nuevas tendencias en contenidos, claves para la implantación de programas de formación y metodologías que permitan la consecución de los objetivos de la formación.

Sobre nuevas tendencias en formación

Según el estudio el Directivo busca, en la formación, la mejora de su desempeño mediante la asunción de su rol de desarrollador de cada uno de los miembros de su equipo. Esta filosofía ha hecho evolucionar de la gestión “por objetivos”, a la de “por competencias” y de ésta a la dirección “por Valores o Misiones”. En esta estrategia de desarrollo alcanzan especial significación los argumentos de complementariedad entre los miembros de los equipos.

En otra línea de contenidos, se detecta la necesidad de aportar, a quienes sustentan la estrategia de la empresa, los argumentos que rigen el comportamiento de los mercados, los hábitos de consumo y las claves sociales que configuran las motivaciones de sus colaboradores en el trabajo.

Sobre estrategias de implantación

Las dificultades de agenda de los Directivos hacen que mayoría de ellos puedan participar en Acciones de Formación breves, capaces de generar un alto impacto en un reducido espacio temporal.

Otro posible argumento de reticencia son sus dificultades para la Gestión del Cambio propio y de sus colaboradores. En estos casos, deben aplicarse, en la propia formación o en sus momentos previos, argumentos de sensibilización de éstos ante los temas a tratar en cada caso.

No obstante, se confirma que, salvadas estas dificultades, el aprovechamiento de la formación en estos colectivos es alto ya que su capacidad les permite hacer con rigor y pragmatismo cuantas traslaciones aplican de la formación a su entorno laboral inmediato.

Sobre metodologías de formación

Para favorecer la traslación de los contenidos y habilidades de las sesiones a su quehacer cotidiano, las acciones grupales se apoyan cada vez más en sesiones de entrevistas individuales o de acompañamiento con expertos, en las que se trata la problemática concreta en el caso de cada profesional. Incluso se trasladan los análisis y los Planes de Acción a cada uno de los miembros de sus equipos.

El canal de formación preferido por parte de los directivos es el presencial. La riqueza de la interacción con el monitor y con otros miembros del equipo, y la disciplina en la aplicación de dedicaciones, sustentan esta preferencia. Complementariamente, pero solo con esta perspectiva de complementariedad, se contemplan otros canales y formatos centrados en las nuevas tecnologías.

Según se avanzaba en el encabezamiento de esta nota, estas conclusiones han sido elaboradas tras la interacción de los Consultores de DOPP con más de 1.500 participantes en Acciones Formativas para Directivos y Mandos durante los años 2006 y 2007. La distribución de éstos por sectores es: Distribución 17%; Industria 14%; Sanidad 14%; Aeronáutico 10%; Logística 10%; Turismo 6%; Construcción 4%; Financiero 3%; Otros servicios 22%.

DOPP Consultores, con más de 45 años de experiencia en el sector, se caracteriza por trabajar “en equipo” con sus clientes como su asesor de confianza. En la actualidad está posicionada claramente entre las primeras consultoras integrales de Recursos Humanos, con capital cien por cien español. La firma posee sedes en Sevilla, Madrid y Mérida, en las que trabajan más de 70 personas.

Más información:

Francisco García Cabello

Director de Comunicación

Dopp Consultores

917.454.630

696.001.597