



LA INNOVACIÓN EN LA PRÁCTICA EDUCATIVA DE EQUIPOS GERENCIALES.

Introducción

La historia de la educación se encuentra ligada a las edades del hombre. En la Edad Antigua se pusieron en la práctica concepciones educativas de las culturas: india, china, egipcia y hebrea. Durante el primer milenio A.C. se desarrollaron diferentes prácticas griegas (arcaica, espartana, ateniense y helenística). El mundo romano tomó como base el helenismo en el terreno docente, gracias a Cicerón quien fue el principal impulsor de la llamada humanitas romana. El fin del Imperio romano de Occidente en el año 476 marcó el final del mundo antiguo y el inicio de la Edad Media, hasta el año 1492 (Descubrimiento de América). El cristianismo, nacido y extendido por el Imperio romano, asume la labor de mantener el legado clásico de la educación.

En el siglo XVI, a partir de la recuperación del saber de Grecia y Roma que se produce durante el Renacimiento nace el nuevo concepto educativo del Humanismo, continuado durante el Barroco por el disciplinarismo pedagógico y con el colofón ilustrado del siglo XVIII.

En la educación Contemporánea (siglos XIX-XXI) nacerán los actuales sistemas educativos, organizados y controlados por el Estado.

El libre comercio, la creación de empresas y las industrias, y su necesidad de obtener mejores resultados, ha motivado que la mayor parte de empresas en la actualidad, incorporen procesos de capacitación, educación y aprendizaje en su talento humano.

La innovación ha sido calificada como la mejor vía para obtener ventaja competitiva de las empresas en el mercado.

En este ensayo hemos unido tanto la educación / aprendizaje como la innovación, y su aplicación a las organizaciones actuales, y presentamos una innovación realizada por Pirámide Digital en este tema en la Capacitación de Equipos Gerenciales.

TEORIAS Y ACTORES DE LA EDUCACIÓN.

Teorías del Aprendizaje y la Educación.

Diferentes teorías explican el Aprendizaje y la Educación. Cada una de ellas menciona un grado de evolución en la construcción de una imagen que apoye al proceso educativo.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



- ▲ El modelo **Clásico** de Educación, se basa en el seguimiento de un currículo estricto, donde las materias se presentan en secuencia lógica, mediante un método disciplinado y exigente.
- ▲ El modelo **Progresista**, trata de ayudar al alumno en su proceso educativo, de forma que sea percibido como un proceso natural.
- ▲ La teoría del **Conductismo**, se concentra en el estudio de conductas que se pueden observar y medir.
- ▲ En el modelo **Cognitivo**, el foco de la instrucción es la información, el profesor se pregunta ¿Qué puedo hacer para que la información especificada en el currículo, esté en la memoria del alumno?
- ▲ En el modelo **Constructivista**, se equipara el aprendizaje con la creación de significados a partir de experiencias. El estudiante no se limita a adquirir conocimiento, sino que lo construye usando la experiencia previa para comprender y moldear el nuevo aprendizaje.

Pedagogía y Andragogía.

La **pedagogía** es la ciencia que se ocupa de la educación y la enseñanza. Tiene como objetivo proporcionar guías para planificar, ejecutar y evaluar procesos de enseñanza y aprendizaje, aprovechando las aportaciones e influencias de diversas ciencias, como la psicología (del desarrollo, personalidad, superdotación, educativa, social), la sociología, la antropología, la filosofía, la historia y la medicina, entre otras. En la Pedagogía tradicional el método usual es la lección magistral y el mecanismo de enseñanza aprendizaje sigue el esquema clásico de exposición-escucha-memorización repetición. Coexiste apenas una mínima preocupación por el método porque la centralización no es el sujeto –niño niña-, sino el objeto de estudio: el programa. En cierta manera, el método es el contenido.

La **andragogía**, por otro lado, es la disciplina que se ocupa de la educación y el aprendizaje del adulto, a diferencia de la pedagogía que se aplica a la educación del niño. Es la ciencia de educación de toda exitosa vida educativa, es el aprendizaje de adultos. Para el Dr Valcin, la Andragogía es la ciencia y el arte que, siendo parte de la Antropología y estando inmersa en la Educación Permanente, se desarrolla a través de una praxis fundamentada en los principios de Participación y Horizontalidad; cuyo proceso, al ser orientado con características sinérgicas por el Facilitador del aprendizaje, permite incrementar el pensamiento, la autogestión, la calidad de vida y la creatividad del participante adulto, con el propósito de proporcionarle una oportunidad para que logre su autorrealización.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



[Afrikáans](#) - [Alemán](#) - [Árabe](#) – [Bengalí](#) - [Chino Simplificado](#) - [Chino Tradicional](#) - [Español \(Original\)](#) - [Francés](#) - [Hebreo](#) - [Hindi](#) - [Holandés](#) – [Indonesio](#) - [Inglés](#) - [Italiano](#) – [Japonés](#) - [Javanés](#) - [Panyabi](#) - [Portugués](#) - [Ruso](#) – [Sueco](#) - [Urdu](#)

La innovación en la enseñanza significa acompañamiento, mediación y coparticipación en la construcción de conocimiento.

Esta concepción remite a la enseñanza como:

- ▲ Un proceso planificado.
- ▲ Una construcción conjunta.
- ▲ Una tarea creativa.
- ▲ Una práctica sujeta al aprendizaje.

Profesores, Instructores y Facilitadores.

- ▲ **Profesor.** Es quien se dedica profesionalmente a la enseñanza, bien con carácter general, bien especializado en una determinada área de conocimiento, asignatura, disciplina académica, ciencia o arte.
- ▲ **Instructor.** Es un docente que tienen la misión de trabajar con los niños de escuelas primarias.
- ▲ **Facilitador.** Es la persona que ayuda a un grupo a entender los objetivos comunes y contribuye a crear un plan para alcanzarlos sin tomar partido, utilizando herramientas que permitan al grupo alcanzar un consenso en los desacuerdos pre-existentes o que surjan en el transcurso del mismo. Hay muchos tipos de facilitadores, en función del tipo de ámbito en el que se desarrollen las actividades de los grupos.

Pedagogos y Andragogos

- ▲ **Pedagogo.** Es el experto en educación formal y no formal que investiga la manera de organizar mejor sistemas y programas educativos, con el objeto de favorecer al máximo el desarrollo de las personas y las sociedades. Estudia la educación en todas sus vertientes: escolar, familiar, laboral y social.
- ▲ **Andragogo.** Es el experto en educación de adultos.

INNOVACION EDUCATIVA.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



A partir de los estudios de Rivas Navarro (2000), podemos decir que:

“La innovación es la incorporación de algo nuevo dentro de una realidad ya existente, en cuya virtud ésta resulta modificada. El ingrediente de novedad que entraña la innovación es relativo, con referencia al sistema, institución, estructura o proceso educativo a que se incorpora.” Desde su perspectiva, la innovación no es ni descubrimiento ni invención. “El innovador es quien hace uso de la innovación, quién se sirve de ella para mejorar las estructuras o procesos de una determinada institución o sistema”.

Una innovación educativa: tiene carácter de interioridad porque representa la *incorporación de algo nuevo dentro de una realidad ya existente*”; es un cambio profundo (de actitudes, de comportamientos, de procedimientos, de la organización, de los contenidos, de los métodos, etc.); tiene como propósito el mejoramiento de la institución en la que se aplica; tiene carácter intencional ya que desde su planeación se fijan los objetivos y su éxito se mide con las metas alcanzadas por parte de la institución “en orden al logro de los objetivos educativos” (Rivas, M. 2000), y por los sujetos involucrados (por ejemplo en el aprovechamiento y formación de los estudiantes, aumento y mejora en el aprendizaje, etc.); generalmente se crea acorde a su contexto, o se toma de otra institución y se adapta a las necesidades de la nueva; una innovación no puede tener el carácter de novedad por siempre, es efímera; una innovación tiene que ser aceptada por los miembros de la institución y estos deben estar involucrados y deben ser participativos en el progreso para lograr producir una alteración, un cambio, de otro modo no hay innovación.

Teorías de la Innovación

Para el Dr. Arturo Barraza Macías, de la Universidad Pedagógica de Durango, los principios explicativos que definen la "Teoría de la Innovación en Educación", son los siguientes:

- ▲ Las innovaciones son definidas como procesos de resolución de problemas.
- ▲ Una buena innovación es aquella que logra integrarse con otros componentes del proceso educativo o pedagógico con los cuales necesariamente interactúa y se complementa para lograr frentes más amplios de mejoramiento de la calidad, de la cobertura, y la eficiencia.
- ▲ La diferencia central entre innovación y cambio radica en que la primera se planifica, situación que aumenta las probabilidades de lograr el cambio deseado.
- ▲ Cuando más ambiciosos son los cambios, menos posibilidad de lograrlos o más exposición al fracaso.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



- ▲ Entre los factores estratégicos más importantes para que la innovación se realice, se destacan la resolución de problemas con participación local y la receptividad en materia de aportaciones.
- ▲ Si bien la innovación se caracteriza por su complejidad, es posible identificar algunos elementos que definen a un sistema innovador, tales como surgir desde el profesorado, poner en conflicto las creencias de los docentes y plantear otra forma de enseñar y aprender.
- ▲ Un sistema innovador sigue la dirección de "abajo-arriba", las propuestas de cambio son presentadas como hipótesis, las contradicciones son asumidas como parte de la historia y la experiencia está abierta al contraste con otros colectivos de profesores.
- ▲ Las innovaciones se caracterizan por una diversidad de formas, modalidades y alcances e implican tanto cambios en las actividades como en las actitudes.
- ▲ Los principales obstáculos identificados son la centralización excesiva, la posición defensiva del personal docente, la ausencia de un agente de cambio, el enlace insuficiente entre teoría y práctica y la falta de conocimientos acerca de los procesos educativos por parte de padres, funcionarios locales y funcionarios administrativos del campo de la educación.
- ▲ Existen seis tipos de cambio: sustitución, alteración, adición, reestructuración, eliminación y reforzamiento.
- ▲ Existen tres modelos para comprender el cambio en educación:
 - ▲ El modelo de "investigación y desarrollo",
 - ▲ El modelo de "interacción social" , y
 - ▲ El modelo de "solución de problemas".
- ▲ En los sistemas descentralizados se deja un mayor margen de iniciativa a las personas, mientras que en los sistemas centralizados existe más tendencia a la imposición de las innovaciones.
- ▲ Si las innovaciones entran en contradicción con los valores de las personas tienen pocas posibilidades de éxito.
- ▲ Es necesario apoyar institucionalmente a los innovadores y, para ello, se debe trabajar en torno a tres dimensiones:
 - ▲ La autonomía institucional acompañada de la creación de redes y de servicios centrales de apoyo;
 - ▲ La profesionalización de los docentes; y
 - ▲ Una política.

Cuando se produce la innovación

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



Según Wesley, en la innovación educativa se dan tres procesos:

- ▲ El primero de ellos se refiere a que las innovaciones ocurren generalmente mediante la acumulación de una variedad de cambios: algunos muy pequeños, como la introducción de un nuevo tipo de material didáctico, otros de mayor amplitud, como la transformación de los sistemas de formación de docentes; los diversos cambios se van desarrollando lentamente, pero por lo general, el efecto total es una mejora continua del sistema educativo en su conjunto.
- ▲ El segundo se refiere a que existen los cambios que se desarrollan desde la base, esto es, la generación constante de nuevas ideas por parte de los involucrados en el sistema educativo, algunas de esas ideas, especialmente las que el sistema está preparado para asimilar, son transformadas e incorporadas en consonancia con sus propias normas y prácticas.
- ▲ El tercero hace referencia a que los cambios ocurren a través de decisiones emanadas de una política adoptada: una autoridad del gobierno central, regional o local, decide adoptar una idea nueva y dicta los reglamentos e instrucciones necesarias para llevarlas a efecto.

Evolución en la Innovación Educativa.

En una primera instancia, el docente con ganas de cambiar las cosas se enfrenta con el peso de la norma, con el cansancio del maestro y profesor desmotivado o con el papeleo previo que permita formalmente tal innovación.

En una lógica innovadora educativa, el centro se traslada al alumno y el método debe atender prioritariamente a sus intereses y necesidades y más secundariamente hacia el contenido. El asunto central es que método y contenido son indisolubles y, por tanto, no pueden plantearse de forma autónoma e independiente. Es importante el qué se sabe pero igualmente lo es el cómo se sabe.

El aprendizaje entonces requiere de otras prácticas educativas, un buen punto de partida es reconocerlo como un proceso, como tal se debe tener presente con claridad: qué quiero que mis alumnos aprendan, plantearse el reto de cómo los nuevos contenidos toman en cuenta en los alumnos, sus aprendizajes anteriores, desde luego propiciando con las acciones previstas el saber organizar los propios conocimientos en el alumno, para en función de ello ser capaz de imaginar estrategias de trabajo con los alumnos para saber porque, cómo y cuándo utilizarlas para obtener resultados distintos y desde luego mejores,

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



[Afrikáans](#) - [Alemán](#) - [Árabe](#) – [Bengalí](#) - [Chino Simplificado](#) - [Chino Tradicional](#) - [Español \(Original\)](#) - [Francés](#) - [Hebreo](#) - [Hindi](#) - [Holandés](#) – [Indonesio](#) - [Inglés](#) - [Italiano](#) – [Japonés](#) - [Javanés](#) - [Panyabi](#) - [Portugués](#) - [Ruso](#) – [Sueco](#) - [Urdu](#)

en función de la tarea de educar y no sólo para contestar cuestionarios, si el conocimiento construido es capaz de brindarle una buena memorización –que es le que debe tener siempre en los procesos educativos-, solo así se está construyendo las condiciones para propiciar aprendizajes innovadores.

Todo lo mencionado, unido a una buena dosis de práctica, es lo que se conoce como la praxis educativa, que a su vez, constituye el objeto de cambio de la innovación.

La Experiencia.

Cuando una persona se encuentra en un medio ambiente o recibe un estímulo, las neuronas del cerebro crean un patrón que le ayudan al individuo a estar preparado para desenvolverse. Cuando vuelve a presentarse el mismo estímulo o medio ambiente, el cerebro automáticamente recupera el patrón guardado y ponen a la persona lista para actuar, esa es la Experiencia.

El proceso Educativo en la actualidad.

Toda persona que ha alcanzado un título profesional, puede certificar, que el proceso educativo formal, contiene las siguientes fases:

- ▲ Inicial
- ▲ Primaria
- ▲ Secundaria
- ▲ De especialización
- ▲ Técnica
- ▲ Universitaria
- ▲ Maestría
- ▲ Doctorado
- ▲ Post Doctorado

Este enfoque, ha logrado la creación de personas muy bien adiestradas en diferentes áreas del saber, listas para asumir su rol en las organizaciones.

En países de Europa, se ha instaurado también procesos denominados “Life long learning”, (Educación a lo largo de toda la vida), mismo que abarca a todas las personas a lo largo de toda su vida.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



Las Organizaciones Actuales.

Se encuentran conformadas por tres tipos diferentes de empleados:

- ▲ Operativo / Administrativo
- ▲ Gerencial
- ▲ Estratégico

El reclutamiento del personal normalmente se basa en el nivel educativo y de experiencia alcanzado. Sin embargo, la mejor combinación deseable, que sería el de una persona con muchos títulos universitarios y gran experiencia, fruto de los años en el trabajo, se ve limitada cuando el ejecutivo pasa la barrera de los cincuenta años. Un elemento muy deseable es el manejo de tecnología y de varios idiomas.

La capacitación / educación en las organizaciones es muy frecuente en el nivel **operativo / administrativo** de las organizaciones, muchas de ellas cuentan con la Gerencia de Talento Humano, una de cuyas responsabilidades es la capacitación del personal, para cubrir las brechas entre el conocimiento y experiencia del ejecutivo y lo requerido por su posición en el trabajo, a este nivel, los cursos de adiestramiento tecnológico como manejo de Excel, Word, así como de motivación, liderazgo y trabajo en equipo, coaching; entre otros, se presentan año a año.

Es frecuente también que el equipo de gerencia, sea matriculado en cursos de Diplomados o Maestrías en Escuelas de Negocios. Estos programas presentan un muy buen aporte a las personas como individuos, dotándoles de habilidades y destrezas, necesarias para mejorar el desempeño de sus actividades en las organizaciones.

A continuación algunos cuestionamientos ...

- ▲ ¿Necesita un Gerente ser capacitado?
- ▲ Si la capacitación ayuda al empleado a obtener mejores resultados, ¿Podría la capacitación ayudar a un Gerente a mejorarlos?
- ▲ ¿En que podría capacitar a un Gerente experimentado, que le aporte beneficios a la institución?
- ▲ ¿Quién se encarga de la capacitación y educación al nivel Gerencial y Estratégico de la Organización?
- ▲ ¿Quién decide sobre la capacitación a realizarse a estos niveles?. ¿Talento Humano?, ¿La Gerencia General?
- ▲ ¿Con que frecuencia se debería realizar estas capacitaciones?

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



Como obtener Sinergia en el Equipo Directivo

Pirámide Digital, propone una nueva forma de “*capacitación*” para los niveles Gerencial y Estratégico, basado en una aproximación andragógica Top-Down, partiendo de los resultados esperados en las Organizaciones con dirección hacia las tareas que deben ser realizadas, que consiste en la creación de un medio ambiente de trabajo en el que la totalidad del equipo Gerencial y Estratégico, así como los segundos a bordo de cada una de las Áreas de Responsabilidad son sumergidos.

En estos eventos se cuenta con uno o varios facilitadores, que tan solo delimitan el medio ambiente creado y se encargan de presentar con claridad a los participantes sus características, su forma y actores, proveen también el soporte logístico para obtener un ambiente agradable, al igual que un desafío a sus habilidades de grupo. Con esto se logra crear experiencia en el equipo directivo, durante la capacitación, dejando listo al equipo para una reacción, cuando en la vida real enfrenten algún problema en la organización.

Esta forma de “Capacitación” no constituye competencia a las Universidades, pues mientras ellas ayudan a los individuos en su desarrollo profesional, esta modalidad lo hace para grupos e trabajo constituidos y actuantes en la vida real, para una mejor consecución de resultados, obteniendo en el 98% de los casos los siguientes resultados:

- ▲ Creación de sinergia corporativa
- ▲ Segura consecución de mejores resultados económicos, fruto del mejor nivel y engranaje de su equipo gerencial.
- ▲ Ejecutivos con una visión integral del negocio y de la implicación de sus acciones y decisiones en los resultados obtenidos en la organización.
- ▲ Mejoras en la rentabilidad y continuidad en el tiempo, a través de la planificación y ejecución de nuevas estrategias.
- ▲ Equipos de trabajo enfocados, comandados por líderes con un mejor conocimiento del negocio en el que se desempeñan.
- ▲ Optimización del Sistema de Gestión de la Calidad, a través de la determinación de niveles de servicio entre las áreas de la organización.
- ▲ Líderes con mejor conocimiento del negocio, construyendo y dirigiendo eficientemente sus equipos de trabajo hacia las metas corporativas.
- ▲ Mejoras en la relación con el cliente externo e interno.
- ▲ Mejoras en la relación entre el directorio, la gerencia/administración y el comité de empresa/personal

Tres ingredientes de la “Capacitación” de equipos gerenciales

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



Una sola cosa, hace que un ejecutivo reaccione de diferente manera a la forma en la que está acostumbrado a reaccionar, y es la experiencia basada en conocimiento. Para crear esta experiencia, Pirámide Digital, sostiene que hacen falta tres ingredientes necesarios en la “Capacitación” de Equipos Gerenciales

- ▲ **Conocimiento.** Pues si un ejecutivo asiste a vivir una experiencia, en la que de por medio no existe algo de conocimiento, se desmotiva, pierde interés, y piensa, debo ir a trabajar, pues estoy perdiendo mi valioso tiempo.
- ▲ **Adrenalina.** Pues el cerebro humano se encuentra en su mejor momento de grabación -para nunca olvidar-, cuando el cuerpo está secretando gran cantidad de adrenalina.
- ▲ **Esfuerzo no satisfecho.** Este ingrediente se obtiene cuando una persona, está dando lo mejor de sí, y el resultado obtenido no es el esperado, lo que causa frustración ante el mejor esfuerzo, y que solo cuando se logra el resultado, se siente una sensación de regocijo del éxito.

Para lograr los tres ingredientes en su máxima expresión, se requiere al menos de tres días de vivencia. Caso contrario, los ingredientes no son obtenidos en las cantidades necesarias.

Conclusiones:

El haber conseguido el estado ideal de educación de una persona ha sido desmitificado con el paso del tiempo. El tener un título de educación secundario fue la aspiración de las personas progresistas de los años sesenta. Para los ochentas, el tener un título universitario. En el 2000 la cacería de las Maestría fue instaurada. En la actualidad el tener un Doctorado es lo ideal, y estoy seguro que a futuro será un Post Doctorado.

En las organizaciones, se ha suscitado el mismo fenómeno evolutivo; originalmente el adiestramiento en el manejo adecuado de máquinas para elevar la producción fue el comienzo. El uso de herramientas informáticas, como hojas electrónicas, procesadores de palabras, fue el segundo paso. En la actualidad las Certificaciones de Calidad de Procesos, de Salud, Indicadores de Gestión, Liderazgo, Coaching, PNL y demás, vienen siendo altamente demandadas.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



[www. piramide digital .com](http://www.piramide digital .com)
www. el mayor portal de gerencia .com



[Afrikáans](#) - [Alemán](#) - [Árabe](#) – [Bengalí](#) - [Chino Simplificado](#) - [Chino Tradicional](#) - [Español \(Original\)](#) - [Francés](#) - [Hebreo](#) - [Hindi](#) - [Holandés](#) – [Indonesio](#) - [Inglés](#) - [Italiano](#) – [Japonés](#) - [Javanés](#) - [Panyabi](#) - [Portugués](#) - [Ruso](#) – [Sueco](#) - [Urdu](#)

Creemos firmemente que en el corto plazo, la creación de sinergia en los equipos gerenciales hará la diferencia en las organizaciones, pues, al ser los Gerentes por definición, los encargados de conseguir los resultados de las organizaciones, su sincronización, fruto de conocimiento, entendimiento, compromiso y metas, facilitará la creación de equipos de trabajo auténticos que harán la diferencia en los resultados obtenidos por las organizaciones del futuro. La innovación en este campo, es el desafío de las empresas de Capacitación, Universidades y sistema educativo.

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



Bibliografía

- ▲ American Management Association. *Gerencia*. Whitepaper. Boston, MA, USA. 1990
- ▲ Atlantic International University. *Principles of Management*.
- ▲ Chopra, Deepak, *Las siete leyes espirituales del Éxito*, Amber-Allen Publishing, New York, 2008
- ▲ De Waal, Andre, *The Characteristics of a High Performance Organizations*. Business Strategy Series, The Netherlands, 2007.
- ▲ Drucker, Peter, “*Gerencia para el Futuro*”, Barcelona, 1994, Grupo Editorial Norma
- ▲ Drucker, Peter, “*Una Nueva Dimensión de la Administración*”, Bogotá, 1986, Grupo Editorial Norma
- ▲ Fritjot Capra. *Las conexiones ocultas*. Anagrama. Barcelona, España, 2002.
- ▲ Gartner Group, *Gerencia en función de la relación con el Cliente*. Kindle Edition. Boston, MA, USA. 1990
- ▲ Myers, Isabel Briggs with Peter B. Myers. *Gifts Differing: Understanding Personality Type*. Davies-Black Publishing. Mountain View, CA, 1990.
- ▲ Nickels, McHugh & McHugh, *Understanding Business*, 6th Edition.. McGraw-Hill Irwing Publishers. Chapters 8-19
- ▲ Nitsche Corvalan, Ricardo. *Teorías Educativas*
- ▲ Pirámide Digital, *Encuesta a Gerentes en Latnoamérica*, Pirámide Digital. Quito, 2010.
- ▲ Rivas Navarro, M. (2000) “*Innovación educativa. Teoría, proceso y estrategias*”. Madrid: Síntesis. Sancho, J. y Hernández, F. (1993) “*La comprensión de la cultura de las innovaciones educativas como contrapunto a la homogeneización de la realidad escolar*”. Congreso Internacional de la Coruña. Mimeo.
- ▲ Sancho J. M., Hernández F., Carbonell J., Sánchez-Cortez E. y Simo N. (1993), *Aprendiendo de las innovaciones en los centros. La perspectiva interpretativa de investigación aplicada a tres estudios de caso*, Madrid, España, CIDE.
- ▲ Senge, Peter, *The Fifth Discipline*, Doubleday, New York, 1990.
- ▲ Wikipedia. *Consultas en Internet*.
- ▲ Portales:
 - ▲ www.elmayorportaldegerencia.com
 - ▲ www.lamayoruniversidaddegerencia.com
 - ▲ www.elmayorforodegerencia.com
 - ▲ www.lamayorcomunidaddegerencia.com
 - ▲ www.elmayorblogdegerencia.com
 - ▲ www.elmayorcanaldegerencia.com

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)



[Afrikáans](#) - [Alemán](#) - [Árabe](#) - [Bengalí](#) - [Chino Simplificado](#) - [Chino Tradicional](#) - [Español \(Original\)](#) - [Francés](#) - [Hebreo](#) - [Hindi](#) - [Holandés](#) - [Indonesio](#) - [Inglés](#) - [Italiano](#) - [Japonés](#) - [Javanés](#) - [Panyabi](#) - [Portugués](#) - [Ruso](#) - [Sueco](#) - [Urdu](#)

- ▲ www.elmayorstaffdegerencia.com
- ▲ Sitios web
 - ▲ <http://www.tablero-decomando.com/revista/indicadoresfinancieros.htm>
 - ▲ http://en.wikipedia.org/wiki/Balanced_scorecard
 - ▲ http://www.degerencia.com/tema/balanced_scorecard
 - ▲ <http://www.monografias.com/trabajos31/administracion-por-objetivos-apo/administracion-por-objetivos-apo.shtml>
 - ▲ http://www.elprisma.com/apuntes/administracion_de_empresas/administracionporobjetivos/
 - ▲ <http://www.emagister.com/tutorial/gerencia-objetivos-tps-1049913.htm>

AUTOR:



Pablo G Páez Post-PhD

▲ CEO

pablo_paez@piramidedigital.com

Celular / Whatsapp: + (593)991699699

www.pablo.g.paez.com

www.piramidedigital.com

Portales:

- ▲ www.elmayorportaldegerencia.com
- ▲ www.lamayoruniversidaddegerencia.com
- ▲ www.elmayorforodegerencia.com
- ▲ www.lamayorcomunidaddegerencia.com
- ▲ www.elmayorblogdegerencia.com
- ▲ www.elmayorcanaldegerencia.com
- ▲ www.elmayorstaffdegerencia.com

Oficina

Avenida Doce de Octubre y Luis Cordero.
World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Teléfono: +(593)22556622
Celular / Whatsapp: +(593)991699699
Quito – Ecuador
[Mapa](#)

Campus

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Teléfono: +(593)23506001
Celular / Whatsapp: + (593)991699699
Sangolquí – Ecuador
[Mapa](#)