



“LA PSICOLOGÍA ORGANIZACIONAL Y LAS ORGANIZACIONES”

Introducción

¿Cómo conseguir mejores resultados en las organizaciones? ¿Qué motiva al factor humano a brindar más de sí? ¿Hay algunas herramientas que permitan a los gerentes a mejorar sus resultados con su gente? ¿Estoy utilizando el estilo de liderazgo adecuado? ¿Cómo mejorar la motivación del equipo? ¿Lidero un grupo o un equipo? Estas preguntas serán respondidas mediante este ensayo denominado “La Psicología Organizacional y las organizaciones”

LAS ORGANIZACIONES

Las organizaciones nacieron de la necesidad humana de cooperar. Los hombres se han visto obligados a cooperar para obtener sus fines personales, por razón de sus limitaciones físicas, biológicas, psicológicas y sociales. En la mayor parte de los casos, esta cooperación puede ser más productiva o menos costosa si se dispone de una estructura de organización.

Se dice que con buen personal cualquier organización funciona. Se ha dicho, incluso, que es conveniente mantener cierto grado de imprecisión en la organización, pues de esta manera la gente se ve obligada a colaborar para poder realizar sus tareas. Con todo, es obvio que aún personas capaces que deseen cooperar entre sí, trabajarán mucho más efectivamente si todos conocen el papel que deben cumplir y la forma en que sus funciones se relacionan unas con otras.

Existen diferentes etapas en el desarrollo de las organizaciones:

1. Etapa previa

La etapa previa es aquella en la que se concibe el proyecto y se prepara el plan de la empresa. Es una etapa importante porque constituye la base misma del desarrollo de la institución. Después de haber hecho el autoanálisis, de haber concebido una buena idea y haber recogido información pertinente, el emprendedor prepara su plan, que le permitirá pensar en todas las facetas de la nueva empresa.

Esto incluye evaluar el mercado al que va a dirigir su producto o servicio; determinar los medios de producción y de comercialización; escoger ubicación, su naturaleza jurídica, los compañeros de equipo y determinar los recursos humanos requeridos por el proyecto. El plan permite, asimismo, identificar las necesidades financieras predecibles y el presupuesto con el que se debe operar.

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



Toda esta preparación puede parecer minuciosa; sin embargo, evita que los fundadores de la empresa tengan dificultades posteriores y problemas de liquidez. Esta etapa asegura, en parte, el éxito del proyecto.

En esta etapa, se debe hacer frente a tres retos

1. Definir de manera concreta y completa el tipo de empresa que va a establecer
2. Convencerse a sí mismo, a sus compañeros de equipo o a su familia que el proyecto es rentable y que vale la pena hacerlo realidad.
3. Examinar las posibilidades de éxito, si se toma el riesgo o no.

Esta fase implica

- Autoanálisis
- Descubrimiento de una idea
- Recolección de información
- Definición de lo que va a ser la empresa
- Realización de un estudio del proyecto y de mercado
- Definición de políticas comerciales
- Definición de medios de producción
- Definición de apoyo financiero
- Selección de la ubicación
- Selección de la forma jurídica
- Selección del equipo
- Selección de los recursos humanos

2. Iniciación de la empresa

En esta etapa, el proyecto se hace realidad; se obtienen los recursos económicos; se integra el equipo; se consiguen contratos; se ponen en marcha los mecanismos de producción que permiten desarrollar el producto.

La empresa se va posesionando de un mercado, esto es, se hace de clientela y coloca su producto compitiendo con otros similares. A fin de obtener ganancias, el emprendedor debe asegurarse de un adecuado volumen de ventas y controlar costos.

El emprendedor pasa a ocupar varias funciones. Es a la vez director de la fábrica y gerente de ventas. Destina sus tardes a verificar cuentas, visitar proveedores y clientes, etcétera.

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



Es un hombre orquesta, que consagra a la empresa todas sus energías. En este periodo la empresa se identifica con el emprendedor, de ahí la célebre frase: "La empresa soy yo".

Las principales dificultades en esta etapa son:

- A. Distribuir las tareas entre el y sus colaboradores;
- B. Diseñar y poner en marcha mecanismos estables y confiables que le permitan estar informado sobre costos, ganancias, ventas y rendimiento del personal.

Esta fase conlleva:

- Cumplimiento de los requerimientos legales
- Trámites de registros, licencias y permisos
- Utilización de los recursos financieros
- Obtención de los primeros pedidos
- Contacto con clientes
- Contacto con proveedores
- Puesta en operación de la maquinaria de trabajo
- Medios de producción
- Planificación de las operaciones
- Organización de la operación
- Vigilar costos de producción
- Llevar contabilidad del negocio

3. CRECIMIENTO

En esta etapa se asegura que el aumento de volumen de los negocios efectuado en los primeros años prosiga en los años siguientes. Generalmente hay que hacer modificaciones y ajustes a las operaciones. El aumento de actividades trae consigo, generalmente, un aumento de papelería y personal.

La empresa necesita:

- A. Que se dé atención particular a la planificación, a la relación con los clientes, a la producción, a la adquisición, en mayor volumen, de materia prima y a los controles presupuestales de producción y de personal y,
- B. Que haya delegación de responsabilidades.

Los elementos importantes en esta etapa son:

**Oficina
Matriz:**

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

**Centro de
Capacitación
Gerencial:**

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



- Aumento de ventas
- Mayor complejidad de la administración
- Aumento de personal
- Modificaciones o ajustes al:
 - Producto
 - Mercadeo
 - Distribución
 - Precios
 - Calidad
 - Control de precios
 - Ganancias

4. EXPANSION Y CONSOLIDACION

Decidir en que forma lo hará. Este momento puede considerarse como un nuevo punto de partida. Uno de los problemas que surgen en esta etapa es el referente al financiamiento de nuevos proyectos, y al como proteger y perpetuar el desarrollo alcanzado. Nada cambiará en lo referente al desarrollo y expansión de las ventas, pero deberá quedar asegurado que la empresa continúe sobreviviendo. Existe el riesgo de enfrentarse a problemas relacionados con el ciclo de vida del producto o servicio, la desactualización de los procedimientos de fabricación, y la dificultad de conservar a su personal competente

En esta etapa, los factores importantes son:

- Lograr una integración horizontal o vertical
- Lanzar productos nuevos
- Lanzar nuevas líneas de producción
- Aumentar la gama de servicios a ofrecer
- Encaminar hacia otro sector
- Proteger lo realizado
- Mantener el nivel de ventas
- Fomentar las innovaciones

Pero, la afirmación mencionada “¿Se dice que con buen personal cualquier organización funciona”, es real?

La Organización Empresarial

Diferentes partes componen una organización:

- Materia Prima

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



- Planta de producción
- Producto terminado
- Finanzas
- Estrategia Corporativa
- Corporativo
- Capital humano
- Mercado

Algunas de ellas requieren de inversiones en dinero, pero otras requieren de conocimiento, experiencia, estrategia y ejecución adecuadas; características innatas de las personas. De ahí que la combinación adecuada de todas estas variables, hacen una empresa exitosa. Nos preocuparemos a continuación del equipo humano.

DIFERENTES FACTORES, DIFERENTES ESTRATEGIAS

A continuación se presentan diferentes factores que deben ser considerados en una estrategia con el personal.

La Motivación

Según la Wikipedia, la palabra motivación deriva del latín *motivus*, que significa «causa del movimiento». La motivación puede definirse como el señalamiento o énfasis que se descubre en una persona hacia un determinado medio de satisfacer una necesidad, creando o aumentando con ello el impulso necesario para que ponga en obra ese medio o esa acción, o bien para que deje de hacerlo. La motivación es un estado interno que activa, dirige y mantiene la conducta.

Pasos para mejorar la motivación, he aquí una experiencia:

1. **Fijar un macro objetivo:** Todo proyecto lo tiene, lo ideal siempre digo que es aspirar a lo máximo posible, nunca buscar como meta principal algo demasiado fácil, si nuestro objetivo principal es ganar con un sitio por poner un ejemplo 50.000 dólares por año por mas que no lo alcancemos de seguro que la cifra a la que lleguemos será mucho mas elevada que si el objetivo en primera instancia sea de solo 1000 dólares anuales. Entonces debemos tener una meta ambiciosa.
2. **Dividir el objetivo principal:** Siempre me dio resultado, cuando ya tenemos una meta importante, dividir la misma en pequeños objetivos Y REALES. Por ejemplo el primer objetivo de un blog comercial pueda ser vivir de sus ganancias, pero para eso primero podemos plantearnos al menos ganar el suficiente dinero para pagar el hosting. Luego podemos poner otro objetivo que sea ganar suficiente para pagar un servidor mejor y así sucesivamente.

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



3. **Premios: Y a quien no le gustan?.** Yo cuando empecé con AdSense lo primero que quise hacer fue pagar el hosting, luego pagar el hosting más mi conexión a internet, y después ahorrar durante varios meses comprar mi primer laptop. Aclaro que no gano ni fortunas con AdSense pero con mucho trabajo y tiempo se puede, y aún continúo trabajando. Los premios son descansos mentales y una forma de materializar nuestro esfuerzo.

4. **Alejarse de personas negativas:** Están por todos lados, y es difícil no encontrarse con alguna, pero lo mejor es no darles importancia, yo por ejemplo cuando empecé a trabajar con AdSense festeje mucho cuando gane 1 dólar diario! y un conocido me dijo: un dólar?? con eso te morís de hambre, en verdad un dólar no es nada, pero lo significativo para mi era que en lo que trabajaba podía generar algo, hoy en día estoy bastante por encima de ese número, tampoco son miles de dólares, pero bueno vamos por buen camino, y sigo en la lucha como muchos de ustedes.

5. **Conocer a personas que te inspiran:** Este punto está relacionado al anterior, cuando uno lee historias de éxito, de personas que llegaron a donde vos quieres ir y salieron desde el mismo punto que vos, es decirnos a nosotros mismos que se puede y que no hay que aflojar.

6. **Ayudar a quien recién empieza:** Si vos estás a mitad de camino de la macro meta, es interesante ayudar a personas que recién comienzan el camino, no solamente por una satisfacción personal, tampoco por sentirte humanitario, sino más bien por el empuje que entre todos nos podemos dar. Es inevitable diría caer cada tanto en momentos malos, en que los ánimos están por el piso, y es ahí que una persona que recién empieza te puede ayudar, y viceversa, entre todos podemos empujar más y más, a veces un simple consejo o un pequeño chiste es una inyección enorme de energía.

Líderes y Liderazgo

Líder. Es aquel que tiene seguidores. Elegido en base de méritos. Brinda inspiración y motivación a su equipo. Busca un fuerte compromiso de los miembros de su equipo para conseguir el resultado adecuado. Premia la consecución de resultados y nunca deja de enfatizar los errores. 5 % de las personas son líderes. 95 de las personas son seguidores.

Liderazgo es la habilidad para influir en otros de manera positiva, interactuando con ellos: Física, Emocional e Intelectualmente

El papel del líder como facilitador del trabajo en equipo: Facilita, Inspira e Implementa

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



Las Cualidades del líder, pueden ser divididas en 2 categorías:

- En la empresa. Comunicación, Visibilidad, Trabajo en equipo, Atención y Compromiso.
- Intrínsecas: Visión, Principios, Integridad, Valores y Enfoque en resultados

El papel del líder supone conocer el Camino, saber a dónde ir, tener un mapa de la ruta a seguir, y estar preparado para resolver las eventualidades en la ruta.

Las Funciones del líder, incluyen el obtener resultados para su equipo, para ello debe:

- Planificar roles a ser seguidos para la consecución de resultados
- Definir las personas que ocuparán esos roles
- Liderar al equipo en reuniones
- Asegurar que cada uno entienda los objetivos individuales a seguir
- Analizar y corregir errores y asegurarse de celebrar el éxito entusiastamente
- Representar al equipo lealmente ante otros dentro y fuera de la organización.

Diferentes roles se juegan dentro del equipo:

- Líder
- Crítico
- Implementador
- Contacto Externo
- Coordinador
- Persona de las Ideas
- Inspector

Tipos de Liderazgo

- Liderazgo autocrático. Hagamos, Hagamos, pero...YO DECIDO
- Liderazgo Democrático. Gano la mayoría!, perdedores... conformarse
- Liderazgo Participativo. Hagamos todos y decidamos todos
- Liderazgo Situacional
 - Circunstancial
 - Cognoscitivo
 - Naturales

Características del Líder Eficaz

- Optimiza Recursos.
- Es Flexible.

**Oficina
Matriz:**

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

**Centro de
Capacitación
Gerencial:**

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



- Estimula la creatividad.
- Fomenta el sentido de equipo.
- Se entrega y compromete con sus seguidores.
- Tiene visión y es solucionador de problemas.
- Sabe que su función es crear una atmósfera de equipo y participación para el logro.
- Sabe escuchar y tiene dominio personal.
- La autoridad y el dominio son diferentes.

Según Sun Tzu, en su libro “El arte de la guerra” (400-320 AD), Los errores más comunes del que se cree buen dirigente, son:

- Temeridad.
- Cobardía.
- Temperamento nervioso.
- Honor delicado.
- Exceso de inquietud y amor a los demás.

Se requiere:

...Una mente clara, que jamás pretenda reforzar en su lugar de trabajo amistades íntimas, gloria, ego y amor.

Para Colin Powel, en su libro “La Biblia para liderar equipos”. Los líderes deberán anteponer el bienestar del grupo al de los individuos, por lo que algunos de ellos se sentirán molestos y excluidos. La toma de decisiones debe estar debidamente separada de nuestras simpatías o antipatías. Evaluar problemas es más importante que buscar responsables. La información debe fluir libremente entre el grupo y el líder. Ante un problema, el mando debe crear un clima de confianza para analizar el problema y buscarle soluciones. En general, los expertos poseen más datos que juicio. Los verdaderos líderes son los que se ensucian con sus hombres, los que trabajan con ellos codo con codo. Las directrices que vienen impuestas desde una oficina suelen estar cargadas de datos objetivos, aunque muchas crean descontento en el campo de batalla. Cuando todo el mundo esté distraído, el líder debe permanecer vigilante. Además de saber delegar debe mantener vivo su interés por el día a día, preocupándose tanto por las grandes decisiones como por los detalles más mínimos que pasarán desapercibidos para el resto. El líder no puede esperar el consentimiento de todos sus superiores porque sabe que en algún lugar se encontrará con un no. Por eso, de una forma prudente, toma decisiones sin consultar: “Si no se me ha dicho que no lo haga es que puedo hacerlo”. No se queda en la superficie: bucea, indaga, busca donde todos afirman que no hay nada que buscar... Al final siempre ve algo que nadie había visto antes. El líder busca nuevas oportunidades, soluciones, nuevos mercados, campos de actuación, terrenos... Las personas siguen a otras que demuestran habilidad, pericia, que son resolutivas, trabajadoras y tenaces, que

**Oficina
Matriz:**

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

**Centro de
Capacitación
Gerencial:**

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



se preocupan del grupo y de sus compañeros. Si un líder cumple estos requisitos no necesitará cargo alguno. Si no los cumple, no habrá título que le otorgue el liderazgo. Si el gerente de una empresa demuestra su fe en el proyecto que está emprendiendo, su equipo le seguirá pletórico. La motivación del líder se contagia a gran velocidad, como un reguero de pólvora. El líder siempre elegirá a la gente que ve más allá; personas íntegras, leales, con energía y ganas de despuntar y con unos valores sólidos. La característica esencial de liderazgo, es la toma de decisiones y querámoslo o no, las decisiones realmente importantes son asumidas por un líder, no importa si se fomenta la gerencia participativa o la integración de abajo hacia arriba, nadie está en posición de tomar las decisiones difíciles más que el líder. Como decía Harry S Truman: "Aquellos En Posición De Responsabilidad Están Muy Solos".

Los diez errores que nadie perdonará a un líder

1. **No ser creíble.** Puede que sea porque su comportamiento no coincide con sus palabras o sus enseñanzas, o simplemente porque no resulta claro en su exposición. Sus liderados no entienden qué se espera de ellos y difícilmente podrán cumplir sus objetivos.
2. **Falta de confianza en sí mismo.** El líder debe destilar credibilidad, seguridad en su proyecto, en sus ideas y en sus acciones. Asimismo, debe estar preparado para afrontar sus errores de una forma positiva, dando ejemplo. Además, debe tener un buen historial profesional que avale su posición y despierte la confianza en sus capacidades.
3. **Ausencia de feedback o problemas de comunicación.** Su equipo necesita de sus directrices para poder trabajar, para tener claros sus objetivos y la forma de alcanzarlos. Para muchos, el líder debe considerar a su equipo como clientes a los que debe servir. Comprender su punto de vista y aprender a escucharlos. La ventaja del feedback diario a la evaluación en diferido es que evita que un error se convierta en hábito.
4. **Desmoronamiento en situaciones extremas.** Esta persona será el blanco de las miradas en los tiempos difíciles, el eje de las críticas en los malos tiempos. Así, debe demostrar una gran tenacidad ante las dificultades y firmeza ante la incertidumbre.
5. **Falta de creatividad.** Todo el mundo espera de él posiciones arriesgadas, ideas creativas, soluciones diferentes... El líder no puede adoptar decisiones obsoletas ni medidas anticuadas salvo que sea eso precisamente lo que se necesita para lograr los objetivos marcados por extraño que parezca.
6. **Desconocimiento de las personas.** El líder debe conocer a las personas que le rodean, a su equipo: sus aspiraciones, capacidades y motivaciones, pero también debe conocer a sus socios y a su competencia... La información es poder y él debe tenerla toda en su mano.
7. **Trato frío o descortés con sus colaboradores.** Deberá saber enseñar, mostrarse paciente con los errores iniciales de sus colaboradores, creando unos vínculos de respeto y cariño con las personas con las que va a trabajar. Será

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



difícil olvidar un gesto de mala educación, de falta de comprensión o de egoísmo en un líder, aunque posteriormente se muestre arrepentido. El líder debe velar por el bienestar de su equipo, anteponiéndolo a otras premisas.

8. **Ambición desmedida.** Un equipo de trabajo no podrá crecer laboralmente si tiene unas metas demasiado altas. Su motivación se desmoronará en muy poco tiempo si no alcanza alguno de los objetivos trazados.
9. **Poco entusiasmo en el proyecto.** El líder transmite las metas a lograr a sus colaboradores y debe hacerlo de una forma comprometida y entusiasta, contagiándoles sus ganas, sus miras, su confianza en la resolución con éxito.
10. **Falta de integridad.** De veracidad, de equidad o de justicia.

Grupos Vs Equipos

El grupo es un conjunto de individuos en relación relativamente estrecha, con conciencia de nosotros, disposición de adoptar esfuerzos para la consecución de objetivos comunes y aceptación de normas.

- Grupo viene de la palabra Groupe=Bulto.
- Equipo viene de la palabra Skipian=Navegar

Todo equipo es un grupo pero no todo grupo es un equipo. La diferencia principal es el nivel de organización del grupo para constituirse como equipo. El equipo tiene objetivos, metas y tareas bien claras y definidas para el logro de objetivos comunes.

De donde surge el equipo

- Visión compartida
- Misión
- Visión
- Objetivos
- Pertenencia
- Mitos
- Ritos
- Distintivos
- Compromiso

Formación y Gestión de Equipos

- El individuo en el Equipo
- El objetivo de la integración del individuo en el equipo es el de la especialización y ampliación de criterios utilizando la participación.

Integración de los Equipos de Trabajo

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



- Preguntas Claves:
- Quienes somos en el equipo
- Que queremos lograr
- Que necesitamos para lograrlo (destrezas)
- Que es lo que quiere mi jefe.

El Equipo como Base para la Resolución de Problemas

- Atención
- Exploración
- Fijación de objetivos
- Apuntamiento
- Seguimiento

Conclusiones:

Para las personas que hemos sido adiestrados por las universidades occidentales en ramas de corte técnico o materias exactas, temas de manejo de personal y de las ciencias sociales, nos han sido vetados, sin embargo, las diferentes teorías sobre la Psicología Organizacional, así como los temas de mejora de la productividad del personal en los que una buena dosis de motivación, un liderazgo efectivo y la construcción de un equipo de trabajo, con seguridad llevan a las organizaciones a la consecución de mejores resultados. Un factor a tomar en cuenta es el grado de desarrollo de la empresa.

Bibliografía

<http://www.wikipedia.org>
<http://www.elmayorportaldegerencia.com>
<http://www.schottlender.net>
<http://www.kabytes.com/negocios/como-aumentar-la-motivacion/>

Oficina Matriz:

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

Centro de Capacitación Gerencial:

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec



www.piramidedigital.com
www.elmayorportaldegerencia.com



AUTOR:



Pablo G Páez Post-PhD

∴ CEO

pablo_paez@piramidedigital.com

Cel. + (593) 991 699 699

skype: ppaezec

www.piramidedigital.com
www.elmayorportaldegerencia.com

**Oficina
Matriz:**

Av. 12 de Octubre y Cordero.
Ed World Trade Center, Torre B, Oficina 702
Tel. +(593)2 255 66 22, 255 66 23
Fax +(593)2 255 98 88 Cel (593)991 699699
Quito – Ecuador
Skype:PiramideDigital

**Centro de
Capacitación
Gerencial:**

Juan Pascoe y Myriam de Sevilla. Campos Verdes.
Cuendina. Pichincha, Ecuador.
Tel/Fax +(593)2 2093040, 2094184
Fax +(593)2 2875771 Cel (593)99 9922000
Sangolquí – Ecuador
Skype:pdccgec