



GERENCIA ENFOCADA EN LA CONSECUION DE MEJORES RESULTADOS ©

Introducción.

Diferentes formas de Entrenamiento Ejecutivo han sido utilizadas en el transcurso del tiempo para proveer al empleado, colaborador, administrador y ejecutivo de mejores herramientas para desarrollar su trabajo. En este ensayo se presenta una metodología desarrollada por nosotros, denominada Gerencia enfocada en la consecución de mejores resultados ©.

Para ello, presentamos algunos conceptos que sirven como introducción al tema.

Nivel de Desarrollo Ejecutivo.

Toda persona dispone de un grado de Desarrollo Ejecutivo, alcanzado en función de dos variables:

- ▲ El adiestramiento técnico, basado en el conocimiento y en los estudios realizados, así como en cursos de perfeccionamiento; y.
- ▲ El desarrollo de Habilidades Ejecutivas, que está soportado en la experiencia desarrollada en el manejo de personal en la consecución de resultados.

Al momento de la contratación, el gerente debería concentrarse en medir el Nivel de Desarrollo Ejecutivo, como la suma de títulos y experiencia.

Cuando un profesional ha obtenido su grado universitario y es aceptado por alguna organización, es común que se le definan sus funciones y su nivel de reporte.



Un profesional al que no le reporta personal, se encuentra en la línea de base de la Pirámide de Desarrollo Ejecutivo; su jefe al que se le pide los resultados del equipo, seguramente tiene un mayor desarrollo ejecutivo fruto de su educación y el manejo de personal que está desarrollando y se encuentra un paso arriba en la proyección de la Pirámide.

En el tercio inferior de la Pirámide, se encuentra el nivel Administrativo de las organizaciones, en este nivel los resultados esperados, son definidos en función de la especialización del área: es común que en ventas se les evalúe con ingresos; en finanzas con la información al día; en recursos humanos con motivación del personal. A este nivel, el enfoque en la tarea es indispensable. 99,9% de los ejecutivos, permanecen toda su vida en este nivel.

En el tercio medio de la Pirámide, se presenta el nivel Gerencial, en el que se encuentra únicamente el Gerente General, al que, en instituciones con fines de lucro, se le evalúa por las utilidades obtenidas. En otro tipo de organizaciones, se lo evalúa en función de la meta única definida al inicio de su gestión.

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 el tercio superior de la Pirámide, se presenta el nivel Estratégico, en el que se encuentra el directorio de la institución, cuya evaluación se da en función de la permanencia y crecimiento de la organización en el tiempo, en instituciones con fines de lucro, en el valor de las acciones en el mercado.

Mención aparte merece el nivel del Emprendedor, mismo que se encontraría con una mejor probabilidad de desarrollar un emprendimiento exitoso, si ya hubiera adquirido conocimientos y experiencia en los niveles: Administrativo, Gerencial y Estratégico.

Diferentes conceptos en Desarrollo Ejecutivo

Existen diferentes formas para obtener mejores resultados, todas se basan en la mejora del nivel de desarrollo ejecutivo del personal en la consecución de los resultados que la organización demanda. A continuación un detalle:

- ▲ **Educación.** Es el proceso de socialización de los individuos. Al educarse, una persona asimila y aprende conocimientos, basados en conceptos. La educación también implica una concientización cultural y conductual, donde las nuevas generaciones adquieren los modos de ser de generaciones anteriores.
- ▲ **Adiestramiento.** Es el entrenamiento utilizado con mayor frecuencia dentro de las empresas. Es el entrenamiento básico requerido para que un trabajador desempeñe las funciones para las que ha sido contratado. Tiene que ser realizado para brindarle el conocimiento, sobre cosas que debería saber fruto de su educación, pero que no las sabe o las ha olvidado, y son indispensables en sus funciones laborales.
- ▲ **Capacitación.** Entrenamiento que se proporciona al trabajador para brindarle el desarrollo personal y profesional, que facilite el desarrollo de la empresa, mediante la adquisición de conocimientos de carácter: técnico, científico, y administrativo. Debe ser brindado, debido a nuevas mejoras introducidas en la organización, que deben ser absorbidas por el personal para adaptarse a su nuevo o mejorado entorno de trabajo.
- ▲ **Consultoría.** Si queremos resolver problemas puntuales, buscaremos a un consultor con experiencia. Estará siempre por fuera de la empresa.
- ▲ **Asesoría.** La asesoría es un servicio que consiste en brindar información a una persona real o jurídica. Si necesita tener un respaldo, buscará un asesor que conoce del tema con gran detalle, respaldo que tiene una contrapartida en el hecho de garantizar un manejo eficiente de una situación determinada. Estará por dentro de la organización.
- ▲ **Mentoría.** Si estamos viviendo incertidumbre, necesitaremos que alguien nos guíe, para ello buscaremos un mentor.
- ▲ **Tutoría.** Es entendida como un proceso de acompañamiento para la formación de un individuo.
- ▲ **Coaching.** Facilita la liberación del potencial de las personas, para que puedan llevar su rendimiento al máximo. Consiste en ayudarlas a aprender en lugar de enseñarles. El Coaching es un proceso de cambio, de mejora, en el que el cliente, busca un coach para que le acompañe en ese proceso a modo de facilitador, pero en ningún caso dándole consejos o soluciones. Es el propio cliente el que buscará y encontrará las soluciones dentro de sí mismo.

Todos los anteriores se basan en la mejora del individuo, fruto del conocimiento adquirido.

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](#)

Entrenamiento Ejecutivo para Equipos Gerenciales: Consiste en crear un medio ambiente en el que se representa a la empresa en su totalidad y al entorno empresarial, en el que los ejecutivos de Alto Nivel divididos en equipos, interactúan y compiten unos con otros en la búsqueda, como equipo, de mejores resultados, desarrollando e implementando nuevas ideas que apalanquen el negocio, capitalizando experiencias en el corto plazo. Con este proceso se logra generar sinergia (sincronización de la energía) en el equipo directivo basada en conocimiento para su aplicación en la vida real. Es la forma de crear desarrollo sostenible en las organizaciones.

Dos aproximaciones pueden realizarse para mejorar el nivel de desarrollo ejecutivo de sus colaboradores:

- ▲ **De abajo hacia arriba.** Empezando por el Adiestramiento para terminar en la Gerencia enfocada en resultados. Este proceso se conoce como Mejoramiento Continuo, y ayuda a la organización a mejorar su desempeño en el largo plazo. Este proceso normalmente nunca acaba. El retorno de esta inversión, no es claro, y normalmente se transforma en un gasto. Es el más común dentro de las organizaciones.
- ▲ **De arriba hacia abajo.** Empezando por la Gerencia enfocada en resultados para llegar al Adiestramiento. Este proceso es utilizado para generar mejores resultados en el corto plazo en las organizaciones, o cuando una transformación organizacional se acerca. Si desea un cambio radical y profundo, utilice este método. El retorno de esta inversión es exponencial y en minutos.

ENTRENAMIENTO EJECUTIVO PRESENCIAL

Metodología de Gerencia enfocada en la consecución de mejores resultados ©

El Entrenamiento Ejecutivo Presencial para Equipos Gerenciales, consiste en crear un medio ambiente en el que se representa a la empresa en su totalidad y al entorno empresarial, en el que los ejecutivos de Alto Nivel divididos en equipos, interactúan y compiten unos con otros en la búsqueda, como equipo, de mejores resultados, desarrollando e implementando nuevas ideas que apalanquen el negocio, capitalizando experiencias en el corto plazo. Con este proceso se logra generar sinergia (sincronización de la energía) en el equipo directivo basada en conocimiento para su aplicación en la vida real. Es la forma de crear desarrollo sostenible en las organizaciones.

Nuestra Metodología de Gerencia enfocada en la consecución de Mejores resultados ©, es una forma de entrenamiento Ejecutivo para Equipos Gerenciales, que se fundamenta en el desarrollo integral de los equipos de trabajo para consolidarlos y enfocarlos en la consecución de mejores resultados en las organizaciones. Todo equipo de trabajo es diferente: sexos, edades, profesiones, motivaciones, áreas, responsabilidades, sueldos, experiencias de vida, etc. Al ponerlos juntos, es como poner una serie de tuberías de diferente diámetro sobre el piso, siendo la función del gerente general, la de engranarlos para conseguir enviar la mayor cantidad de fluido de un lado al otro. Cualquiera sea el resultado, siempre habrá uno o varios cuellos de botella en la estrategia realizada, que al ser mejorada en varios intentos, desplazará el cuello de botella hacia un lado u otro. ¿Cuál sería el mejor escenario?. Que todas las tuberías sean iguales y del mayor diámetro posible. ¿Y como lograrlo?. Transfiriendo conocimiento, metodología de trabajo y experiencia a todo el equipo en pleno, a que todos sus participantes alcancen el mayor diámetro posible.

Basa su método en la transferencia de conocimiento y experiencia en días, lo que a un gerente experimentado le llevó toda su vida, se lo realiza en un evento en el que se graban patrones neuronales en los equipos de trabajo, acelerando el tiempo. Se empieza con una fase de diagnóstico, que sirve para que el entrenador, entienda la situación actual de la organización: su cultura, su estrategia de negocios, sus metas,

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](#)

sus clientes, sus productos, sus finanzas, sus sistemas y procesos y procedimientos, y el nivel de desarrollo de sus equipos: estratégico, gerencial y operativo, así como otros aspectos del negocio. Al conocer a los participantes, sabe: lo que saben, lo que saben que no saben, y se les proveerá: lo que no saben que no saben. El siguiente paso es evaluar y analizar la información, para determinar la solución efectiva para su organización en particular.

Entendiendo las posibles causas, así como las características de la organización se pasa a la fase de Diseño de Soluciones. Estas soluciones podrán tomar la forma de: un programa de consultoría, uno o varios cursos gerenciales, sesiones de entrenamiento ejecutivo a diferentes niveles, o una combinación de todas las anteriores. El proceso descrito es indispensable, para poder garantizar el éxito de un proceso de desarrollo e implementación, así como el pronto retorno de la inversión realizada y la rentabilidad de su negocio.

La especialidad de Pirámide Digital, es la de proveer Entrenamiento Ejecutivo para Equipos Gerenciales utilizando nuestra metodología patentada, para ello, diseñamos programas de acuerdo al objetivo empresarial y a las metas que se pretenden conseguir. Para cumplir nuestros objetivos, hemos diseñado nuestra PLATAFORMA DE SERVICIOS, que incluye:

Cursos Gerenciales Presenciales.

El punto de partida para una aproximación desde arriba hacia abajo del entrenamiento ejecutivo, empieza con tres eventos que componen la "Certificación de Excelencia del Equipo Gerencial ©" que son patentados y de nuestra autoría. Y se complementa con una serie de cursos a niveles: Operativo, Gerencial y Estratégico, según sean necesarios.

Cursos On Line.

Disponibles en www.la mayor universidad de gerencia .com en formato 7*24*365.
Hemos desarrollado estos cursos, en las siguientes industrias:

- ▲ Agrícola
- ▲ Alimenticia.
- ▲ Automotriz.
- ▲ Banca y Cooperativismo.
- ▲ Centros de Contacto.
- ▲ Comercialización.
- ▲ Construcción.
- ▲ Industria Convergente
- ▲ Energía Eléctrica
- ▲ Farmacéutica
- ▲ Sector Gobierno
- ▲ Medios
- ▲ Organismos No Gubernamentales
- ▲ Industria Petrolera
- ▲ Producción
- ▲ Salud
- ▲ Servicios

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](#)

- ▲ Tecnología
- ▲ Telecomunicaciones
- ▲ Textil
- ▲ Turismo
- ▲ Universidades y Sector Educativo.
- ▲ Utilities y Servicios Públicos

Entrenamiento Personal o Grupal

¿Los entrenamientos personales son mejor que los entrenamientos grupales?

Hay una gran diferencia entre ambos y todo dependerá de la meta definida:

Si el objetivo es mejorar las habilidades de un trabajador a nivel operativo, es claro que la mejor opción es un entrenamiento individual o personal.

Si el objetivo es mejorar los resultados de la organización como tal, es claro también, que la mejor opción es un entrenamiento grupal de los miembros de la institución, empezando por el equipo directivo.

Para mejorar las habilidades de un trabajador en forma individual, la mejor alternativa es un entrenamiento personal en el que se ha tomado en cuenta sus necesidades individuales.

En un entrenamiento grupal, se corre el riesgo de que a una persona del grupo no le sea favorable lo presentado, basados en las metas y objetivos que desea alcanzar por sí solo, lo mismo pasa del modo contrario, que otros participantes queden frustrados con lo compartido.

Para mejorar los resultados de la organización, la mejora alternativa es un entrenamiento grupal basado en la forma de operación de la empresa tomando en cuenta su modelo de negocios; que sea personalizado a las características actuales y futuras de la empresa. Cualquier otro tipo de entrenamiento grupal es de tipo cosmético.

Capacitación basada en Brechas Vs. Entrenamiento Ejecutivo basado en Resultados

Dos aproximaciones pueden realizarse para mejorar el desarrollo ejecutivo de los colaboradores de su organización:

- ▲ De abajo hacia arriba
- ▲ De arriba hacia abajo.

La primera, empieza con capacitación en los niveles operativos, es un proceso de largo plazo, y la técnica más difundida para realizarla es la que se conoce como Análisis de Brechas. Esta técnica se basa en el grado de desarrollo del individuo.

La segunda, empieza por un entrenamiento ejecutivo del equipo gerencial enfocada en los resultados esperados de la institución, en el corto y mediano plazo. En base a la sinergia alcanzada y las metas obtenidas por el equipo directivo, se define la estrategia a seguir, para a continuación transmitirla a los niveles operativos de la organización.

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](#)



Análisis De Brechas.

Una brecha, es un quiebre o rompimiento que se evidencian entre el conocimiento actual del empleado y el que debería tener para cumplir con los planes formulados tendientes al cumplimiento óptimo de las estrategias de negocios de la empresa. Esto quiere decir, que es necesario diagnosticar la situación actual y la situación deseada, para determinar la magnitud del rompimiento, y de esta manera formular los planes de mitigación adecuados. Debido a la naturaleza que se genera en las brechas de la organización, es necesario que para solucionarlas, se retorne al diseño del plan de acción, debido a que estos deben ser flexibles y adaptables a los cambios y tendencias de los entornos empresariales. Para lograr esto, se requiere de gerentes con alta visión prospectiva, pero también dispuestos a asumir el riesgo y el error. Es por esto, que el resultado de los análisis de brechas de la organización se deben plantear partiendo de la probabilidad de éxito que estos tengan, para llevar a la realidad en el mañana, la situación actual de la organización, de acuerdo a los recursos disponibles y a los posibles recursos del futuro, según los cambios y variaciones que se evidencien.

Enfoque En Resultados.

Mediante esta metodología, se desarrolla el proceso de desarrollo de ejecutivo desde el equipo gerencial, al que se le somete a una experiencia de al menos tres días, sobre la forma de manejar la empresa, con datos reales, tomando como punto de partida el estado actual de la organización, y realizando el proceso por varios años. Es un proceso repetitivo, en el que se logra sinergizar al equipo para la consecución de mejores resultados, con ello se determina claramente las posibilidades de la organización y el trabajo en conjunto del equipo directivo para alcanzar las metas planteadas. Solo cuando el equipo directivo está consciente de lo que se espera de cada área, se repite el proceso con el equipo operativo de la institución.

Maestría / Educación o Entrenamiento Ejecutivo

La metodología utilizada para desarrollar un programa de Maestría en las universidades, se basa en la unión de varios módulos que deben ser aprobados como requisito previo a obtener el título de Máster, en la que distinguidos catedráticos con mucho conocimiento, presentan cada una de las materias a ser compartidas.

Es muy común, que la meta del maestrante, sea la de emprender en algún momento en un proyecto empresarial, y lo que se esperaría, es que la maestría resuelva en forma clara la forma de hacerlo en forma exitosa.

Causa frustración, el que en varios programas de maestría, la suma de todos los módulos, no determine en forma clara el camino a seguir, peor aún, que salvo contadas excepciones, los profesores no han desarrollado en su vida un negocio: exitoso, próspero y sostenible, simplemente dan clase ...

La realidad, es que la meta de desarrollar un negocio sostenible, requiere de al menos 2 ingredientes:

- ▲ Conocimiento.
- ▲ Experiencia.

El primero, que se basa en la educación, lo provee la Maestría, el segundo lo provee en mayor volumen la 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](#)



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

Este segundo ingrediente, puede ser sobrellevado mediante programas de Entrenamiento Ejecutivo basados en la transmisión de experiencia, haciéndolo en lugar de entendiéndolo, y acelerando el tiempo, de tal manera que en un número definido de días del evento, que normalmente es 3, el participante y su equipo, capitalicen experiencia de al menos una década, es decir, que en la vida les llevaría 10 años.

El título de Maestría aporta directamente a la hoja de vida y al profesionalismo de la persona, y transitivamente, si tiene la: oportunidad, motivación, compromiso y ganas, a la empresa en la que trabaja.

El Entrenamiento Ejecutivo basado en resultados, apunta directamente a la última línea del estado de pérdidas y ganancias: la utilidad.

Reuniones o Entrenamiento Ejecutivo

Es muy frecuente el que al finalizar el año, la gerencia con presupuesto disponible, decida realizar un evento de: Entrenamiento, Capacitación o Coaching y a la vez haga un agasajo a los empleados y por qué no, una fiestecita de confraternización.

Las metas de cada uno de los eventos mencionados, apuntan a objetivos diferentes, por lo que cualquiera sea la decisión, independientemente del tema que se busque, sólo contribuirá a que los empleados pasen un buen rato.

Lo aconsejable es,

Si quiere:

- ▲ Una Fiesta: Contrate una orquesta o disco móvil. Baile y disfrute !
- ▲ Capacitación: Envíe a su empleado a un curso que le aporte a su desarrollo ejecutivo.
- ▲ Coaching: Busque dentro de Usted y de su equipo.
- ▲ Entrenamiento Ejecutivo: Llame a Pirámide Digital.

En el sitio de trabajo o fuera de él

Un evento de desarrollo ejecutivo puede ser desarrollado:

- ▲ En el sitio de trabajo, o
- ▲ Fuera de él.

El primero se refiere al que la persona que lo recibe al ejecutar tareas en el mismo lugar de trabajo, en tanto que el segundo se utiliza: un auditorio, un local o un sitio preparado para esta actividad fuera de la infraestructura propia de la organización.

- ▲ **En el sitio de trabajo.** Pueden administrarlo empleados, supervisores o especialistas de staff. No requiere acondicionamiento ni equipos especiales, y constituye la forma más común de transmitir las enseñanzas necesarias a los empleados. Tiene mucha acogida, debido a que es muy práctico, ya que el empleado aprende mientras trabaja. Las empresas de pequeño y mediano tamaño invierten en entrenamiento de este tipo. El entrenamiento en el trabajo presenta varias modalidades:

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](#)

- ▲ Admisión de aprendices para ser entrenados en ciertos cargos
 - ▲ Rotación de cargos
 - ▲ Entrenamiento en tareas
 - ▲ Enriquecimiento del cargo, etc.
- ▲ **Entrenamiento fuera del lugar de trabajo.** Su principal ventaja radica en que el personal entrenado puede dedicar toda la atención al entrenamiento, lo cual no es posible cuando está involucrado en las tareas propias del cargo. Las principales técnicas de entrenamiento fuera del servicio son:
- ▲ Aulas de exposición
 - ▲ Películas, diapositivas, videos (televisión).
 - ▲ Método de casos (estudio de casos)
 - ▲ Discusión en grupo, paneles, debates, etc.
 - ▲ Dramatización
 - ▲ Simulación y juegos
 - ▲ Instrucción programadas, etc.

El primero es muy útil para la transferencia de conocimiento y experiencia a nivel operativo.

El segundo es indispensable para Entrenamiento Ejecutivo del equipo gerencial.

Diferencias entre formación Presencial y No Presencial

Hoy en día, se crean muchas cuestiones acerca de si la formación no presencial aporta los mismos beneficios que la formación presencial, si ofrece calidad pedagógica, si es adecuada para transmitir determinados conceptos, si estos se asimilan o no, si llega a tener un valor profesional, etc.

Sin embargo, en los centros de estudios, colegios, universidades públicas, privadas, donde la formación es presencial, ¿Cómo se garantiza que la enseñanza sea de calidad pedagógica?, ¿Lo es, por el simple hecho de ser presencial?

A continuación se presentan las diferencias que existen entre estas “dos formas de formar”, en función de una serie de variables a tener en cuenta:

- ▲ **DIMENSIÓN ESPACIO – TEMPORAL**
 - ▲ Presencial (P): En el desarrollo del proceso de enseñanza–aprendizaje el alumno y el profesor se encuentran en la misma dimensión espacio–temporal. El aprendizaje se desarrolla a través de clases, tutorías dirigidas, etc.
 - ▲ No Presencial (NP): El profesor y el alumno no se encuentran en la misma dimensión espacio-temporal, proporcionando una gran autonomía geográfica y temporal. La enseñanza se realiza a través del trabajo exploratorio de los propios alumnos que adquieren un comportamiento activo en el proceso de aprendizaje.
- ▲ **MEDIOS DE COMUNICACIÓN UTILIZADOS**
 - ▲ P: Se establecen procesos de comunicación verbal y no verbal entre el alumno y el profesor. El uso de los medios se encuentra limitado.

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](#)

- ▲ NP: Se sustituyen los elementos tradicionales por otros medios: grabaciones sonoras, imágenes y vídeos, correo electrónico, mensajería interna, foros de discusión, etc. Las TIC constituyen, en este sentido, una herramienta de apoyo al proceso de aprendizaje mediante una mayor disponibilidad de materiales y mejora de acceso a fuentes de información, proporcionando comunicaciones tanto síncronas como asíncronas.
- ▲ **DEPENDENCIA DEL ESTUDIO**
 - ▲ P: El tiempo, el lugar y el ritmo de aprendizaje son rígidos y vienen marcados por el plan de trabajo de la acción formativa.
 - ▲ NP: El estudiante gestiona el tiempo, el lugar y ritmo de aprendizaje. Se lleva a cabo un aprendizaje autónomo, con la orientación del tutor, que asume un papel de orientador en el proceso de enseñanza-aprendizaje.
- ▲ **CONTENIDOS DEL CURSO**
 - ▲ P: Contenidos estáticos. Enseñanza homogénea.
 - ▲ NP: Se caracteriza por una rápida y permanente actualización de los contenidos y su rápida difusión entre los alumnos a través de los medios electrónicos. Así, permite mayor individualización y adaptación de los contenidos a las necesidades reales de los alumnos.
- ▲ **RELACIÓN PROFESOR/ TUTOR – ALUMNO**
 - ▲ P: El profesor tiene la función de enseñar.
 - ▲ NP: Se produce una mejora de la comunicación entre profesores y alumnos, ya que disponen de diversas vías para ello, consiguiendo, además, una enseñanza más personalizada. El profesor adquiere las funciones de tutor y de planificador de la formación. Es muy importante su nueva función de motivación de los alumnos.

En definitiva, no existe formación buena o mala, existe formación con calidad pedagógica o sin ella. ¿Cómo evaluarlo? Existen certificaciones de calidad de la formación, las cuales avalan esa calidad cumpliendo una serie de requisitos que son evaluados por estos organismos. La Certificación ISO 9001 evalúa la calidad en la gestión; la Norma UNE 66181, la calidad de la Formación Virtual; la QFor, la calidad de los centros de formación.

Todo el personal o el Equipo Gerencial

Para que el balance de un entrenamiento ejecutivo sea costo efectivo, el número de participantes por evento, debería ser alrededor de 30 participantes, siendo lo ideal 20.

Dependiendo del tamaño de su organización, el número de personas a ser sometidas a un entrenamiento ejecutivo se calcula como:

- ▲ El número de empleados de su empresa, divididos entre el radio de supervisión que usualmente es de 5.

Es decir, si en su empresa hay 1000 empleados, el número de personas a entrenar es de 200, que divididos en grupos de 20 o 30 personas, requeriría de entre 7 a 10 eventos.

Es aconsejable, que si el número de eventos es mayor a 2, el primer grupo a participar, sea el de las personas de más alto nivel, pues ellos definirán la estrategia a seguir, que luego será compartida en los otros eventos.

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](#)

Gasto o Inversión.

Se define como gasto, a todo flujo saliente de dinero de la organización, del que NO se espera un retorno en el futuro.

Se define como inversión, a todo flujo saliente de dinero de la organización, del que SI se espera un retorno en el futuro.

En el desarrollo ejecutivo del personal de su organización:

Si se envía a un empleado a un curso de: capacitación, adiestramiento o educación, el principal beneficiario es el empleado como tal. Si se juntan otros factores, como: motivación, compromiso, procesos adecuados, trabajo en equipo, estrategia de negocios y sistemas, puede ser que se produzca un retorno de la inversión. Mayormente esto es un gasto.

Si se envía al equipo gerencial a un curso de Entrenamiento Ejecutivo usando la metodología de "GERENCIA ENFOCADA EN LA CONSECUION DE MEJORES RESULTADOS", con seguridad habrá un retorno de la inversión efectivo y en el corto plazo, pues como dice Norman Vincent Peale, "El retorno de la inversión en entrenamiento ejecutivo de equipos gerenciales es exponencial y en minutos".

Certificación de Excelencia del Equipo Gerencial CEEG ©

En la actualidad los procesos de Certificación han tenido un gran auge, pues se han convertido en una herramienta para lograr ventaja competitiva, indispensable para un desarrollo eficiente y sostenible de una empresa, personas y organizaciones.

Es muy común el que una o varias áreas de una empresa u organización sean sometidos a un proceso de certificación a nivel operativo., siendo un poco más difícil , hacerlo a nivel gerencial o estratégico.

Gerentes de buen nivel , han empezado a cuestionarse, ¿Y qué del equipo Gerencial?, ¿Cómo lo hago?, ¿Qué evalúo?, ¿Qué consigo?, ¿Existe una certificación al respecto?

A continuación presentamos las respuestas al cuestionamiento presentado.

La "Certificación de Excelencia del Equipo Gerencial (CEEG)", está dirigida como su nombre lo indica al equipo directivo de la organización, y normalmente alcanza hasta el tercer nivel de la organización, (Gerente General, Gerentes de Area, y segundos a bordo de cada área), y se caracteriza por medir tres niveles de desarrollo del equipo:

- ▲ **INTRAEMPRENDIMIENTO ©.** En esta fase se mide el grado de emprendimiento del equipo gerencial al interior de la organización, su capacidad para generar cambios, innovar, evolucionar y adaptarse a un mercado cambiante, que demanda de nuevos productos o servicios. El equipo gerencial obtiene una evaluación sobre su capacidad de sobrevivencia y para salir a partir de la nada. Dispone de diez niveles. Empieza en la idea y la concepción, hasta la operación y puesta a punto, se evalúa el nivel de deambulación en el camino y los tiempos para obtener resultados seguros. Metodológicamente, se desarrolla una evento que brinda una perspectiva actual a la administración, gerencia, estrategia y emprendimiento del equipo gerencial, desde un punto de vista holístico. El punto de partida para una iniciativa de crecimiento.

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](#)

- ▲ **GERENCIA ENFOCADA EN RESULTADOS** ©. En esta fase se mide el nivel de sincronización de la energía del equipo gerencial para tomar la empresa en el estado que la dejó la fase de Intraemprendimiento y llevarla al siguiente nivel, utilizando una herramienta de capitalización de experiencias completamente interactiva, dinámica y estructurada hacia la sinergia, crecimiento y consolidación de los equipos gerenciales. Esta metodología se orienta al trabajo en equipo enfocado en la consecución de mejores resultados empresariales, brinda el conocimiento adecuado del funcionamiento global del negocio, facilita la planeación estratégica, le enseña a tomar decisiones efectivas y oportunas, delimitando claramente las áreas de responsabilidad del equipo gerencial, aplicando los beneficios del trabajo en equipo y familiarizándolos con el uso, aplicación e interpretación de indicadores de desempeño. El evento tiene diez niveles de dificultad. ¿En que nivel se encuentra su equipo gerencial?.
- ▲ **ORGANIZACIONES DE ALTO RENDIMIENTO** ©. La estrellita de su árbol de navidad. En esta fase se mide la capacidad del equipo gerencial para transformar la organización construída en la fase anterior en una de alta rendimiento (que genera resultados cinco veces superior al del mercado). Se presentamos la metodología a aplicar en el negocio para llevarlo al más alto nivel empresarial, rindiendo en todos los indicadores al menos cinco veces el promedio de la industria. El evento tiene diez niveles de dificultad. ¿Cuanto logrará su equipo gerencial?.

Cada proceso de Certificación, es conducido por un Gerente Certificado por ALAGER, y tienen una duración de tres días, en los que se consiguen tener presentes tres ingredientes fundamentales: conocimiento, adrenalina y esfuerzo no satisfecho.

El nivel alcanzado en cada uno de los eventos, le otorga al equipo gerencial igual número de puntos, que al ser sumados, le garantizan obtener una Certificación:

- ▲ 30 puntos - Certificación: Magna Cum Laude
- ▲ 25-29 puntos - Certificación: Cum Laude
- ▲ 18-24 puntos - Certificación

Esta certificación es avalada por la Asociación Latinoamericana de Gerentes www.alager.org

La certificación debe ser sometida a evaluación anualmente.

Ingredientes de un Entrenamiento Ejecutivo de Excelencia

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, son necesarios tres ingredientes en el Entrenamiento Ejecutivo de Equipos Gerenciales.

- ▲ **Conocimiento.** Pues si un ejecutivo asiste a vivir una experiencia, en la que de por medio no existe conocimiento: se desmotiva, pierde interés y puede llegar a pensar que es una pérdida de tiempo.
- ▲ **Adrenalina.** Pues al segregarla, el cerebro humano se encuentra en el mejor momento de entendimiento, aceptación y grabación -para nunca olvidar-.

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](#)

- ▲ **Esfuerzo no satisfecho.** Este ingrediente se obtiene cuando una persona, está dando lo mejor de sí y el resultado obtenido no es el que espera, lo que causa frustración ante el esfuerzo realizado. Solo cuando se consigue el resultado, se siente una sensación de regocijo frente al 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.

Ya en el desarrollo del evento, los siguientes ingredientes deben participar en las cantidades adecuadas:

- ▲ Un lugar adecuado fuera de la empresa
- ▲ Un servicio de excelencia en:
 - ▲ Local
 - ▲ Audio
 - ▲ Video
 - ▲ Espacio adecuado
 - ▲ Coffee breaks
 - ▲ Comida
 - ▲ Coctel
 - ▲ Internet
 - ▲ Fotografía
- ▲ Un instructor bien entrenado con:
 - ▲ Conocimiento del método
 - ▲ Certificado
 - ▲ Experiencia ejecutiva en puestos de alto nivel
 - ▲ Habilidad para expresarse y transmitir:
 - ▲ Ideas,
 - ▲ Conocimiento, y
 - ▲ Experiencia
 - ▲ Motivación intrínseca
 - ▲ Internacionalismo
- ▲ Material
 - ▲ Presentaciones
 - ▲ Encuesta
 - ▲ Diploma
- ▲ Participantes
 - ▲ Con ganas de progreso
 - ▲ Listos para llevarse una experiencia inolvidable.

Conclusiones

Normalmente los presupuestos de Entrenamiento Ejecutivo son limitados.

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](#)

A continuación algunas consideraciones a tener en cuenta, antes de contratarlo:

- ▲ ¿El entrenamiento se lo realiza enfocado en el individuo (análisis de brechas) o en la organización (análisis de resultados)?
- ▲ ¿Qué tipo de entrenamiento utiliza y en que niveles (operativo, gerencial, estratégico)?
- ▲ ¿Qué aproximación está efectuando su empresa? Desde la dirección hacia la operación o viceversa.
- ▲ ¿Es el entrenamiento un gasto o una inversión para su organización? (Si su respuesta es muy elaborada, normalmente se trata de un gasto ...)
- ▲ ¿Cuánto fue el monto de inversión en entrenamiento y cuanto tardó en recuperar ese valor? ¿Pudo recuperarlo?
- ▲ ¿Cual tipo le brinda un mejor retorno a su inversión?
- ▲ ¿Hace cuánto tiempo el equipo gerencial fue sometido a entrenamiento por última vez?
- ▲ ¿Ha considerado entrenamiento on line?
- ▲ ¿Ha escuchado sobre la Certificación de Excelencia del Equipo Gerencial CEEG?
- ▲ ¿Donde lo va a realizar?
- ▲ ¿Cuenta con un soporte garantizado?
- ▲ ¿Viene personal de otras ciudades?
- ▲ ¿Donde los va a alojar?
- ▲ ¿Cuenta con transporte adecuado?

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 Latinoamérica*, 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](#)



www.piramidedigital.com
www.elmayorportaldegerencia.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](#)

- ▲ 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.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](#)