



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE CIENCIAS POLÍTICAS Y SOCIALES

**PROGRAMA DE DESARROLLO INTEGRAL
(SUPERACIÓN PERSONAL)**

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE:
LICENCIADO EN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
(ÁREA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL)

PRESENTA:
JOSÉ AGUSTÍN GUZMÁN BASTARD

ASESOR DE TESIS:
DRA. ELVIRA HERNÁNDEZ CARBALLIDO



MÉXICO D.F.

2008



Universidad Nacional
Autónoma de México

Dirección General de Bibliotecas de la UNAM

Biblioteca Central



UNAM – Dirección General de Bibliotecas
Tesis Digitales
Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS ©
PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis esta protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

Al presentarse como una instancia de agrupación de información para la instancia de obtener, en esclarecimiento de ideas hacia la humanidad.

Las cinco reglas del combate de Chuan tzu escritas hace tres mil años:

El compañero: escoge a tus aliados y aprende a luchar acompañado, porque nadie vence una guerra solo.

La fe: antes de entrar en una batalla, hay que creer en el motivo de la lucha.

El tiempo: una lucha en el invierno es diferente a una lucha en el verano; un buen guerrero presta atención al momento adecuado de entrar en combate.

El espacio: no se lucha en un desfiladero de la misma manera que en una llanura. Considera lo que existe a tu alrededor, y la mejor manera de moverte.

La estrategia: el mejor guerrero es aquel que planifica su combate.

La vida se circunscribe en la búsqueda de la identidad propia de la especie, resuelta en un UNIVERSO que se encuentra en sus divergencias de límites y expansiones para una singular y plural esfera de criterios como lo es la DIMENSIÓN. Siendo que la humanidad se totaliza en el odio y el amor, el coraje y la fé, la esperanza y la lucha, accedemos a una confianza en la vida cotidiana como lo es hacia la comunicación, teniendo en consideración que la expresión propia de cada ser humano se disuelve en la negación de una respuesta adecuada a nuestro ejercicio en actividad, manifestándose en su relación interpretativa su posición en juicios de y hacia y analizadas en efectividad para su compleja ADAPTACIÓN en una civilización que en normatividad se instaura en economía y perfeccionamiento y balance de una DIALÉCTICA en conspiración a lo que una realidad se promueve. ¿Cómo existimos en estrategia, así nos condicionamos?

INDICE

PLANTEAMIENTO TEÓRICO.....	1
INTRODUCCION.....	11
CAPÍTULO 1.- LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN.....	25
1.1.-¿QUÉ ES LA TEORÍA?.....	28
1.2.-TEORÍAS ORGANIZACIONALES.....	36
1.2.1.-TEORÍA CLÁSICA.....	39
1.2.2.-TEORÍA HUMANÍSTICA.....	42
1.2.3.-TEORÍA DE SISTEMAS.....	43
1.2.4.-TEORÍA CONTINGENTE.....	45
1.3.-¿QUÉ ES DESARROLLO?.....	47
1.4.-TEORÍA DINÁMICA (BASADA EN LA TEORÍA DEL CAOS).....	53
1.5.-¿QUÉ ES SUPERACIÓN PERSONAL?.....	83

CAPITULO 2.-EL CONTEXTO DE LAS ORGANIZACIONES Y LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN.....94

2.1.-LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.....100

2.2.-CONCEPTO DE ESTRUCTURA.....105

2.3.-LA DIALÉCTICA DE HEGEL.....120

2.4.-¿QUÉ ES UNA CULTURA CORPORATIVA?.....127

2.5.-ORGANIZACIÓN.....132

2.5.1.-LA ORGANIZACIÓN Y LA PRODUCTIVIDAD.....138

2.5.2.-LA IDENTIFICACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN (ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA).....145

2.5.3.-PLANEACIÓN DE LA AUTOESTIMA EN LOS PROCESOS ESTRATÉGICOS.....148

CAPITULO 3.-PROPUESTA (LA ESENCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, LOS CURSOS DE CAPACITACIÓN EN SU CONDICIÓN INTERACTIVA).....154

3.1.-EL APRENDIZAJE EN SU PERCEPCIÓN HACIA EL DESARROLLO.....158

3.1.1.-SISTEMAS COMPLEJOS.....163

3.1.2.-SISTEMAS DE CREENCIAS.....166

3.1.3.-SISTEMAS ORGANIZACIONALES.....	171
3.2.-LA ACTIVIDAD EN LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.....	182
3.3.-LAS EMOCIONES Y EL APRENDIZAJE EN SU OPERACIÓN Y EL ENTORNO EN SU DEFINICIÓN DE ADAPTACIÓN.....	183
3.4.- ¿QUE ES EL PROCESO O PROCESOS?.....	192
3.4.1.- ACTIVIDAD EN PROCESO.....	194
3.4.2.- PROCESOS DEL APRENDIZAJE.....	195
3.4.3.- LOS PROCESOS EN SU RELACIÓN INTERACTIVA (SUPERACIÓN PERSONAL).....	196
3.4.4.-LOGÍSTICA.....	208
CONCLUSIONES.-.....	254
GLOSARIO.-.....	262
BIBLIOGRAFÍA.-.....	275

PLANTEAMIENTO TEÓRICO

Durante los años propiamente del siglo XIX, comienza a postularse a la superación personal como una corriente en materia por su característica primaria que es el estudio del hombre en sus límites y potencialidades; sus vulnerabilidades y sus recuperaciones; sus debilidades y sus fuerzas; en cada una de las teorías organizacionales su estudio ha propiciado el hecho de constatar que el ser humano a jerarquizado su estancia en el planeta tierra como la especie prevaleciente por sus capacidades de resolución y respuesta a diversos problemas que en los ecosistemas prevalecientes condiciona a su actividad dichas atmósferas descritas como objeto de estudio de cada una de las organizaciones.

Desde este punto de vista se coloca al ser humano como un ser social, gregario, instintivo, considerando su conflicto animal-racional como característica de una participación "Evolutiva", siendo de menester que se tiene en vigencia a la velocidad en exposición de reflejos materiales, en comportamientos organizacionales, en reacciones de situaciones a fenómenos prevalecientes como el "CAOS", donde las estructuras mentales(procesos mentales) ejercen su posibilidad de desarrollo en cada generación en disposición a lo que la especie solicite en emociones surgidos como un eje principal que vincule la actividad de cada ser humano en sus indicativos de racionalidad como su oposición primaria adjudicando en procesos pertenecientes a etapas o períodos o ciclos de tiempo su constante en rapidez teniendo en cuenta que existe un regulador en las acciones que se soliciten como es la velocidad mínima(lentitud) en cada ser humano.

¿Cuándo comenzamos a deducir que el ser humano ha estado expuesto a "CAMBIOS"?

¿Por qué hemos tenido que aceptar la velocidad como nuestro modo de vida?

¿Dónde participamos para evitar que el "CAOS" nos alcance?

En la superación personal advierte en confrontar al individuo de sus acciones a reacciones que otorguen en objetividad sus movimientos, esclareciendo sus especulaciones en relación a su integridad psíquica, corporal, espiritual, dejando que gradualmente el individuo se valore en reacciones en solicitud de posibilidades en elección para obtener en su propia dirección una regulación emocional; es por tal motivo; que se

hace una remembranza de las teorías organizacional en el capítulo I, de donde dicha aplicación del conocimiento diversificado y delimitado en la comunicación organizacional entabla a dicho fenómeno en una capacidad de respuesta integrando en un proyecto próximo como es: la teoría dinámica(basada en la teoría del caos); surgiendo del libro "Corrientes Corporativas, Las leyes inevitables de la estructura organizacional" del autor Robert Fritz, las leyes y axiomas que dan vigencia a la teoría dinámica posibilitando que en cada ser humano en su trayectoria se coordina su propio desarrollo, que en admisión a programas, capacitaciones, seminarios, congresos, coloquios, etc., invitan a los individuos ha adquirir la información correspondiente que en su propia evaluación se intente obtener la respuesta adecuada a nuestra función en el universo.

Todo movimiento expuesto en la dinámica de la empresa representa leyes fundamentales que la comunicación organizacional queda de manifiesto al contender el conocimiento-estrategia-conocimiento y son las siguientes:

Primera ley de estructura organizacional:

LAS ORGANIZACIONES OSCILAN O AVANZAN

Segunda ley de estructura organizacional:

EL ÉXITO ES NEUTRALIZADO.

EN LAS ORGANIZACIONES QUE AVANZAN EL ÉXITO PERDURA.

Tercera ley de estructura organizacional:

**SI LOS CONFLICTOS ESTRUCTURALES DOMINAN UNA ORGANIZACIÓN,
SURGE LA OSCILACIÓN.**

Cuarta ley de la estructura organizacional:

NO SE PUEDE ARREGLAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INADECUADA. PERO SÍ PODEMOS MOVERNOS DE UNA ESTRUCTURA INADECUADA A UNA ESTRUCTURA APROPIADA.

Quinta ley de la estructura organizacional:

CUANDO LA TENSION ESTRUCTURAL DOMINA UNA ORGANIZACIÓN, LA ORGANIZACIÓN AVANZARÁ.

Sexta ley de la estructura organizacional:

SI LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACIÓN PERMANECE SIN CAMBIO, EL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN REGRESARÁ HACIA SU CONDUCTA ANTERIOR.

Séptima ley de la estructura organizacional:

UN CAMBIO DE ESTRUCTURA GUÍA HACIA UN CAMBIO EN EL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACIÓN.

Octava ley de la estructura organizacional:

LOS VALORES QUE DOMINAN UNA ORGANIZACIÓN DESPLAZARÁN A LOS OTROS VALORES COMPETITIVOS MENOS IMPORTANTES.

Novena ley de la estructura organizacional:

CUANDO NO HAY UN PRINCIPIO SUPERIOR ORGANIZANDO, LA ORGANIZACIÓN OSCILARÁ.

En la comunicación organizacional para su objeto de estudio en constatación a los lineamientos de una estructura social compleja en su respectivo carácter de actividad en ritmos solicitados por vinculación inmediata a una situación en co-relación a la diversidad en los ecosistemas prevalecientes se obtiene lo siguiente en axiomas:

Axioma 1:

LA ESTRUCTURA ESTÁ FORMADA POR LOS VÍNCULOS ENTRE LOS ELEMENTOS.

Axioma 2:

LAS RELACIONES ESTRUCTURALES CREAN TENDENCIAS DE COMPORTAMIENTO.

Axioma 3:

LA UNIDAD BÁSICA DE LA ESTRUCTURA ES EL SISTEMA DE TENSIÓN – RESOLUCIÓN.

Axioma 4:

LA TENSIÓN ES PRODUCIDA POR LA DISCREPANCIA ENTRE DOS ELEMENTOS QUE ESTÁN ESTRUCTURALMENTE VÍNCULADOS.

Axioma 5:

CUANDO EXISTE UNA TENSIÓN, ÉSTA GENERA UNA TENDENCIA A MOVERSE HACIA UNA RESOLUCIÓN.

Axioma 6:

EXISTE EL CONFLICTO ESTRUCTURAL CUANDO DOS SISTEMAS DE TENSION-RESOLUCIÓN, DENTRO DE LA MISMA ESTRUCTURA, TIENEN PUNTOS DE RESOLUCIÓN QUE LES SON MUTUAMENTE EXCLUSIVOS.

Axioma 7:

LOS CONFLICTOS ESTRUCTURALES PRODUCEN COMPORTAMIENTO OSCILANTE.

Axioma 8:

EL MOVIMIENTO HACIA UNA DIRECCIÓN EN UN CONFLICTO ESTRUCTURAL PRECIPITARÁ UN MOVIMIENTO COMPENSATORIO HACIA LA OTRA DIRECCIÓN.

Axioma 9:

LA ESTRUCTURA BUSCA EL EQUILIBRIO.

Axioma 10:

-EN UNA ESTRUCTURA OSCILANTE, EL CUMPLIMIENTO DE UN DESEO PRODUCE UN ESTADO DE GRAN DESEQUILIBRIO.

-EN UNA ESTRUCTURA RESOLVENTE, EL CUMPLIMIENTO DE UN DESEO PRODUCE UN ESTADO DE EQUILIBRIO.

En el capítulo II se explicita al contexto de las organizaciones y los cursos de capacitación que revelan que en cada organización se promueve la instauración de modelos de productividad, modelos de liderazgo, modelos de capacitación; siendo característico de objeto de estudio el rendimiento de cada elemento(individuo) en el ejercicio de constatar al poder como meramente proporcional a las intensidades que en dinámicas se presentan en las estructuras sociales complejas actuando en sus ápices de misión, compromiso, obligaciones, visión, disponibilidad.

La cooperación enfatiza los aleatorios emergentemente en las emociones que se promueven en la relación de una posición en un sistema geográfico universal y que se consideran en un cuadrante tiempo-espacio; que obtiene en sus diversidades de proporción en intensidades valoradas, clasificadas y otorgadas a la secuencia de la dialéctica propuesta en emanaciones de objetivos para su recreación, colocando en fundamentos básicos a los científicos su participación activa; en requerimientos de lo que la materialización en reflejo, hablese de tecnología, ciencia, materiales, que en la actualidad la utilidad en computación proporciona sus dividendos al constatar que sus requerimientos en estabilidades de surgimiento por los cambios únicamente solicita al "ERROR" su existencia en porcentajes de condicionamientos del científico en (psiquismo, intelectualismo, operacionalidad), dando en resultados su objeto de estudio en el uso del capital que antepone en una sociedad a la lógica racional a partir de la diversificación de los modos de producción prevalecientes.

En el capítulo III las aproximaciones que integran a la esencia de la comunicación organizacional y ha los cursos de capacitación en su condición interactiva (respectivamente); señalan que en su propuesta la manifestación de cada una de las organizaciones, institución, empresas recopilan sus datos para emerger en sus acciones; en donde cada principio posicionado estratégicamente coloca en sus planeaciones las vertientes de indicar la dirección adecuada para cubrir las necesidades que en sistematizaciones posibiliten las reacciones de donde los fenómenos característicos como el "CAOS" se diseñan en adquirir a la adaptación sus equivalentes en riesgo coexistiendo con los ecosistemas prevalecientes y admitiendo en desarrollo a la prevaleciente y en

polaridad la existencia en estructuras mentales (procesos mentales) la "NORMALIDAD" de cada ser humano en la segmentación de lo que al conocimiento proporcionado ó propiciado ó estimulado por la ignorancia considera en retribuciones las diversas zonas de relación de procesos de cambio; dando en apertura la integral participación activo de lo que en crecimiento se coloca a las especies y su correspondiente en : EVOLUCION.

Las objeciones presentes como las especificadas en una naturaleza propia en donde los diversos ecosistemas demuestran que en una especie prevaleciente como la "HOMO-SAPIENS" tenderá a generalizar su proceso de aprendizaje en medida de las circunstancias establecidas en conformidad a las diversas especies subsiguientes de estados naturales : terrenal, marítimo, de los aires o cielos, de lugares húmedos y /o profundos, de lugares subterráneos, quedando en percepción de la naturaleza para cada especie su capacidad instintiva en distinciones que colocan en sus movimientos una lógica característica de negación y aceptación de consecuencias; pudiendo sensibilizar que en cada especie la "INTELLIGENTSIA" es en reciprocidad a lo que en capacidad de respuesta se refiere como en construcción, creatividad, imaginación, diseños, propuestas.

La actuación en "IMITACIÓN" es un señalamiento de operación posicional, como la capacidad de aprendizaje, y su dirección en análisis lo que representa en el ser humano (homo-sapiens) su explícita posición situacional que hace que emerja para ahondar en sus respectivamente problemas solicitados para su resolución en "CONFLICTO" a su estado animal.

¿Por qué la DIALÉCTICA admite en proyectar a la actividad rítmica sus estados psíquicos en rendimiento?

Dentro de la misma dialéctica nos postulamos como aquellos principios de una complejidad instalada perteneciente a la instauración del inconsciente que a través de prácticas conduce su "NECESIDAD" en gramáticas en redacción para su entendimiento, conocimiento, razonamiento. ¿Es así que la dialéctica resuelve en un ápice de controles sus fundamentos básicos?

¿Qué tan proporcionalmente son aquellos controles de la dialéctica?

Es así que podríamos afirmar dentro de los términos de la lógica: UNÍVOCO, EQUÍVOCO, ANÁLOGO; que la velocidad obtiene en su

regulación a una actividad rítmica que en cada organización, institución, empresa, proporciona los rendimientos requeridos, sujetándose a estados influenciados de constitución lineal, aleatorio, alternativo, relativo, de cataclismos; y los estados naturales de fuerza y debilidad serán objeto de atención mental en sus diversas clasificaciones de admitirse en oposición y simpleza.

LA RETROGRADACIÓN

La retrogradación se circunscribe como una anomalía en semejanza a las especulaciones que caracterizan a la introspección de una relación de lo que se percibe en normalidad; la superación personal ahonda desde los factores externos en la conducta de cada ser humano para su identidad en activar a la personalidad del cual se conceden en un proceso de integración mental que se obedece a influencias en grado extremo del ambiente social. Quedando los diversos aspectos de la atmósfera social, laboral y familiar en ascensos de la ignorancia que pueden promover al colapso como una enfermedad psicosomática colocando al individuo en estados de estrés prolongado quedando en posiciones de inhibición a sustancias de mínimos detalles; errores distantes; cambios graduales; que acercan al individuo a reacciones coloquialmente en agresión; respuestas precipitadas; anulación de su estabilidad emocional; coincidiendo en sus parámetros psicológicos a la posible psicopatología de totalizar las acciones en juicios valorados de extremos situaciones contradictorias y resueltas como "MAL HECHAS" en su totalidad. Es así que la retrogradación en ningún momento concibe las aperturas pertinentes, constatando en el enfoque como distorsiones de una atención mental.

La superación personal accede en agregados de un conocimiento para su actividad en proceso; consígase que la actividad en proceso es una lectura-comprensión que permite en repetición para adquirir en su nivelación psíquica la práctica desglosada en su naturaleza y considerar a la actividad en proceso como una aplicación y explotación del individuo para si mismo y en sentido que lo coloquen en las postrimerías de la crítica estimulando su imaginación.

La superación personal precisa que aceptar las condiciones, los riesgos, los ambientes sociales provenientes de los ecosistemas, las atmósferas sociales, factores externos en naturaleza propia, propician que el individuo coloque a la imagen vívida de la personalidad en adquirir una sistematización operacional consecutiva de lo que representa en instalaciones de importancia en el "modus vivendis".

Dentro de la superación personal en cada individuo se concede que el objeto de estudio en cada uno de los seres humanos se representa en el rendimiento: fuerza, potencia, energía. Pero quedan expuestos a una situación que en resistencia concede sus postulaciones como son las características de una civilización en la especie prevaleciente como sería : el caos, los cataclismos, los desastres que operan en la integración de obtener en señalamientos de investigación dentro de la modalidad de la comunicación organizacional que identifica en teoría de las organizaciones los comportamientos organizacionales en emociones y en psicología, favoreciendo que la adaptación de cada ser humano sea de menester en sus aproximaciones lo que en conclusiones se revela por definir en la DIALÉCTICA su sintomatología que necesariamente se recurre a la metodología de investigación para sus análisis correspondientes.

Un elemento primario se concede en la actividad propuesta en proceso que otorga su determinante en la renuncia señalando su estadio emocional de esta forma y contenido: GHANDI en las postrimerías de una vida en la India dice: "Sólo puede decir que renunció a los frutos aquel que, estando así equipado, no siente ningún deseo por los resultados de la conquista y permanece absorbido en el combate. Se puede renunciar al fruto, pero esta renuncia no significa indiferencia ante el resultado".

Siendo así que la trayectoria convoca lo que en situaciones adjudican los cambios previstos de una intencionalidad que revela su distanciamientos a una posición en cuestionamiento(s) que una relación socio-política se conceda en suposiciones que diversificaron la adquisición de una instauración que emergía como una crisis y que propiamente otorgo sus dividendos: colocando primeramente al "ERROR" y en su última instancia también.

La comunicación organizacional admite sus tendencias en generalizar o particularizar en investigaciones su diferenciación en cada una de las organizaciones, permitiendo que la valoración se administre en la contradicción a delimitaciones de una operación en ensayo-error.

En la comunicación organizacional se consideran a los criterios:

- 1).- Consolidación (su problemática)
- 2).- Evaluación (sus objetivos)
- 3).- Complejidad y simpleza (su relación a la naturaleza)
- 4).- Contradicciones (su ignorancia)

- 5).- Relación Interpretativa (su conocimiento)
- 6).- Nivelación Psíquica (conducta)
- 7).- Preparación Física (rendimiento)
- 8).- Adaptación a Tiempos en Movimiento (estados emocionales)
- 9).- Realidad Existencial (percepción)
- 10).- Asociación del Entorno (su estrategia)

Cada uno de los criterios en comunicación organizacional se concede en discernimiento para su equivalente en la co-relación que pudiese existir sin ningún orden de importancia; categorizando a los aspectos en "DIALÉCTICA" como son los "CAMBIOS" y el "ERROR" y el "ANÁLISIS" en los propiamente "DIAGNÓSTICOS" que en términos de relatividad se expone en semblanza de determinar a los hechos, situaciones, fenómenos en dar en acontecimientos los resultados de la instauración de una Teoría para su efectividad organizacional. "Teoría Dinámica (Basada en la Teoría del Caos)".

La comunicación organizacional concede un proceso estratégico que se dividen en dos procesos diferentes: en uno se conoce al conjunto de actividades que están destinadas a definir la estrategia organizacional y que se entienden como parte del proceso organizacional como lo que en distinción tenemos que estas actividades son la parte intencional del proceso de estrategia, quedando en segundo al conjunto de actividades que inician los administradores que n un momento en tiempo valorado queden fuera en el proceso intencional considerando en su afectación la estrategia de la empresa, en donde el proceso intencional no previó. Dando a estas actividades que son la parte autónoma del proceso de estrategia.

INTRODUCCIÓN

La comunicación organizacional es un área de las ciencias de la comunicación que se procura en definición a partir de que se instaura en teorías como la teoría clásica una respuesta a los diversos comportamientos del ser humano que en organizaciones se traduce en productividad; que en cada estructura social compleja se tornara en objeto de estudio para su evaluación; consolidando su efectividad cuando en su análisis de datos muestre, exponga, recree, en su accionar económico-social su participación activa a través de políticas internas de cada organización. Como tal instaura teorías que en composición a una metodología de investigación propician su registro en análisis de datos que proporcionan resultados a través de aplicaciones de cada teoría que se encontrarán en función durante su tiempo y en espacios delimitados a consideración de los investigadores sociales en comunicación.

Evolución, Desarrollo, Crecimiento

La comunicación organizacional

Cuando hablamos acerca de la comunicación organizacional en sus diversas ramas, materia, especialidades, connotamos en advertencia que existen factores de investigación que se coloca como la integración de un equipo de trabajo que constate la(s) deducción(es) de una elaboración a partir de un planteamiento teórico que permite dirigir la lógica racional de una serie o series de fenómenos vinculados a la coordinación de informes que posibiliten la conclusión de una integración en comportamiento organizacional; dando así la cooperación, de cada elemento (individuo) para sus posiciones o posición en advertencia a reacciones de índices de movimientos como una participación que en tendencia origine su peligrosidad en succiones o expulsiones que pueden ser magistralmente características de una investigación por su antesala en desconocimientos de registro en archivos para su procesamiento y así regule un análisis de datos que en su ingreso al informe mencionado opere, dando así a la comunicación organizacional sus requisitos:

- 1.- La inercia propicia en las emociones su indicativo para tener en los científicos su nivelación psíquica.**
- 2.- La nivelación psíquica se expondrá a dichos fenómenos que otorgarán una serie de posibilidades que manifestarán sus acciones en preparación.**

3.- Las acciones en preparación registrarán sus reacciones para dichos fenómenos, de donde, las explicaciones tenderán a ser valorados en juicio riguroso para su veracidad.

4.- Al contender que la nivelación psíquica se expondrá a dichos fenómenos el conocimiento obtendrá su relación en principio del aprendizaje, en continuo de su principio en recopilación de datos, sucesivamente en principio de su retroalimentación, su cuartamente principio su instalación en análisis de datos, su quintamente principio sus conclusiones, su sextamente principio su elaboración en operacionalidad, su séptimamente principio su actividad rítmica, su octavamente principio su resolución de problemas, su novenamente principio su objeto de estudio en una unidad (dividido en departamentos) para su "mejoramiento" en rendimiento, su décimamente principio su surgimiento en nuevas teorías que canalicen su dirección estratégica en rubros de aceptación o negación, afirmación o falsedad, verdad o mentira en riesgos previamente señalados; su onceavamente principio caracterizar a los riesgos desde la preparación en simuladores con programas especializados por computadora para el fin que se requiera.

Siendo así que la comunicación organizacional manifiesta a la actividad de cada elemento (individuo) su comportamiento en liderazgo, por tal motivo, es de menester de cada organización, institución, empresa, hacer de cada uno de los elementos (individuos) una consciencia de la importancia del proyecto.

La comunicación organizacional requiere de señalar a partir de sus delimitaciones en proyectos que la dirección estratégica concederá rastros en dinámica y estática, esto quiere decir que los elementos (individuos), obtendrán sus soluciones a cada problema, pero estarán expuestos a situaciones que manifestarán de 1 segundo a 1 segundo en relatividad de un cuadrante tiempo-espacio su absoluto en medida y estandarización, dando por señalado que muestras significativas en objeto de estudio exhiben su diferenciación a partir de una dialéctica que ejerce en contralogística sus indicativos en posibles tabulaciones que dirigen en rendimiento de lo que al giro comercial se dedique la organización. (La tendencia a la velocidad por medio de la regulación para su dominio: en servicio, su distribución, productividad)

Deductivamente la comunicación organizacional nos expone varios resultados si la operación se ejerce en fases o etapas tomando al tiempo en bimestres, semestres, anuales, etc., sobre una condición (estrategia:tácticas), como lo es la relación tiempo-espacio dividida una operabilidad anual en bimestres que regulen en efectividad sus resultados, por dicho sea, que la comunicación organizacional señala a la investigación su garantía para los efectos correspondientes.

La comunicación organizacional como ciencia obtiene sus respuestas para su consolidación, en su esencia contiene a los elementos (individuos) en racionalidad albergando su sentido animal en una respuesta única que origine la participación psicológica y de comunicación la cohesión en términos de sus eliminaciones psicopatológicas creada por desórdenes de un universo, donde en espacios, los movimientos se particularicen en 1 a 3 elementos (individuos) y se generalicen de 4 a 15 elementos (individuos) como medidas en noes que integran en muestra a la comunicación organizacional sus requerimientos de unificar en emociones para una sola constatación en posiciones, situaciones, hechos; relativos a opciones que emergen como una reacción en cadena para su terminología en estructuras mentales (procesos mentales), correspondiendo así a través de causa-efecto lo que en etapas o fases de una evolución de especie se vivifique para su "modus vivendis".

La comunicación organizacional advierte que su carácter científico se maneja en su desarrollo desde actividades macro hacia actividades micro de donde elegimos al elemento (individuo) como un ente social, gregario, instintivo, considerando que las organizaciones se sitúan en ciudades, pueblos, municipios, condados, estados, siendo así que el elemento (individuo) se otorga asimismo una orientación a partir de que el caos se presente en diversas colocaciones en desorientación de lo que en organización (calles, avenidas, rutas) se adquiere por un fenómeno en movimientos de un planeta (tierra), que se ejerce por un universo que propone en leyes universales constatando el ejercicio del poder a valores adjudicados hacia elementos (individuos) que emocionalmente participamos en ciclos de una historia que se integra desde sus inicios y que filosóficamente concede sus explicaciones propiamente para respuestas que se deben asimismo en trayectorias de un planeta incluido en un sistema solar ubicado en un universo que se expande.

Las teorías mencionadas son: teoría clásica, teoría humanística, teoría de sistemas, teoría contingente, y actualmente para el 2007, que surge la teoría dinámica (basada en la teoría del caos), que en su aplicación proporciona los datos correspondientes para su respectivo análisis en

donde la capacidad de tiempo de respuesta de dicha teoría se instrumenta en mecanismos como dirección de estrategia, productividad, innovaciones.

Ahora bien, señalando a las organizaciones, estas se conceden en composiciones naturales (competitividad); para que la productividad en control de calidad armonice prestando así servicios y productos que deberán representar más valor al cliente de lo que se requirió de insumos y procesos para obtenerlos.

Las organizaciones encuentran su definición en consonancia de las estructuras sociales complejas que explicitan lo siguiente: En las organizaciones se instauran medidas de estrategia para alcanzar metas y objetivos a partir de que los investigadores científicos promueven nuevas formas de realizar algo extraordinario del cual se vinculan el medio para expresar lo más elevado del espíritu humano; nuestra inclinación por construir, inventar, explorar, aprender, y crear. La organización funde el poder de diferentes recursos en una fuerza colectiva y logra transformar una gran visión en realidad. Al consolidar su posición en composiciones naturales (competitividad), esta recrea en diseños, proyectos, leyes, teorías, axiomas, normas, obligaciones, su ratificación diaria que lo posibilita en su aceptación, vigencia, permanencia, apertura en calidad del producto y/o servicio.

Las organizaciones en relación a la comunicación organizacional obtiene retribuciones en los cursos de capacitación, seminarios, coloquios, conferencias, congresos, que garanticen su retroalimentación a los elementos (individuos), que obtienen experiencias en intensidades emocionales, conocimientos, propuestas en rendimiento, alcances en productividad, dinámicas de grupo, en donde el elemento (individuo) desarrolle sus sentidos en perspectivas que lo ayudarán a su crecimiento personal, obteniendo en disposición capacidad de respuesta en rentabilidad de la inversión que la organización a promovido en vínculos de asociación con motivos de intereses mutuos como son: requerimientos en experiencia, aportaciones, innovaciones, estrategia, y quehaceres dependiendo de la organización en organigrama que jerarquiza responsabilidades para delegar a jefes, líderes, coordinadores, gerentes, directores, etc.; en permanencia de otorgar resultados en "modo operacional" para su respectivo análisis de datos.

Considerando en la organización su funcionalidad los cursos de capacitación incluyen: generalidades como la motivación, terapias grupales, consideraciones de persona a persona, observaciones para uso individual (alcances, perspectivas, proyectos, metas, objetivos), pero también incluyen particularidades como el conocimiento específico del entorno, conocimiento del individuo y para el individuo, estrategias de desarrollo y crecimiento, intensidades emocionales, diferenciaciones, criterios y complejidades que competen en su actividad organizacional y social.

En su definición los cursos de capacitación se conservan dentro de la planeación estratégica de cada estructura social compleja a partir de que se infiere en intencionalidad de las organizaciones su requerimiento a consideración de la comunicación organizacional los bloques básicos que mantengan una plataforma de lanzamiento estando esta organización en oscilación en su análisis hasta el avance.

La participación activa de cada uno de los elementos (individuos), recae en complejidad en áreas, departamentos, salones, a través de procesos que la comunicación organizacional proporciona en requerimientos de retroalimentación en conocimiento.

Al examinar a la comunicación en partituras en desenvolvimiento universal; el comunicólogo al integrarse en investigación social encontraremos las notas esenciales que corresponden a:

Primera: La dirección que emerge cada institución, universidad u organización se consolidarán en estrategia;

Segunda: El carácter racional que proporcione en evaluación a través de ciclos, períodos, frecuencias en tiempo su capacidad de respuesta;

Tercera: Consolidación de principios, leyes, teorías, axiomas que otorguen la disponibilidad en condiciones extremas, regulares, variables.

La comunicación considera las delimitaciones en marco referencial en tiempo-espacio, haciendo hincapié al lenguaje, idioma, expresiones no verbales, como tal la explicación se posibilita en las diversas opciones que presenta la comunicación universalmente.

Dentro de la misma comunicación el escepticismo, discernimiento, interpretación, criterio, decisión, elección, deducción, otorgan dividendos en para resultados en organizaciones que a través de capacitaciones se representen en consolidación a planteamientos estratégicos que enmarcan a la comunicación de forma, manera, actividad organizacional promediando estabilidad a partir de que infiere en emociones capitalizables en proporciones que la institución, organización, universidad se manifiesten en oposición a la razón, análisis, memoria.

La comunicación se revitaliza cuando los investigadores sociales en dimensiones de información se drenan para su manejo en procesos que manifiesten en especulaciones que requieren revisión, análisis de datos, utilidad.

Durante el enfoque que se contiene en la palabra comunicación proveniente del latín *Communis*, común. Los investigadores sociales en discernimiento totalizan en complejidad a la comunicación cuando se pretende establecer algo "en común", con alguien en parámetros de información, idea o conducta. La comunicación a partir de una actividad organizacional se vivifica en tecnología que en. Perspectiva la conduce en dimensiones de resolución en estructuras sociales complejas que consideran en movimiento y a la estática su correspondiente en características de organización su efectividad.

En las estructuras sociales complejas la base fundamental de cada una de ellas es el aprendizaje ¿Cómo obtener información?, ¿Cómo aplicarlos?, ¿Cómo asimilar en retroalimentación? Son apartados que requieren de atención para la vigencia de una organización, universidad o institución que concede a partir de la investigación su "modo operacional" que en mediciones de complejidad se obtenga la dirección estratégica adecuada para su reciclamiento en conocimiento y así conceder en productividad y composiciones naturales (competitividad) la opción de ser elegido de manera permanente; en donde, por tal motivo y para lo cual hay que someterse a prueba constantemente y lograr ser aceptado.

¿Por qué?, la pregunta en esencia del universo. El cuestionamiento que en importancia se adhiere en tiempo y espacio a una respuesta que precisa al entorno social de forma compleja, como dinámica, por el cual exige un comportamiento múltiple del individuo (exposición al ambiente laboral que recrea personalidad), que se manifiesta en las diversas

formas de pertenencia social, llamadas roles o papeles sociales por la psicología.

A partir de ese instante las organizaciones reflejan en servicios y/o productos su propiamente área experimental, como mercadotecnia, publicidad, análisis de costos; logrando así que el balance en equilibrio de cada organización este templado en leyes de la estructura organizacional.

La comunicación organizacional como es en esencia sus emociones en oposición a la razón, análisis, memoria, surge en base a estructuras sociales complejas que reflejan en dinámica a cada una de ellas. A partir de éste siglo XXI las estructuras mentales (procesos mentales) encuentran en el estructuralismo la toma de decisiones en donde cambia de un control hermético centralizado, en el que unas cuantas personas en altos puestos directivos toman todas las grandes decisiones, a un control descentralizado, en el que muchas personas de la organización tiene la responsabilidad de tomarlas. Esa toma descentralizada puede ser centralizada después, si los resultados no son los que la dirección desea.

Las organizaciones a partir de que la comunicación se coloca en discernimiento, criterio, escepticismo, dan lugar a la teoría del conocimiento que equivale en división a una general y otra especial. En la primera se cuestiona la relación del pensamiento con el objeto en general. La segunda somete a investigaciones críticas los principios y los conceptos fundamentales en que se explica la relación de nuestro pensamiento con los objetos.

Aquí partiremos de que la teoría del conocimiento, en apertura a los diversos sistemas que se crean dan en composición natural (competitividad) que en drenaje a información caducada; diferencian las condiciones de destrucción a interpretación que surgen de especulaciones para dar origen a explicaciones que se registren para la actualidad en niveles que regulen la solvencia de dicha organización.

En vigencia queda en solvencia que las organizaciones, la comunicación organizacional, y los cursos de capacitación se regulan en ñla observación y la descripción precisas del objeto; en donde al examinar con atención y al describir con precisión ese peculiar fenómeno de la consciencia que llamamos conocimiento tiene su transportación en experiencia (recuerdos-inteligencia), que promueven al orden y

desorden y viceversa sus estados naturales y universalmente colocar en dominio a través de cada organización sus posibilidades de desarrollo y crecimiento considerando a las redes de comunicación su virtual exposición al medio ambiente en circulación como la persuasión a la cultura corporativa. Los elementos (individuos) captan las características esenciales y generales de tal fenómeno, estableciendo una autorreflexión sobre lo que pensamos al hablar del conocimiento.

La aplicación de dicho conocimiento adquirido por el método de reducción fenomenológico de Edmund Husserl se refleja en los cambios surgidos de la fusión del materialismo dialéctico Carlos Marx y F. Engels, y desarrolladas por Lenin; y la dialéctica de Hegel que determinan para su resultado la explicación en vitrina para su consolidación.

Las organizaciones se manifestarán en reciclamientos de información que pueden ser entre cada 5 años, 10 años, a 20 años, esto equivale a la inversión inmediata dependiendo del giro comercial al que la empresa, institución o universidad se sujete, para lo cual el conocimiento al colocarlo desde su origen proveerá dividendos que en cultura organizacional dará principio a sus raíces, esencia, notas esenciales, que lo ingresen en composición natural (competitividad) a obtener una posición que registre resultados óptimos para su apertura en el mercado.

Las organizaciones presentarán modelos de calidad, modelos de productividad, modelos de liderazgo, que promoverán en hechos, experiencias, visión del mundo, teorías, especulaciones dirigidos hacia una realidad que se muestre como una verdad temporal hasta su propiamente surgimiento de nuevas leyes, teorías y axiomas.

Cuando las organizaciones se manifiesten en verdad absoluta, sólo existirá, tal vez, como una ilusión. Un ejemplo sería lo que la ciencia proclamó que el universo empezó con una gran explosión, ésta sigue siendo un misterio, porque antes de que sucediera esta gran cosa estaba en algún lado. Estalló, y de esta explosión se crearon todas las estrellas y planetas. ¿Qué había antes de esta gran cosa?, ¿Cómo llegó ahí? Si el universo se está expandiendo, como dicen los científicos, ¿Hacia dónde los está haciendo? ¿Qué hay más allá del mismo?

El hecho de mencionar en esta tesis al universo es importante para nosotros considerando que el universo es recíproco al ser humano en conocimiento, dinámica, estática, oposición, complejidad, simpleza y creación.

Al enfrentarnos a lo desconocido experimentamos una clase de desorden que no nos gusta. Así sucede en las organizaciones cuando se integra una nueva tecnología para un mayor rendimiento de la empresa. Al manifestarse, expresarse, concebirse el ser humano como un ente socialmente adaptativo a condiciones naturales en un universo que manifiesta conocimientos en relaciones matemáticas, científicas, tecnológicas, filosóficas, psicológicas, de comunicación, astronómicas, el hombre en sí coloca en lenguajes comunes representativos, reproducidos y de conceptualización que regulan al conocimiento en experiencia, utilidad, estrategia, inteligencia, análisis y memoria. La razón es concebida en las estructuras mentales que se remiten a procesos mentales que dan origen a enunciados coordinados, sistematizados, encadenados, para así poner de manifiesto la capacidad de resolución de cada uno de los individuos. La disponibilidad de aprendizaje de cada uno de los interesados equivale a proporcionar un sistema básico de retroalimentación que únicamente encuentre su balance en la especialidad que advierte su condicionante operativo y funcional-estructural.

La computación en la actualidad es un elemento de tecnología que muestra su complejidad cuando la indagación al funcionamiento de este elemento sea nula.

Es menester del individuo tomar en cuenta que este elemento requiere de un sistema operativo que proporciona los programas por los cuales pueden ser unidos por una red que revele sus posibilidades en elección, siendo así que los resultados concretados participen de un proceso para su análisis y dirección correspondiente.

Por lo tanto, en las organizaciones es menester que la comprensión de los objetivos y estrategias organizacionales sea el primer paso para entender la efectividad organizacional. Los objetivos representan la razón de la existencia de una organización y los resultados que trata de lograr. En las composiciones naturales (competitividad) los objetivos se definen como estado(s) futuro(s) que en etapas temporales (mensuales, semanales, semestrales, trimestrales, anuales, etc.); consideran en características primarias la actuación deseada de la organización. En grado organizacional la efectividad es en medida el alcance de objetivos de una organización. Considerando a la efectividad como un concepto amplio, tomaremos en cuenta implícitamente diversas variables tanto a nivel organizacional como departamental. Se evalúa el grado en que periódicamente se alcanzan objetivos múltiples, ya sean oficiales u operativos.

Las organizaciones se crean y diseñan para lograr un fin; esta estructura y diseño de la organización es producto de un propósito, como tal, la responsabilidad primaria de la alta dirección es determinar las metas, estrategias y diseño de una estructura de organización, con lo que la organización se adapta a un ambiente cambiante.

Al iniciarse el proceso de establecimiento de la dirección, se suele comenzar con una evaluación de las oportunidades y amenazas en el ambiente externo, incluyendo el grado en que se presenta el cambio, la incertidumbre y la disponibilidad de recursos.

Las evaluaciones determinan las fortalezas y debilidades internas para definir en composición natural (competitividad) sea distintiva de las organizaciones ante otras empresas.

La determinación del medio ambiente interno incluye con frecuencia una evaluación de cada departamento; y esta modelada por el desempeño previo y el estilo de liderazgo del director general y el equipo de alta dirección.

En las organizaciones, el diseño de la organización refleja la forma en que se implantan los objetivos y estrategias. En primer plano la dirección de la organización se logra mediante decisiones sobre la forma estructural, los sistemas de control y de tecnología de información, el tipo de tecnología de producción, las políticas internas, cultura corporativa y los vínculos con otras organizaciones. Esto significa que las estrategias a menudo se elaboran dentro de las estructuras sociales complejas de la organización, de modo que el diseño actual limita o restringe los objetivos y estrategias. Por tal motivo es más frecuente que los nuevos objetivos y estrategias se seleccionen con base en necesidades ambientales y luego la alta dirección trata de rediseñar la organización para que alcance tales fines.

En los capítulos concernientes (1,2,3); a la comunicación organizacional y los cursos de capacitación; a las organizaciones y los cursos de capacitación y a la esencia de la comunicación organizacional como a los cursos de capacitación en su condición interactiva (respectivamente). Se concederá en cada capítulo aportaciones que reeditarán en oportunidades externas y las fortalezas internas que propondrán definir el modo en cada una de las organizaciones a de alcanzar su misión global.

Las evaluaciones serán diferentes en cada organización a sabiendas que la comunicación organizacional promueve en "modo operacional" la actividad productiva que ejerce cada institución, empresa, u organización para sí manifestar, expresar, dar a conocer su ejercicio dependiendo del giro comercial en vigor.

A partir de que el estudio en tesis se aplique operativamente, este se reducirá a órdenes y desórdenes que circularán en análisis de datos en función de cada empresa, institución u organización, para sí recolectar en evaluaciones la proporcionalidad que en dirección estratégica conlleve a recorrer a la destrucción en maximizaciones que proporcionen el soporte necesario instaurando en el aprendizaje a los sistemas complejos, sistemas de creencias, sistemas organizacionales.

El manejo del conocimiento tiene su resolución en la definición de la ignorancia, encontrando su contradicción esta misma (ignorancia) en lo que conseguimos en el medio ambiente a partir de que el proceso de la vida sigue en evolución a la búsqueda y encuentro de respuestas que se consolidan en conocimiento.

El "modo operacional" instaura al conocimiento su marco referencial en tiempo-espacio para cada organización, institución, empresa, que reditúe en dimensión de sus alcances a partir de los problemas que se presenten. En tal se concede a las organizaciones el motivo que registre en objeto de estudio a los fenómenos, situaciones, y problemas que clarifique en equivalentes a los análisis de datos que promuevan en resolución las expectativas de instituciones, empresas, organizaciones.

Cuando manifestamos a las organizaciones del cambio, consideramos a la causa-efecto su inicio de dicha organización, su continuidad que prevalecerá dependiendo en garantía su servicio y/o productos que totalicen su dominio en dicha conservación del ejercicio productivo, de composición natural (competitividad), de adaptación ambiental, de recursos para su existencia, y su temporalidad para el alcance de metas y objetivos.

Considerando a la epistemología como disciplina filosófica, cuyo objetivo es proporcionar los criterios capaces de precisar lo que puede ser conocido, al referirnos a las organizaciones cuando se presenta una nueva teoría que en aplicación se manifieste a partir de un conocimiento operacional que en definición obtenemos que recurre a la adquisición de destrezas o habilidades para la correcta aplicación de técnicas o estrategias. Completando de este modo de conocer que suele identificársele por "saber hacer o "saber cómo" tomando como ejemplo

“saber cómo” se conduce un automóvil o “saber hacer” un ensayo literario.

Más adelante el conocimiento proposicional lo referimos a la posesión de información, considerándola, sujetándola, colocándola, para su validez que en noción al conocimiento operacional emerge para su calificación de útil o eficaz en función de que los análisis de datos muestren su puesta en práctica para su creencia, verdad y evidencia.

En cada organización las estructuras sociales complejas consideran su participación activa que propicie que estas se desplacen de una zona geográfica a otra zona geográfica (de país ha país, de estado ha estado, de municipio ha municipio) para sí incrementar su relación económica y/o mercantiles sujetándose a lo que Leibniz funda en dos grandes principios del razonamiento humano:

1.- El principio de contradicción

2.- El principio de razón suficiente

Estos dos principios mencionados se basan en dos tipos de verdades:

1.- Las verdades de razón son necesarias y su opuesto es imposible por absurdo. La necesidad de una verdad de razón se descubre mediante el análisis, procedimiento por el cual la mente humana puede ir descomponiéndola en ideas y verdades más simples hasta llegar a las primitivas en un número finito de pasos, de la misma manera que los matemáticos reducen por el análisis los teoremas a definiciones, axiomas y postulados. Así llega el entendimiento a los primeros principios que no pueden ser probados, pero tampoco lo necesitan porque son enunciaciones idénticas cuyo opuesto es una contradicción.

2.- Las verdades de hecho, que son juicios de existencia obtenidos a través de la experiencia sensible, son contingentes, no se basan, por tanto, en el principio de la contradicción, ni pueden analizarse para

descubrir sus principios, las verdades de hecho están gobernadas por el principio de razón suficiente, según el cual no ocurre nada sin una razón que lo haga posible, o dicho de otro modo, todo lo existente tiene una razón de ser. Podemos descubrir el fundamento de una verdad de hecho siguiendo el rastro de la razón por la cual las cosas son tal como se describen y no de otra manera.

Señalando que las condiciones en cada organización proporcionan reducciones que la tecnología a tiempos en movimiento relaciona en orden cronológico su permanencia operando a capacidad máxima que medido en porcentajes exhibe a los elementos (individuos) en rendimiento en donde la graduación de los niveles de exigencia a los elementos (individuos) sea propiciada por ignorancia en la organización, ésta recaerá en las responsabilidades de los dirigentes de la cual en deducción se origina el efecto para su diagnóstico en donde la planeación estratégica nunca reveló su objetivo principal para su evaluación en donde se postularán los alineamientos que en esfuerzos contienen los contraesfuerzos que se generen en los procesos que los ciclos de adquisición de efectividad se presenten en mayores magnitudes quedando de manifiesto que un dato desconocido puede producir datos de alineamientos en contraesfuerzo de forma excesiva o deficiente.

En retribución a los elementos (individuos) los principios y características de cada organización obtienen sus dividendos cuando la causa de la utilidad o eficacia de métodos que en investigación social se registren se obtiene al propósito básico de la razón como es el cálculo o estimación de esfuerzo. La regulación de dichos parámetros en medición a través de ejes cartesianos (cálculo o estimación de esfuerzo), gráficas, modelos, quedan en constatación que el pensamiento se encuentra en compromiso con el movimiento. Asimismo considerando a los errores básicos de la razón como son los fracasos en diferenciar entre materia, energía, espacio y tiempo. Ahora bien, la adaptabilidad en un espacio-tiempo que en materia y energía el ser humano se ocupa en cada organización para su definición en persistencia colocados en niveles de conocimiento que muestran habilidad de ejercer continuidad de esfuerzo hacia metas de supervivencia, clarifican en su origen a la mente interesada totalmente con la estimación de esfuerzo.

La fragilidad del cuerpo siempre se considerará expuesta a las condiciones de la naturaleza. Las raíces de nuestro pasado nutren las

semillas de nuestro destino. El universo manifestará su propósito en reciprocidad a la vida en evolución.

Capítulo 1.- La importancia de la comunicación organizacional y los cursos de capacitación.

La comunicación organizacional se ingresa y egresa a partir de colocaciones que el ser humano responde en actividades, siendo en cuestión de motivos la consideración de acceder a dar en cada elemento(individuo) la capacitación correspondiente manifestada en una estructura social compleja denotada como una formación que inspira en los investigadores sociales la razón en sus contenidos del ¿por qué?, ¿cómo?, ¿cuándo?, ¿dónde?, ¿para qué?, ¿quién o quiénes?, conforman en situaciones las condiciones(estrategia:tácticas), que se perciben para su intencionalidad en proyectos que en sus polaridades en regiones la actividad del ser humano se canaliza para el incremento en objeto de estudio de los cambios adquiridos en la especie homo sapiens, siendo de menester la incursión de teorías a partir de lo siguiente:

“La comunicación organizacional es el conjunto total de mensajes que se intercambian entre los integrantes de una organización, y entre esta y los diferentes públicos que tiene en su entorno.

Una segunda acepción presenta a la comunicación organizacional como una disciplina cuyo objetivo de estudio es, precisamente, la forma en que se da el fenómeno de la comunicación dentro de las organizaciones, y entre estas y su medio.

Por último, la comunicación organizacional se entiende también como un conjunto de técnicas y actividades encaminadas a facilitar y agilizar el flujo de mensajes que se dan entre los miembros de la organización y su medio; o bien, a influir en las opiniones, actitudes y conductas de los públicos internos y externos de la organización, todo ello con el fin de que esta última cumpla mejor y más, rápidamente sus objetivos.

Desde este tercer enfoque la comunicación organizacional puede dividirse en comunicación interna y comunicación externa.

-comunicación interna: es el conjunto de actividades efectuadas por cualquier organización para la creación y mantenimiento de buenas relaciones con y entre sus miembros, a través del uso de diferentes medios de comunicación que los mantengan informados, integrados y motivados para contribuir con su trabajo al logro de los objetivos organizacionales.

-comunicación externa: es el conjunto de mensajes emitidos por cualquier organización hacia sus diferentes públicos externos (accionistas, proveedores, clientes, distribuidores, autoridades

gubernamentales, medios de comunicación, etc.), encaminados a mantener o mejorar sus relaciones con ellos, a proyectar una imagen favorable o a promover sus productos o servicios.”¹

La comunicación organizacional advierte a si misma que el ser humano se considera en actividades que en una estructura social compleja se integran como:

- a).- procesos de cada organización
- b).- políticas internas de comunicación
- c).- identidad de cada organización

El estado emocional es la oposición a la razón, el análisis y la memoria y debe existir un equilibrio entre ambas condiciones.

La comunicación organizacional es igual a:
La multiplicación de las estructuras es directamente proporcional a la suma de los departamentos que advierten utilidades y cubren necesidades dando resultados que reflejan el conocimiento, reciclando teorías en su práctica para la renovación de la estructura social u organización.

Señalando axiomas de estadios emocionales:

Axioma 1: el individuo o individuos estará(n) en disposición de aceptar las políticas internas de la empresa en la que laboren.

Axioma 2: el individuo o individuos participaran de forma abierta ó cerrada en el giro comercial, mercantil, de servicio en pro de la consecución de metas, objetivos y dirección de la empresa en que labore.

Axioma 3: los cursos de capacitación que la empresa contrate, otorgue a los trabajadores, concluirán con su desarrollo, permitiendo asimismo su acceso a su revitalización formal ó informal en las relaciones de producción, conocimiento, estrategia y dirección en su departamento asignado.

Axioma 4: el individuo o individuos concentrarán su atención mental considerando la comunicación interpersonal como registro de su comportamiento en su departamento asignado por la empresa en que labore.

¹ Fernández Collado Carlos; “La comunicación organizacional en las organizaciones”; ed. Trillas; pag.11-12

Axioma 5: el individuo ó individuos reconocerá los procesos de cada organización (cambios en la empresa), que dirijan sus posibilidades de calidad de vida prevaleciendo el respeto y el derecho a la antigüedad de trabajo en la empresa en que labore.

La comunicación organizacional se diagnostica como un fenómeno que caracteriza los rendimientos de cada uno de los elementos (individuos) para su correspondiente solicitud en liderazgo, a partir de que el conocimiento, resuelve en preparación a cada uno de los elementos (individuos), destinando la óptima funcionalidad dentro de la estructura social compleja. los hábitos pueden ser señalados reprobatorios, aprobatorios, como también en su caso relativo en consideración nula, por la medida de sus potencialidades y limitaciones, que en dinámicas de grupo se adhieren a constituir un acto de criterios que ordinariamente se ejemplifican en cada uno de los departamentos de cada organización y que en situaciones de tecnología se orienten las debidas expresiones en personalidad a partir de que las estructuras sociales complejas, se sitúan en una serie de acontecimientos, que en surgimiento a realidades expuestas por el flujo de energía que análogamente se percibe como un movimiento progresivo, universal cuya fuente son las contradicciones, que en su esquema de su búsqueda de respuestas, anticipa a la planeación estratégica su principio en proyecciones, quedando de conformidad que la organización refiere en su lógica una actividad fija en permanencia a un movimiento singular, pero que en distancias universales se debe contener al movimiento en sus flujos de nivelación, estabilidad, ascensos y descensos(balance); de una energía que en sus incrementos o decrementos se concede a la estructura mental(procesos mentales), su dirección en estrategia.

Ahora bien, la efectividad organizacional se debe periodizar en cuestiones de tareas adquiridas, elaboradas, diseñadas, proyectadas, terminadas, dando así, que en cada tarea el adiestramiento, capacitación, entrenamiento, se promueva a partir de que la preparación es en sus conceptos de graduación una respuesta en conflicto animal-racional de una especie que en maximizaciones y minimizaciones del "error" se diluya en el conocimiento la unidad propia de los "cambios", quedando en transformación en instancias de tiempo a la múltiple elección, pero también su opuesto manifestado en su análisis en "fuerzas contrarias", que se revelan en acceder o rechazar y en combinación de ambas para su participación de una confirmación en la cual el conocimiento se concede en generalizar y/o particularizar los eventos para su evaluación correspondiente.

1.1.- ¿Qué es la teoría?

Hemos señalado la reflexión principal de lo que en criterio en fundamento básico refleja la naturaleza misma de concebir en emplear al lenguaje de la ciencia para solventar en teorías lo que en diversidad, diferencias, deducciones, inferencias, argumentos, el proceso de la investigación científica adjudica la esencia de un conocimiento en investigación, que propiamente en la claridad de las teorías nos percatamos de:

- a).- "los datos se obtienen a la luz de teorías y con la esperanza de concebir nuevas hipótesis que pueden, en su momento, emplearse o sintetizarse en teorías.
- b).- la observación y la experimentación se realizan no sólo para recoger información y producir hipótesis, sino también para someter a contrastación (comprobación) las consecuencias de la teoría, o bien para saber cuál es su dominio de validez.
- c).- la función explicativa y de predicción de la ciencia se realiza en el seno de las teorías; la acción misma se basa en las teorías.

En fin, la teoría es un elemento sin el cual no hay ciencia.

Aunque existen muchos puntos de vista diferentes respecto de la teoría, lo consideramos como un sistema que relaciona leyes y que ofrece una explicación de las mismas.

La teoría es un sistema relacional de leyes; pero su papel no se limita solamente a conectar leyes, sino también consiste en determinar el cómo y el porqué de esa relación. Es decir, da una explicación sobre determinado campo de conocimientos que ha sido explicado de manera fragmentaria por las leyes, pero que requiere una explicación integral.

La teoría, como unidad explicativa, supone un objeto (aquello sobre lo que se investiga) y un punto de vista (la manera como se estudia ese objeto), lo cual queda establecido desde el principio de una investigación; es decir, desde el momento de obtener datos.

Los datos, por sí mismos, no nos dicen nada; es necesario interpretarlos por medio de términos. El científico es quien interpreta los objetos de conocimiento, conforme al objeto o aspecto de la realidad que estudia.

Ejemplo:

Un hueso fósil no es más que un objeto sin significación para cualquier hombre común; pero si lo encuentra un científico, éste le dará una interpretación, ya que para él representa algo científicamente significativo.

Debido a los puntos de vista que difieren en cada campo de la ciencia, o incluso de un investigador a otro, existen distintos planteamientos del problema sobre el mismo objeto; y por tanto, también distintas respuestas o explicaciones a ese planteamiento. De aquí que podamos afirmar que la construcción de teorías está dominada fundamentalmente por su planteamiento."²

- Hasta este momento el enfoque que determina el resultado de una investigación es a instancias de una relación en vínculos de obtener en objetividad a la variable en hipótesis: ¿porqué el conflicto animal-racional de una especie en una naturaleza en evolución?. Surgiendo así el pensamiento crítico de una serie de anomalías presentes de una deducción que refiere en obtener su consolidación a los argumentos señalados en teoría, que ha captación se logra llegar a razonamientos en discernimiento de tal objeto de estudio como lo es el mismo hombre.

"De hecho, es factible analizar formalmente la <la objetividad> del hombre como una especie de estructura existencialista.

La afirmación de que el hombre es un ser objetivo significa de pronto que:

- a) Tiene objetos fuera de sí y es él mismo objeto para otros seres. La noción de objetividad incluye con ello el sentido que damos a <finitud>. Más allá de esto se da también la correlación fenomenológica según el cuál los objetos han de poder presentarse a la sensibilidad. Ser objeto significa así tanto como ser objeto de los sentidos, objeto sensible. Los sentidos proporcionan el ámbito sólo en el cual los objetos reales pueden ser.
- b) El hombre pone sus fuerzas esenciales como objetos. En primer lugar, el hombre <pone> sólo objetos, en tanto que él mismo <es de por sí naturaleza>; rebasa su finitud como ser finito. Y, en segundo lugar, el hombre, junto con sus objetos, se pone a sí mismo y sus fuerzas esenciales <como objetos>. Sin embargo, no crea, no genera los objetos, <sino que su producto objetivo confirma simplemente su objetiva actividad>. ¿Qué significa aquí <confirmar> y cómo concuerda con el <poner> los objetos?

² Yurén Camarena María Teresa; "Leyes, teorías y modelos"; ed. Trillas; pags 33-42.

- c) El hombre es un ser al mismo tiempo activo y pasivo. <Los objetos de sus impulsos existen fuera de él, en cuanto objetos independientes de él, pero estos objetos son objetos de su necesidad, indispensables y esenciales para el ejercicio y afirmación de sus fuerzas esenciales>”³
- Podríamos inferir ¿existe el sentido absoluto en la elaboración o determinación o proyección de una teoría?. En la actualidad los científicos sociales en instancias de una sociedad en desarrollo requieren de los fenómenos para su nominal objeto de estudio que autentique ¿cuál es la determinante del elemento (individuo) en sus acciones y reacciones en la naturaleza propia de un eje principal que totalice a la especie homo sapiens en su dinámica y estática a la estructura (procesos mentales)? ¿por qué debe existir en una especie como la homo-sapiens el lenguaje, el idioma, las traducciones, considerando a la comunicación como un fenómeno en relación a las diversas actividades, tareas, ejercicios, en perspectivas de señalar, garantizar, indicar que? ¿cuándo el elemento(individuo) se proyecta en una sociedad la adquisición de su aprendizaje a partir de su percepción su estructura mental(procesos mentales) colocan en la naturaleza misma de cada ser humano una lógica racional en complejidad a la diversidad de información que lo expone a situaciones de índole hacia instintos de?. La evaluación de cada una de estas preguntas queda a menester de identificar la raíz primaria de una especie en comportamientos de una realidad escéptica que origine a través del tiempo, como ha sucedido desde el surgimiento del hombre que al encontrarse en la naturaleza de los principios de opciones múltiples, se posibilite en que el universo al irse expandiendo adquiere en órdenes de una dialéctica la negación misma de un conocimiento que se ejerce hacia el dominio del propio estado mental, pero éste se encontrará sujeto a la conspiración de alternativas en materias de la ciencia, como: la dialéctica en transformación, revitalización, generación, de una energía, que se podría aseverar totalizante (considerado en especulación), que hace de cada elemento(individuo) una constitución física corporal en distinciones de razas (etnias), que pudieran surgir de un plasma, convocando así, que el objeto de estudio sea el mismo hombre en determinaciones de una finalidad que se cubran en objetivos de un vacío propio en características de oxígeno para su elemental creación y destrucción y creación, en donde, ¿qué es efectivamente la religión? ¿qué es efectivamente la política? ¿qué es efectivamente el poder? ¿qué es efectivamente la ciencia? ¿qué es efectivamente la superación personal? ¿existen realmente los milagros? ¿existe realmente dios? ¿hacia donde nos dirigimos exactamente? –

³ Habermas Jürgen; “Teoría y praxis”; ed. Rei; pag.372

“Cuando la teoría se une con la investigación, queda sobreentendido que por teoría se entiende teoría científica. Cuando, en cambio, la teoría se une con la práctica, el sobreentendido es completamente diferente: teoría se utiliza en este caso como equivalente a cualquier teoría, a cualquier tipo o género de teoría. Pero veamos con más cuidado. Decir “teoría” es un poco como abrir la caja de Pandora; saldrán de allí los términos razón, pensamiento, intelecto, conocimiento, ciencia, filosofía, saber, etc. pero si lo que queremos es establecer qué relación existe entre la teoría y la práctica, el problema será inabordable hasta que no precisemos: ¿qué teoría?

Con anterioridad distinguimos entre “teoría-filosofía” o filosofía, y “teoría-empírica”, o, para abreviar, ciencia. Si la filosofía y la ciencia no son lo mismo, se infiere que la relación “filosofía-práctica” será diferente que la relación “ciencia-práctica”. Dada una teoría-filosofía, tendremos una cierta relación con la praxis; dada una teoría-ciencia, tendremos otra. Sólo que al decir “teoría”, no podemos aludir sólo a los casos específicos; también debemos tener presente un significado global, en razón del cual es “teoría” todo lo que no es práctica. Con el fin de examinar la relación compleja entre la teoría y la práctica, debemos contemplar todos los casos posibles de la teoría (y todos los casos posibles de la práctica). Lo que equivale a decir que la teoría y la práctica deben ser definidas antes que nada por exclusión recíproca; así, la teoría será definida como lo “no práctico”, y viceversa, la práctica como lo “no teórico”. Sólo de esta manera podremos abarcar todo el tema planteado. De otro modo (esto es, si le damos a la “teoría” un significado más estrecho), obtendremos una solución parcial, válida sólo para un caso específico, pero con la pretensión de proporcionar una solución general. Ahora bien, cuando se entiende globalmente por teoría todo lo que no es práctica, el significado de este término se vuelve coextensivo al de vida mental; todo lo que tenemos “en la cabeza” podría llamarte teoría. Más precisamente, teoría no será solamente la teoría “racional”, sino también la “irracional” (que es siempre un hecho mental y no volitivo); no será sólo el discurso cognoscitivo (ya sea filosófico o científico), sino también el no cognoscitivo. Frente a la práctica, son teoría no solamente las teorías “verdaderas” (correlativas a un discurso cognoscitivo), sino igualmente las teorías “no verdaderas”; puesto que estas últimas son también un producto mental.

El problema de la relación entre la teoría y la práctica, pues, no puede tener una respuesta unívoca, y toda la confusión viene de aquí: que se quiere contestar con una sola respuesta, a por lo menos tres preguntas diferentes: 1) ¿qué relación existe entre la filosofía y la práctica? 2) ¿qué

relación existe entre la ciencia y la práctica? 3) ¿Qué relación hay entre cualquier hecho mental (en general) y la práctica?"⁴

-teoría: es la comprensión de la materia previamente sujeta a objetos de estudio desde su percepción para su elaboración en validez oficial que determine para posteriores su estudio que otorgue un conocimiento que en interpretación obtenga su dirección en uso para recopilación de datos, que posibiliten desde una metodología de investigación una claridad en diversidad de un principio de opciones múltiples en delimitación a una materia específica que la ciencia coloque en la relación de una dialéctica, que resguarda en intencionalidad su proyecto para su correspondiente en análisis de datos; situando a la teoría su diferencia con la hipótesis y su objetividad en pensamiento crítico de lo que en practicidad se refiere.

En la teoría podemos atribuir relatos; hechos, situaciones, acontecimientos, razones de índole social, político, deportivo; constatando que obtiene sus ideales a partir de un carácter científico; de investigación, financiero, internacional, nacional, de ecosistemas; constituyendo que la teoría en su diversidad se muestra como la idea propia de una relación hacia cada elemento(individuo), que lo testifica hacia un conocimiento. es colocar en un razonamiento propiamente a una posición situacional de colocación previa al tiempo su índice en conocimiento; pero nunca como una solución directa a cuestionamientos que sirven para anunciar nuevas hipótesis para su respectivo análisis de datos, que correspondan a nuevas conclusiones para su retroalimentación respectivamente proporcionales e inclusive en algunas ocasiones fuera de toda dirección en proporción a los fenómenos que en objeto de estudio se revelan como el "conocimiento", que se sostiene en verificaciones de un método previamente señalado. y ésta misma se va manifestando y pudiéndose retomar como un fundamento básico de donde se van ingresando la información para el surgimiento de nuevas teorías que puedan dar origen a nuevas leyes; pero que en sus posibilidades advierten que la metodología de investigación, los desórdenes deben ser tomados en cuenta como un indicativo de lo que en probabilidades y errores y cambios pudiesen presentarse; caracterizando a la teoría en su margen de error al vaciar los datos, que en dicha muestra de cada universo o del mismo universo, se coloque a la teoría como contenido en descripciones; narraciones; diferencias; análisis de contenido; relatos; informes; resultados; siendo así que la teoría accede a la negación de su propia esencia como una condición que oportune a la contradicción en una dialéctica que en observación advierte en su percepción a las estructuras mentales(procesos

⁴ Sartori Giovanni; "La política: Lógica y método en las ciencias sociales"; ed. F.C.E.;pag. 95-96

mentales), su móvil en interpretación; de donde el conflicto animal-racional se registre en una lógica racional que en procedimiento situacional se permita la referencial de uno o varios procesos atendidos en una relatividad considerada a una relación de la negación del conocimiento hacia la aceptación de la ignorancia como una característica de lo que surge en una teoría; para su próxima posición en "objeto de estudio", señalando al elemento(individuo), la diversidad en la que la teoría se administra para su ordenamiento en un sistema de colocaciones (biblioteca; hemeroteca; filmoteca), que sitúan en acceso la dinámica y la estática de lo que una práctica-teoría-práctica se consolida en el fenómeno de la comunicación a través de lo que en comunicación organizacional se desarrolla conjuntamente con el crecimiento interno del departamento, de la unidad, de la organización. Por lo tanto, hemos reflexionado acerca de lo que la teoría representa en utilidad a la investigación científica, pero para una instancia de solidez, es necesario conocer lo que a la teoría concede su esencia, conservando en una continuidad su diversidad singular, particular, de relación, que adquiere en cada conclusión de cada teoría la incuestionable, la nunca escéptica dirección que posibilita y previene desde su diseño de investigación, su planteamiento teórico, su introducción, su desarrollo, y así completamente en sus conclusiones la pronta inscripción en escritura para su completa formalidad en captación de un fenómeno, que se obtiene en atención mental a partir de una preparación que proporciona los materiales necesarios en relación a lo que en objeto de estudio, tal conocimiento es adquirido y plasmado en racionalidad (razón, análisis, memoria), para su relación en intelligentsia y experiencia(recuerdos-inteligencia) propias de la "PRÁCTICA".

Es así que la "PRÁCTICA" se caracteriza por asimilar en estados vivenciales su conservación en un "universo que delimita a un todo existencial considerado en una dialéctica", para su objeto de estudio y reproducción en archivos, informes, registros, que posibiliten que la PRÁCTICA a través de un razonamiento en función de una determinante como lo es el ser humano en su diversidad de manifestaciones en ciencia, tecnología, deporte se preserve en actividad, aprendizaje, interacciones, los procesos en desarrollo que las estructuras mentales(procesos mentales) adjudican en biomecánica(movimientos finos y/o gruesos), la reciprocidad que existe en las atmósferas prevalecientes su continuidad con sus diversos ambientes sociales que la adaptación propone para práctica diaria como lo es los rubros en: interpretación, escepticismo, deducción; que conjuntamente a la relación de la naturaleza propia coloca en proximidad a los investigadores; científicos; metodólogos; dando así por hecho(in facto) a la PRÁCTICA su indicativo en el conflicto animal-racional que en dinámica , estática, se

promueve en percepciones una complejidad en optimizar las capacidades de cada ser humano; donde la PRÁCTICA es sujeta a un proceso en desarrollo.

La PRÁCTICA se exterioriza cuando en una realidad escéptica se concede en administrar; atenuar en contradicciones; posibilitar en una comunicación de acciones y reacciones; la única dirección en PRÁCTICA que requiere de que el conocimiento sea procesado en elecciones de un procedimiento hacia una estrategia que conserve en sus variantes las tácticas disponibles para su regulación en observación que tengan en dar en una capacidad de tiempo de respuesta sus conceptos, definiciones, axiomas, teorías, desarrollo, dando así por avalado la investigación; quedando en actividad social sus conclusiones: PRÁCTICA- TEORÍA-PRÁCTICA; donde se auxilia de fuentes bibliográficas para colocar en su exterior a la investigación su razonamiento en discernimiento.

“No existe la ciencia sin la teoría. Pero la ciencia, a diferencia de la filosofía, no es solamente teoría. La ciencia es teoría que remite a la indagación, una indagación (experimento, o adquisición de datos) que a su vez reopera sobre la teoría. Pero esto no es todo; la ciencia es también aplicación, traducción de la teoría en práctica. Es verdad que la polémica metodológica de las ciencias sociales ha planteado sobre todo la relación entre la teoría y la investigación, dejando en penumbra la relación entre la teoría y la práctica (o praxis). Pero basta dirigir la mirada hasta la más avanzada de las ciencias del hombre – la economía – para advertir que la ciencia no es teoría que se agote en la investigación, sino también teoría que se prolonga en la actuación práctica; un proyectar para intervenir, una “praxis-logía”.”⁵

La PRÁCTICA se interioriza cuando únicamente se remite a fuentes bibliográficas para su respectivo interpretación de lo que pudiera ser o podría ser; auxiliándose de entrevistas, auxiliándose de casos expuestos, auxiliándose de especificaciones y nunca de principios; haciendo a un lado la actividad rítmica que coloca en opciones a cada elemento(individuo); así como a cada institución, organización, empresa; de lo que en estudios para su regulación proporcione a través de la práctica su investigación que coloque de solventar la posición estacionaria la posición estática; de la actividad fija a la actividad dinámica; siendo de anulación propia el reposo como su opuesto a la estabilidad; es así que la PRÁCTICA que se interioriza sólo se conserva en soluciones que se presentan como retos interesantes; pero nunca como objetivos que clarifiquen en entendimiento a la PRÁCTICA en

⁵ op. Cit.; “La política. Lógica y método en las ciencias sociales”; pag.237

investigación en relación a una posición situacional y de respuesta como es: LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA.

Dejando que la PRÁCTICA que se interioriza a la investigación su propiamente dictamen a criterio de los estudiosos de la ciencia; tecnología; metodología; siendo así que la PRÁCTICA que se exterioriza queda a discernimiento; obteniendo en resolución a través de características, principios, esclarecimientos su revelación propia.

Colocando así en su inferencia a la "PRÁCTICA" y a la "TEORÍA" su posición en consideración a la relación, sin explicación situacional se antepone a sus parámetros de relación de donde se genera lo siguiente: "Además, y aún más importante, la relación entre la teoría y la práctica plantea el problema de la distancia que puede mediar entre las causas y los efectos.

La relación es directa cuando la teoría y la práctica están muy próximas y se convierten una en otra sin apreciable solución de continuidad, con un margen de desviación que puede descartarse. En cambio, la relación es indirecta, mediata, o hasta intermedia cuando la eficacia del pensamiento sobre la acción es distanciada, retardada. En esta última hipótesis, antes de llegar a la práctica, la teoría cumple un largo recorrido, debe hacer una serie de "pasajes intermedios", de tal modo que aquel pensamiento que al final del periplo se prolonga y proyecta en la acción, es sólo un pálido reflejo, un eco deformado de la teoría originaria." ⁶

La "TEORÍA" y la "PRÁCTICA" señalan una orientación en lo que a información en tratamiento se refiere como su consideración en análisis y su objeto de estudio en metodología que en propiedades de organización se aplique su causa o causas en localizaciones de proceder en diagnóstico la cantidad que pudiese presentarse en conformación a la situación prevaleciente en lo que a "NATURALEZA" de una dirección de cada estructura social compleja se haga en un tiempo, un ritmo, una posición en calidad de los aspectos calificados como evaluación de una efectividad organizacional.

⁶ op. Cit; "La política: Lógica y método en las ciencias sociales"; pag. 101

1.2.-TEORÍAS ORGANIZACIONALES

En el estudio de la comunicación organizacional se representa a los informes y mensajes, pero se transcribe como un fenómeno que participa en cada una de las organizaciones, registrando la actividad rítmica de cada una de ellas (organizaciones), la búsqueda que conforma su totalización en la respuesta que emerge de situaciones que reproducen en una causa-efecto, pero ¿Cómo debemos conservar al objeto de estudio de dicho fenómeno que precisa a los elementos (individuos) dentro de las organizaciones? ¿En que medida las organizaciones y su estado natural deben a través de los ecosistemas prevalecientes subsistir en trayectoria, servicio, colocaciones? ¿Cómo se ajustan en sus necesidades a partir de fenómenos como el caos en un universo que permuta su naturaleza inesperadamente?

El universo es el espejo mismo de la vida, en ella circulan, se manifiestan, emergen, se recicla el conocimiento. Hablar de comunicación es concebir a los diversos patrones psicológicos conformados en estructuras mentales que conforman en científicos y no científicos la dimensión de comunicación organizacional; aquí estamos constatando que la comunicación organizacional es una fuente inagotable y básicamente medibles en estructuras que presentan magnitudes, cantidades y complejidades al detenernos en procesos de cada organización, políticas internas de comunicación (dirección, mercadotecnia, administración, cursos de capacitación, adaptación social, liderazgo, etc.).

Existen dentro de la comunicación organizacional diversas teorías que se han manifestado tales como: la teoría clásica, teoría humanística, teoría de sistemas, teoría de la contingencia.

Dentro del campo de la investigación científica se han señalado estas teorías que han manifestado su interés en el desarrollo de cada una de las organizaciones para su aplicación, quedando de manifiesto que la integridad de cada una de las organizaciones a considerado a cada una de las etapas en el sentido de orientación hacia la valoración de cada uno de los seres humanos. En el instante se adjudican en estas teorías el estudio previo, dando así cabida a la actividad secuencial para el otorgamiento de instancias de posibilidades de decisiones en determinación para el beneficio de las organizaciones en alcances.

Es así que otorgaremos un espacio a lo que consideramos como el fenómeno "ORGANIZACIONAL", dejando en claridad de relación a la "TEORÍA" su exhibición propiamente en proporciones de definición:

ORGANIZACIONAL: nos referimos a una actividad rítmica en colocaciones de desórdenes-órdenes-desórdenes; que involucran en atmósferas diversas a los ambientes sociales prevalecientes en cada institución, empresa, organización; de donde, los elementos (individuos), en reacciones a fenómenos se hacen partícipes de acciones que provienen de características en discernimientos que colocan al sentido común en una dialéctica que en investigación resuelve a la racionalidad su objeto de estudio del Homo Sapiens y su animalidad que lo determina en conflicto para su ejercicio en dinámicas que pueden ser individuales o de grupo; evidenciando que la relación en autoestima obtiene sus derivaciones en los principios de la crítica colocados en la superación personal como índices de nivelación a una serie de otorgamientos en dominio de una actividad en proceso; un proceso de aprendizaje; en un proceso en relación interactiva; sosteniendo que las emociones prevalecen en un flujo continuo de una naturaleza que se señala en "CAMBIOS" de trayectorias individuales o grupales para requerimientos de una misión; compromiso; visión de los elementos (individuos); que en conocimiento conceden en causa-efecto al "ERROR" sus diversidades para su correspondiente en efectos; pero que, estos se consideran en condiciones (estrategia:tácticas); de magnitud, de volumen, de dimensión, de distancia, de profundidad; siendo así su totalización en consciencia; de que la ciencia adquiere su fisonomía en "INTENCIONALIDAD", siendo precisamente sus rasgos propios y comunes en una experiencia única y valedera y práctica de lo que pedagógicamente podríamos dar en explicación en su didáctica para posteriores efectos de un conocimiento en materia de un desarrollo social.

Al colocar la perspectiva de procesos en dinámica de los elementos (individuos), señalamos que las organizaciones en alternancia a los diversos, distintos, diferentes, atmósferas prevalecientes que en ámbitos de representar a la vida en circunstancias de una dialéctica que al emerger como un ente consideramos en regulación de una investigación científica, su colocación en tiempo-espacio de lo que se considere a la "TEORÍA ORGANIZACIONAL", su relación a la "DINÁMICA" para su evidencia en "PRÁCTICA":

Teoría Organizacional: es la constatación de una investigación científica, que a partir de una muestra considerado en un universo su objeto de estudio coloca en diversas hipótesis señaladas a través de un

conocimiento en especulación que se fundamenta en los planes diversos como son: a).- dialéctica, b).- nocional, c).- progresivo, d).- comentario de un texto, e).- comparativo; que se sitúan en un conjunto de información: clasificada, seleccionada, vivencial. Quedando en proyección su operacionalidad para rehacerse de nuevos datos; siendo así que en su esencia se le conoce o se le define como: la recreación propia de una actividad rítmica a partir de un conjunto de información que se concede como un universo a partir de una ubicación señalada en un sistema geográfico universal que hace de cada elemento (individuo), su estandarización en energía, potencia, fuerza, clarificando en la actividad mental a la resistencia de una relación en tiempo-espacio y su posibilidad en tiempo de adaptación en capacidades de tiempo de respuesta a fenómenos de: riesgo, cataclismos, productividad, efectividad, dirección estratégica. Las alteraciones emocionales existen en virtud de lo que en aprendizaje se considera en un estímulo-respuesta.

Dinámica: otorgar soluciones a ritmos que establecen problemas en una función que requiere de una actividad rítmica su estabilidad en características, principios, esclarecimientos a través de una investigación, ciencia, tecnología. La estructura social compleja concede la existencia de determinantes, por tal motivo, las objeciones, en relación a lo que representan los "RETOS DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO)", se consideren implícitamente a raíz de una naturaleza de compromiso con la organización en objetivos.

Ahora bien, el ser humano crea tendencias y estas deben ser explicadas dentro de la investigación científica, las razones son importantes, dirigen nuestros sentidos común a nuevas perspectivas que pudiesen presentarse para los elementos (individuos), es así que tendremos en participación a la comunicación organizacional lo siguiente:

"Al examinar la vida propia, se llega a la conclusión de que las organizaciones invaden a la sociedad y, en consecuencia, la existencia diaria; es decir, casi todo mundo se desenvuelve en diferentes organizaciones, como la familia, la escuela, la universidad, la oficina, la iglesia, los clubes, etc. Así pues, las organizaciones influyen en múltiples aspectos de la sociedad, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valores dentro del complejo social al que pertenecemos.

Ahora bien, la mayor parte de los logros que se alcanzan en una sociedad, se dan porque hay grupos de personas implicados en esfuerzos conjuntos. Al respecto, es importante reconocer que el concepto de

organización procede del hecho de que el individuo es incapaz de satisfacer sus necesidades y deseos por sí mismo, y sólo cuando varias personas coordinan sus esfuerzos llegan a la conclusión de que juntos pueden conseguir más que ninguno de ellos en forma aislada.

La razón de que existan las organizaciones es que ciertas metas sólo pueden alcanzarse mediante la acción concertada o la <<coordinación de esfuerzos>> de algunos grupos. De esta manera, metas y objetivos pueden lograrse con mayor eficacia.”⁷

1.2.1.- Teoría Clásica

“La teoría clásica de las organizaciones se desarrolló principalmente como una respuesta a la industrialización masiva de los sistemas económicos estadounidense y europeo a finales del siglo XIX y principios del siglo XX.

Un logro importante de las teorías clásicas fue la sistematización de la actividad organizada para determinar, la “mejor” forma en que las organizaciones deberían estar estructuradas, así como la manera óptima de operar.

Taylor (1911) en su libro “The principles of scientific management” (los objetivos de la administración científica) intentó establecer una serie de principios por medio de los cuales los administradores podrían determinar los métodos más eficaces o científicos para que los obreros realizaran su trabajo.

....., si consideraba científicamente la psicología humana, la especialización o función de las tareas, así como ciertas suposiciones acerca de la motivación humana.

Taylor fue uno de los primeros exponentes de lo que hoy se conoce como ingeniería industrial.

Aún más que sus principios relacionados con la ingeniería industrial, las suposiciones de Taylor acerca de la motivación humana parecen haber tenido un mayor impacto sobre la teoría y la práctica de la comunicación en las organizaciones. En esencia, la administración científica veía a los

⁷ Méndez José S, Zorrilla Santiago, Monroy Fidel; “Dinámica Social de las Organizaciones”; ed. Mc Graw Hill.

trabajadores casi exclusivamente desde una perspectiva económica, o sea los consideraba motivados. Casi exclusivamente por recompensas de tipo material y por el temor a morirse de hambre. Además, Taylor consideraba al obrero promedio como una persona tonta y perezosa, así como incapaz de determinar la mejor forma de llevar a cabo su trabajo sin instrucciones específicas de la gerencia. Como resultado de ello, Taylor aconsejaba a la gerencia que cuando se comunicara con los obreros fijara su atención en las recompensas materiales (salarios), que utilizara un tono de voz áspero o autoritario y que no permitiera a los obreros “rezongar” (Taylor, 1911, p.46). En pocas palabras, se puede decir que la administración científica sostenía un modelo de comunicación organizacional, muy lineal y descendente.”⁸

- La teoría es el reciclamiento del conocimiento en perspectiva, función y estructura que determina un resultado o resultados que pueden ir de formas simples a formas complejas y viceversa en representación del tiempo y espacio. La integración de una posición en cantidad y calidad considera a la sociedad su necesidad de obtener en estudios en general a considerar en objeto de estudio a las condiciones en las que la organización se inscribe. Uno de los factores importantes en la clarificación de una teoría como la clásica es precisamente la posición de los elementos (individuos) en lo que a rendimiento se refiere. Si exponemos también a la “EXPLORACIÓN del ELEMENTO (INDIVIDUO)”, estamos considerando lo que en términos de “PRODUCTIVIDAD” se refiere las instancias de una relación “OBRERO-PATRONAL”, que en modificaciones de una organización se considere a la “EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL” como la única en considerar en aprobación lo que la organización en conocimiento a lo que en comportamiento reserve su resultado. –

“Otro clásico, Henry Fayol (1929), en su libro General and Industrial Management (dirección general e industrial), estableció cierto número de principios de administración universales.

En particular, hay 3 principios afines que sobresalen por su importancia: “unidad de dirección”, la “cadena de escalafón” y la “unidad de mando”.

Cada uno de estos principios está relacionado con la comunicación vertical en las organizaciones; sin embargo, la “cadena de escalafón”. También implica la existencia de comunicación horizontal. De una manera sencilla, puede decirse que el principio de “unidad de dirección” afirma que las funciones atribuidas deben asignarse por departamentos y que sus operaciones deben ser dirigidas por un solo gerente. La

⁸ Fernández Collado Carlos; “La comunicación humana”; ed. Mc Graw Hill; pag. 115

“cadena en escalafón” sugiere que debería existir dentro de la organización una “escala gradual de superiores”, desde los que ocupan los más altos puestos hasta los de menor escala en autoridad, y que esta escala o cadena debería ser el medio de llevar a cabo la comunicación ascendente y descendente.”⁹

- **Hasta aquí los procesos señalados de un estudio previamente generalizado en un apartado teórico donde se señala un modelo teórico que permite que la administración científica se posibilite en principios, pero tales (principios) se antepone a la efectividad de la organización por considerar a la motivación humana su característica principal, suscitándose así en la teoría clásica su desglosamiento en dichos principios para su funcionamiento. Por lo tanto, nos preguntaríamos lo que en motivación se concede en su estancia de la especie en el planeta tierra: ¿El por qué de la vida, el universo y la razón misma a partir de nuestro raciocinio como especie Homo Sapiens?**

Es lo que llamamos ocuparnos de teorías, principios y organizaciones que enmarcan estrategias, tácticas y políticas internas de inmediata resolución con relación al tiempo y el espacio en que la toma de decisiones sea llevada a cabo en el espacio establecido para sí entablar una correlación con el universo que nos de una respuesta adecuada a nuestra existencia.-

“No obstante, el principio implica también la comunicación horizontal preautorizada, permitiendo a los gerentes de igual categoría comunicarse directamente (lo que se conoce como “puente de fayol”). Finalmente, el principio de “unidad de mando” establece que un gerente nunca debe violar la cadena de mando al tratar con un subordinado e ignorar al superior del mismo. Vistos como un todo, los principios de Fayol hablan a favor de las estructuras piramidales en las organizaciones muy diferenciadas (con funciones divididas), en las que la comunicación es cuidadosamente controlada y sigue la cadena de mando jerárquica en la toma de decisiones de la organización.”¹⁰

- **Aquí se advierten las condiciones en las que la organización deberá situarse, pero se sitúa un factor que en registro a la actividad rítmica prosigue su instancia de obtener en “EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL” su clasificación que se origina en determinación por el rendimiento como lo es el “CONTROL”. Quedando a menester que el control es la participación en dominio de las estructuras**

⁹ op. Cit. ; “La comunicación humana”; pag. 116

¹⁰ Ibidem

sociales complejas de cada una, en funciones y estructura de elementos (individuos), que la organización promueve en lo que se requiere en materiales, servicio, distribución. –

1.2.2.- Teoría Humanística

“De alguna manera como respuesta al enfoque clásico de las organizaciones, la escuela humanística o de relaciones humanas de la teoría organizacional nació a mediados de la década de 1930. Los estudios Hawthorne (mayo, 1933; Roethlisberger and Dickson, 1939) se consideran a menudo como el inicio de este movimiento.

La productividad de los obreros no sólo se daba en función de las condiciones físicas de trabajo, la psicología de los trabajadores y los incentivos económicos. Los resultados parecían sugerir que las relaciones interpersonales entre los obreros, las normas de grupo y la forma de supervisión de liderazgo también afectaba el nivel de productividad de los obreros.

El resultado de los estudios Hawthorne reveló que para comprender plenamente la naturaleza de las organizaciones, es necesario observarlas como colectividades sociales que contienen estructuras y relaciones formales e informales donde los niveles de ejecución son hasta cierto grado afectados por los sentimientos de satisfacción en el trabajo así como por la moral de los obreros.

De hecho, la información del estudio Hawthorne se interpretó como indicadora de que los factores social y psicológico podrían motivar a los obreros de manera tan significativa como lo podrían hacer las necesidades económicas”.¹¹

- La inquietante solicitud de una sociedad que propone en una organización, la relevante de la optimización de un rendimiento y su relación interpersonal y su naturaleza propia de encontrarse en una posición de un universo en conspiración a lo que en objetivos se refiere la organización, o bien, cada una de las organizaciones para hacerse de que en situaciones primarias se concientiza al movimiento como una constante en el flujo de las leyes del universo de pequeña escala a gran escala y en magnitudes inimaginables para el hombre hasta este pleno siglo XXI.-

McGregor (1960) en su ya clásico libro “The Human Side of Enterprise” (el lado humano de la empresa), propone dos teorías sobre la naturaleza

¹¹ op. Cit.; “La comunicación humana”; pag. 117

humana, la “teoría x” y la “teoría y”. La teoría x es comparable al enfoque clásico sobre la naturaleza de las motivaciones del trabajador: a los empleados les disgusta trabajar, es necesario obligarlos, dirigirlos y amenazarlos para que cumplan adecuadamente, les falta ambición, tienden a evitar la responsabilidad y son movidos primordialmente por su necesidad de seguridad. En contraste la teoría y, basada en la teoría de la motivación humana de Abraham Maslow (1955), indica que el trabajo es tan natural como el juego, que los empleados desean tener responsabilidades para ser creativos y utilizar su inteligencia, y que son motivados por las oportunidades de desarrollo personal y autoactualización (el aumento al máximo del potencial humano).

De acuerdo con McGregor, “la teoría y” supone que las personas ejercerán la autodirección y el autocontrol en el logro de los objetivos de las organizaciones “hasta el grado en que se comprometen con esos objetivos”

Los enfoques humanísticos de la teoría organizacional pugnan por la participación de los empleados de niveles bajos en la toma de decisiones de la organización, por el incremento de la comunicación abierta y la confianza entre los miembros de la organización, por el flujo libre de la comunicación por varios canales, por la integración de los objetivos individuales y organizacionales, por un mayor interés y preocupación hacia el desarrollo y autoactualización de los trabajadores, por el estilo de liderazgo centrado en el empleado y, en general por los procesos amplios de interacción.”¹²

- Las concepciones del comportamiento del ser humano dan un indicativo de la problemática que existe en la dinámica de grupos prevalecientes en la instauración de las organizaciones para su funcionamiento en estructuras sociales complejas que constituyen en persuasión y manipulación su rendimiento considerando que el trabajador manifiesta en cada elemento (individuo) una característica diferente de comportamiento organizacional y que las respuestas deben de anhelarse en estructuras sociales complejas (procesos mentales), la importancia del desarrollo que la teoría humanística señala para cada ser humano que difiere de cada organización, constatando que las trayectorias de cada organización, empresa, institución, quedan en relación a un modus vivendis de la que en ciclos o edades de tiempo se antepone cada una de las generaciones que conforman la evolución en crecimiento de la especie prevaleciente, (homo sapiens). –

1.2.3.- Teoría de Sistemas

¹² op. Cit.; “La comunicación humana”; pag. 118

“Las organizaciones se consideran equivalentes a sistemas, ya que ambos están compuestos de actividades interdependientes y poseen (al menos en un nivel abstracto) fronteras identificables. Sin embargo, se debe observar que cuando nos referimos a una organización como un sistema, es posible que estemos considerando o un sistema “cerrado” o un sistema “abierto”. Los teóricos de la organización clásica, así como muchos de los que sostienen el enfoque humanista, suelen contemplar las organizaciones como sistemas cerrados. Una perspectiva de sistema cerrado de las organizaciones deja ver que éstas se contienen a sí mismas y operan en forma muy racional y determinista, con independencia de su medio ambiente. Por otro lado, si se observan las organizaciones desde el punto de vista del sistema abierto, se considerará la organización como un sistema en transformación que está en relación dinámica con su medio ambiente.

En consecuencia, “la perspectiva del sistema abierto evoca un patrón más incierto, menos determinista en las relaciones internas de la organización” (Kast and Rosenzweig, 1973, p.12).¹³

-En una estructura social compleja, las organizaciones se proponen en categorizar los niveles de aprendizaje y resolución en objetivos, siendo que la cantidad en elementos (individuos) es en valoración de uso de materiales la estandarización de la materia prima de transformación de la energía en dinámicas de grupos que hacen de cada estructura social compleja una conformación de sistemas en organización, colocando en dirección a lo que el fenómeno de la comunicación se inscribe en transmisión de archivos, informes, datos; que en vertientes de objeto de estudio de la “ESTRATEGIA” de cada estructura social compleja se utilice en modificaciones que pudiesen presentarse para su estabilidad en “BALANCE”, siendo en su etapa de existencia su relación en dinámica para su efecto en determinación.-

Aplicando mucho de los principios de la teoría de los sistemas generales (p.ej., Von Bertalanffy, 1950), Katz y Khan (1966), en su Social Psychology of Organizations (psicología social de las organizaciones), proporcionan una de las más extensas afirmaciones y tal vez la de mayor influencia en la aplicación de la teoría de los sistemas abiertos a la operación de las organizaciones. En una terminología sencilla sugieren que: 1) las organizaciones están compuestas de partes interdependientes que no se pueden comprender completamente a menos que se abarquen al sistema de la organización en su totalidad; 2) para sobrevivir, las organizaciones deben intercambiar (importación-

¹³ op. Cit.; “La comunicación humana”; pag. 119

transformación-exportación) “energía” (productos materiales informativos) con su medio ambiente; 3) para poder sobrevivir las organizaciones deben adquirir “entropía negativa” (incrementar su tasa de importación respecto a la exportación de energía a las cuales puedan recurrir en los períodos de crisis económica); 4) las organizaciones se encuentran en equilibrio dinámico (estado uniforme) con su medio ambiente; 5) las organizaciones mantienen un equilibrio en su medio ambiente por medio de la retroalimentación positiva y negativa que reciben de su medio ambiente; 6) las organizaciones se mueven hacia una mayor y no una menor diferenciación (o elaboración); 7) las organizaciones poseen múltiples objetivos o propósitos y 8) las organizaciones pueden obtener los mismos resultados finales a partir de diferentes condiciones iniciales y siguiendo rumbos distintos (principios de “equifinalidad”).¹⁴

La teoría de los sistemas abiertos que las organizaciones se componen tanto de subsistemas funcionales (énfasis clásico) como de subsistemas sociales (énfasis humanista), y que éstos se encuentran dinámicamente interrelacionados.

La teoría de sistemas considera un reflejo en situaciones experimentales hacia una exhibición de tales comportamientos fuera de una comparación con alguna otra especie dentro del planeta (tierra). Aquí previene los principios de equifinalidad, que la organización propone en equilibrio para su funcionamiento, pero que tiene en su diversidad la reacción de la misma organización cuando ésta se encuentra inmersa en problemas que ejercen una presión señalados por los objetivos que la organización a identificado como la posición que en diversos niveles se adquiere por la competencia misma que exige el rendimiento de cada una de las organizaciones a partir del giro comercial que se adjudique. La perspectiva que la misma teoría de sistemas se involucra, es así la misma teoría que busca en su inteligencia propia su respuesta en proporciones propias para su operación dando un resultado que reconoce a la teoría de los sistemas abiertos que las organizaciones se componen tanto de subsistemas funcionales (énfasis clásico) como de subsistemas sociales (énfasis humanista), y que estos se encuentran dinámicamente interrelacionados. Quedando en conclusión que el comportamiento humano es transitorio, vanguardista, intuitivo, móvil, práctico, característico, y en algunas ocasiones conservador, siendo de hecho el fundamento básico de la regulación de las actividades de una organización.

1.2.4.- Teoría Contingente

¹⁴ op. Cit.; “La comunicación humana”; pag. 120

“La mayor parte de las teorías organizacionales contemporáneas son teorías contingentes, y son el resultado directo de considerar a las organizaciones como sistemas abiertos.

De acuerdo con Lorsch y Lawrence (1970, p.1), “fundamentalmente, este nuevo enfoque propone que el funcionamiento interno de las organizaciones debe ser congruente con las demandas de las tareas de la organización, la tecnología, o el medio ambiente externo y las necesidades de sus miembros si la organización pretende ser eficiente”. En esencia, la teoría contingente sugiere que lo que es eficiente en una organización, puede no serlo en otra, ya que la configuración de las tareas, la gente, la estructura y los subsistemas ambientales pueden variar de una organización a otra. Por ello, el objetivo de los teóricos de la contingencia consiste en identificar cuáles son las formas más eficaces para organizarse en relación con las configuraciones variables de los subsistemas organizacionales internas y externas.”¹⁵

En la teoría contingente se señala la importancia de la información para su respectivo funcionamiento, quedando también en su claridad la diferencia de una organización a otra organización y esto es claramente tangible por quedar en configuraciones de comportamiento organizacional los diversos objetivos y giros comerciales que cada organización se adjudica para la respuesta en los elementos (individuos) que ejercen la actividad, ofreciendo en demanda a las capacidades de cada ser humano en motricidad, habilidades, perspicacia, astucia, ingenio, inteligencia, experiencia, visión; fomentando en las actividades o tareas a la cultura corporativa que persigue a través de los directivos los objetivos y metas propuestas por cada organización el cumplimiento de requisitos como son: el compromiso, la lealtad, las obligaciones, los valores, la disciplina. Por tal motivo, la teoría contingente arroja sus conclusiones al encuadrar su consistencia al identificar cuáles son las formas más eficaces para organizarse en relación con las configuraciones variables de los subsistemas organizacionales internas y externas, quedando en su valoración al enfoque del funcionamiento interno de cada organización para connotar un desarrollo integral, permitiendo la participación activa de la ciencia como una solución a los comportamientos organizacionales.

¹⁵ Ibidem

1.3.- ¿Qué es desarrollo?

Cuando se presentan en la comunicación organizacional las diversas teorías integradas para su correspondiente estudio, la unidad principal desde la perspectiva en materia de estudio se origina en las variaciones de tiempo al desarrollo que concibe al eje principal de cada empresa, organización, institución en su correspondiente cultura corporativa que constituye al elemento(individuo) que ejerce a los diversos en profesiones que revelan su orientación, en algunas ocasiones se menciona su necesidad y en otras ocasiones su obligación haciendo digerible para cada elemento (individuo) la responsabilidad que adquiere en compromiso con la sociedad la connotación de trabajo creando así generalidades y particularidades expuestas a rigores de destrucción sustentadas por cambios emanados de posiciones que emergen de movimientos que caracterizan a la búsqueda de un balance en dependencia de las etapas transcurridos en tiempo que otorga ritmos. La distinción que existe de una participación activa señala al desarrollo su clasificación en herencias culturales, en herencias de familia, en herencias monetarias, en herencias sociales, en herencias deportivas, en herencias artísticas, en herencias científicas, en herencias de historia, quedando en las de _____¹⁶ importancia de forma universal de cada nación y dirigida a cada organización como una sociedad advierte para indicar sus resoluciones a partir de sus límites que puedan lograr en posibilidades de extensión, de proyección, de relaciones, de criterios, de objetivos, siendo así que la función de cada estructura social compleja se determine en bases fundamentales cimentadas consideradas como servicio (profesión ejercida en constatación a un conocimiento) que propone una relatividad ejercida en condiciones naturales como un planeamiento estratégico señalado en requerimientos en donde la comunicación organizacional dispone del elemento (individuo) para que en desarrollo se oriente en objetividad para las subsiguientes valoraciones quedando en motivo su participación en capacitaciones, cursos, talleres, seminarios, coloquios, congresos, partiendo de que el elemento es un ser gregario y se suministra en experiencias para su equivalente en informes, archivos, constancias, que la organización en su regulación hace integra su cooperación en disponibilidad dando en correspondencia sus intereses en principios, características, vertientes de una organización que hace de una estructura social compleja su única posición en sistematización de información para su situación en investigaciones para su objeto de estudio en calidad de otorgar los resultados y/o evaluaciones que pudieran en dirección estratégica dar la obtención en un cúmulo de conocimiento diversificado la calidad de liderazgo.

¹⁶ En el espacio siguiente se categoriza a la palabra en libre albedrío

Desarrollo: es un conocimiento adquirido que tiene sus diferentes definiciones a partir de una percepción del entorno hacia su correspondiente en aplicación determinado por recursos utilizables como en tecnología desde su practicidad hacia sus referentes en análisis de datos que operacionalmente demuestran su aplicación dando así en connotación su avance en desarrollo respectivamente. Cuando hablamos de desarrollo este obtiene sus dividendos en definición cuando no se delimita abiertamente su dirección; desarrollo puede ser desde la sociología, desde el entorno (experiencia de cada ser humano), desde la comunicación organizacional, desde la psicología, desde la biología, desde la superación personal, desde una fase experimental; que en cada referente se posibilita en etapas, fases o ciclos en tiempo para la obtención de resultados que adquieren su constatación desde la adquisición de una ignorancia hacia un conocimiento que puede admitir en sus exigencias la aplicación de teorías que surgen como innovaciones para su ingreso que en aprobación, en circunstancias de una acción macro-organizacional se dirija en departamentos su objeto de estudio y a nivel de unidades distritales o unidades estatales quedando de manifiesto el desarrollo en coordinación al planteamiento de situaciones hacia situaciones que integren a cada unidad, a cada departamento, a cada distrito en un concepto de "cultura corporativa" en misión, visión, liderazgo.

En estos instantes partiremos de la definición de desarrollo integral desde los puntos de vista de la superación personal.

Desarrollo Integral: es aquella participación interactiva de cada uno de los departamentos, unidades, distritos, estados, municipios, que convergen para unificar criterios de una civilización, para dar en definición criterios de una cultura corporativa, para dar en opciones la elección correspondiente en criterios de una posición en liderazgo; siendo así que desarrollo integral se coloca en planteamientos que son estratégicos, financieros, de inversión desde sus correspondientes en propuestas cubiertas en zonas, situaciones, hechos, de una o varias acciones que por etapas de las cada una de las organizaciones cubren objetivos desde la perspectiva de una misión señalando así en dichos tiempos lo que en apertura de una dirección estratégico planteo para beneficio de cada organización.

Dentro de las emociones se perciben que los rendimientos sean equitativos en sueldo, capacitaciones, vacaciones, etc., la vertiente de

cada departamento considera que se posibiliten los recursos necesarios para su efectividad organizacional que conformen una unidad de mando (jefes de cada departamento) para que dicha dirección estratégica opere clasificando las diversas tareas que en archivos se originen para prevención de posibles problemas externos que pudieran presentarse, dando la iniciativa al convivio, la presentación, y la apertura a nuevas consideraciones en necesidad de admitir en la cultura corporativa de la organización el comportamiento, profesionalismo, educación, participación, experiencia siendo de menester que la acción propia de cada elemento (individuo) sea para su constatación en un desarrollo integral que convoque a su comprensión en un flujo de emociones a su regulación en racionalidad (razón, análisis, memoria) para su enfoque en pensamientos que lo posibiliten como una autoridad o un excelente elemento (individuo) que establezca en órdenes de importancia para la organización, institución, empresa la normatividad como una práctica que hacia su registro en teoría (comunicación organizacional) como aprendizaje en lectura, asesor, experiencias, cursos, talleres, seminarios, coloquios, congresos, etc., se encuentren en indicativo de asimilar su correspondiente para señalar en reacciones su conocimiento en dominio y su experiencia en relaciones públicas y su educación como admisión en "las relaciones de una cultura corporativa para la integra comportamiento en tiempos valorados.(desarrollo integral)

En la tarea del desarrollo integral se adhiere a que cada elemento(individuo) obtenga en su realidad consciente a sus límites y potencialidades a las características básicas como correr, saltar, caminar, nadar, coordinarse(lectura y redacción; lectura y memoria; lectura y comprensión) siendo la posición de cada ser humano en adquirir en materia de profesión una especialidad que adjudique en su experiencia al riesgo como una conducta elemental a partir de que el inconsciente devenga en operaciones visuales que en sus procesos de la memoria se constate a un conocimiento en velocidad, precisión, exactitud, flexibilidad, efectividad, consiguiendo en su relación en tiempo su resistencia, su potencia, su movilidad, su fuerza, su duración, es así que el ser humano entra en vigor gradualmente en consumación de la preparación adquirida.

Los límites en condiciones naturales son características de dimensión, trayectoria, recorrido, fondo, altura, profundidad; quedando su propia generalidad del individuo en competencias y su particularidad en preparación formal y/o informal hacia su condición dirigida en acciones explosivas por la circulación que advierte las funciones biológicas en adrenalina y sus reacciones en dudas, miedo, incertidumbre,

confusiones, anulación que como tal los límites deben ser eliminados por condiciones de práctica en sus estados naturales de la psique :ello, yo, y superyo que regulan la autoestima por conocimiento de causa para sus respectivos efectos al constatar en experiencia a los límites de cada elemento (individuo) para considerar a sí mismo de cada elemento (individuo) en estratagema su actividad, sus tareas, sus labores, quedando en distancias de efectividad de rendimiento dirigidas por capacidades que el entorno origina en seres que biológicamente se manifiestan para sus gravemente etapas en desarrollo integral (emociones activos que cada individuo debe regular para su integridad o integración en una sociedad que activamente se constata para su dinámica en advertencia de resolución de problemas).

Las Potencialidades

¿Qué es el desarrollo en sus vertientes que en unificación a criterios y culminación de (procesos) constituidos a consolidar en emancipación de la empresa, organización, institución su reflejo en soberanía nacional la diversidad de profesiones ejercidas para constatar en un territorio nacional su planteamiento estratégico que coloque en un índice de rendimiento a la nación en regulación a_____?

Es así que el desarrollo concede sus indicativos para cada organización, empresa, institución ejerciéndose la explicación continua de una "mejora" en el desarrollo de donde la revitalización de cada organización se constata con los advenimientos de los elementos (individuos) en vanguardia del servicio o giro comercial al que se dedique.

Al desarrollo como tal: se genera en si en sus cualidades de fuerza, potencia, energía, tomando en cuenta a los niveles que la misma mente se propone consolidar. ¿Realidad colocada de forma escéptica? ¿La conspiración misma hacia el ejercicio del poder o sentimiento del poder o colocaciones del poder? ¿La interpretación en emociones dirigida en constatar sus efectos desde una causa hacia su siguiente quedando las relaciones subsiguientes en fases y/o etapas que se promueven en acontecimientos, hechos o fenómenos que involucran a los elementos (individuos) por consiguiente de una causa exhiben los límites o potencialidades del elemento (individuo)?

La colocación de estas tres últimas preguntas refieren al elemento (individuo) su proporcionalidad en señalarse asimismo recreando a criterio del lector su: _____que

podría otorgarse su interés en las ideas permitidas en cada elemento (individuo), cada institución, organización, empresa concede en inspirar en "cultura corporativa" la misión de la organización con la primordial selección de objetivos que mensualmente, bimestralmente, semestralmente, anualmente, quinquenalmente, etc., se pretende en colocar a través de la publicidad su régimen en alcances de liderazgo en virtud del control de calidad que en el entorno se representa su operacional conformación y que en algunas ocasiones se señala :

Se tiene en conformidad a la logística en sus aspectos clave que son: Operaciones y coordinación, pero que también con el tiempo se adhiere la sincronización a partir de unidades en correspondencia a turbulencias (movimientos adjudicados al modus operandis de la organización). Se define a la logística como el proceso de administrar el movimiento y almacenamiento de materiales, constitución de fases y selección de evaluaciones experimentales, proyección de teorías y aplicación de dichas teorías en generación de rendimientos por unidad hacia los elementos (individuos), de donde se consigue que se dirija hacia partes y productos terminados que vienen de los proveedores, entre las instalaciones de una empresa y hacia los clientes. Las operaciones logísticas se comprenden desde la administración del movimiento de productos terminados y materia prima y tecnología, dándose así su relación con los problemas del movimiento que varían de acuerdo con el tamaño del pedido, disponibilidad de inventarios y urgencia del movimiento.

Operaciones Logísticas

Las operaciones de logística se pueden dividir en 3 subáreas: distribución física, administración de materiales y traspaso interno de inventarios. La constatación de operaciones de logística disponen de un propósito para su ejecución al emerger en instalaciones que requieren del mantenimiento en conclusión a lo que defina el giro comercial. Es así que se tornará en desarrollo la actividad de cada elemento (individuo) posibilitando a tomar en cuenta a los distractores que se integran en una vida de sociedad como participación de una constitución de equilibrio en sus mismas condiciones.

Los Distractores

En etapas de desarrollo integral la búsqueda de una realidad se converge en un ápice de problemas recurrentes a derivaciones de obtener en cada elemento (individuo) un estado potencial que emane a raíz de etapas de preparación, estos distractores pueden ser la que

vivifique siendo utilizados gradualmente para obtener los resultados en cada elemento (individuo) de acuerdo a los planteamientos en estrategia de cada una de las organizaciones, empresa, institución. Es así que desde el surgimiento del hombre la conjugación de sus acciones se dirige abiertamente al dominio de su mente en relación al entorno donde primeramente el universo propone al movimiento en dinámica y estática para considerar en conspiración a los fenómenos del mismo universo un a potencia en cada ser humano ejerciendo así en su estado animal y racional su sincronización única, singular, visionaria de lo que representa al mundo en sus condiciones (estrategia:tácticas) que en su simetría y paralelismo la mente coloca su enfoque en lo que el hombre considera en aventura su fase o etapa de vida en duración al rendimiento de lo que el hombre a ejercido para su sobrevivencia. El desarrollo podríamos connotarlo desde sus inicios en el principio del surgimiento del hombre como especie hasta éste pleno siglo XXI de donde surge la racionalidad en divergencia al instinto (animal) propiciándose una serie de acontecimientos en desarrollo como sería la tecnología, las habitaciones, condiciones sociales (trabajo), inventos, descubrimientos de nuevas culturas, mares, selvas, etc., pero que emergen hacia el desarrollo del hombre como una singular constitución en su biomecánica(acciones y reacciones) que colocan su raciocinio en una diferenciación de diversos tipos de capacitación considerando su participación integra como una especial característica de lo que se refleja en potencia, fuerza, poder.

Desarrollo lo constituimos en definición como la negación singular de una operación o aplicación de teorías que el ser humano se vivifica como la existencia de una aceptación en dinámicas de tareas que integran su exposición a sus habilidades que en rendimiento se consideran en la práctica de uso racional para su calificación correspondiente dando así su relación con situaciones en coordinación y sincronización y valoración con diversos elementos (individuos) que en su anexo en cooperación hace localizaciones en que un problema debe ser resuelto para la solvencia de la organización, quedando en medidas el tiempo en cantidad, el tiempo en calidad, el tiempo en operatividad, quedando el elemento(individuo) en nivelaciones de efectividad para su conformidad incluyendo su regulación en compromiso para consolidar los objetivos de la organización.

Cada organización compone sus expectativas en calidad de desarrollo considerando en integración la fraternidad que deba existir entre sus elementos (individuos) promoviendo la dirección adecuada en la que la organización exhibe para su muestra en capacidades elementales de cada elemento (individuo), las posiciones que cada organización otorga

en el mercado cubren sus condiciones (estrategia:tàcticas) a nivel estatal, nacional, internacional dando así el fogueo necesario que al elemento (individuo) le es permitido por cuestiones de naturaleza propia de la organización, su desarrollo vincula precisamente la problemática existente de una sociedad que espera de situaciones complejas la respiración necesaria que la organización requiera para el cumplimiento de los objetivos, claramente quedan en especificación las instrucciones que el elemento (individuo) entregará en informes de su actividad para su correspondiente evaluación que logrará que la organización y el elemento (individuo) se otorguen la oportunidad y el compromiso de una especialización que nutra las nuevas semillas en crecimiento y que con el adecuado abono su desarrollo se modifique en comprensión de la existencia de una propuesta del universo en ignorancia y conocimiento expuestos en una naturaleza que otorga las posibilidades de investigación en riesgos admitidos en consciencia del elemento (individuo) ò elementos (individuos) que propiamente en dominio de sus emociones caracterizaron a una duración de una serie de planteamientos estratégicos siendo de utilidad su participación para así la organización replantee en confirmación en nuevos estudios que dirijan su trayectoria hacia nuevas expectativas, en donde la perspectiva se inyecta en una sociedad que ampliamente revela sus debilidades, vulnerabilidades, flagelaciones de una organización con relaciones en proyectos futuros para su respuesta en consistencia hacia reacciones que deban formular terminales de una organización en exposición adjudicando en funcionamiento los materiales necesarios que en construcción es referido como terminales en desarrollo.

1.4.- Teoría Dinámica (basada en la Teoría del Caos)

La comunicación organizacional se verá influenciada, persuadida e intencionada a actividades que correspondan a las capacidades de dirección en estrategia, proyectos y composiciones naturales (competencia).

Dentro del marco de la comunicación organizacional las presiones psicológicas estarán expuestas al flujo de tensiones departamentales a partir de que la comunicación sea horizontal ó vertical en su referencia de resultados diarios individuales y colectivo en donde los conocimientos tanto de publicidad, mercadotecnia, administración, contabilidad, finanzas, capacitación, recursos humanos, equivalen a la propia

característica de la dinámica interna de la empresa y a la dinámica externa de la empresa.

Todo movimiento expuesto en la dinámica de la empresa representa leyes fundamentales que la comunicación organizacional queda de manifiesto al contener el conocimiento-estrategia-conocimiento y son las siguientes:

Primera ley de estructura organizacional:

LAS ORGANIZACIONES OSCILAN O AVANZAN

Segunda ley de estructura organizacional:

EL ÉXITO ES NEUTRALIZADO.

EN LAS ORGANIZACIONES QUE AVANZAN EL ÉXITO PERDURA.

Tercera ley de estructura organizacional:

SI LOS CONFLICTOS ESTRUCTURALES DOMINAN UNA ORGANIZACIÓN, SURGE LA OSCILACIÓN.

Cuarta ley de la estructura organizacional:

NO SE PUEDE ARREGLAR UNA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL INADECUADA. PERO SÍ PODEMOS MOVERNOS DE UNA ESTRUCTURA INADECUADA A UNA ESTRUCTURA APROPIADA.

Quinta ley de la estructura organizacional:

CUANDO LA TENSION ESTRUCTURAL DOMINA UNA ORGANIZACION, LA ORGANIZACION AVANZARA.

Sexta ley de la estructura organizacional:

SI LA ESTRUCTURA DE LA ORGANIZACION PERMANECE SIN CAMBIO, EL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACION REGRESARA HACIA SU CONDUCTA ANTERIOR.

Séptima ley de la estructura organizacional:

UN CAMBIO DE ESTRUCTURA GUIA HACIA UN CAMBIO EN EL COMPORTAMIENTO DE LA ORGANIZACION.

Octava ley de la estructura organizacional:

LOS VALORES QUE DOMINAN UNA ORGANIZACION DESPLAZARAN A LOS OTROS VALORES COMPETITIVOS MENOS IMPORTANTES.

Novena ley de la estructura organizacional:

CUANDO NO HAY UN PRINCIPIO SUPERIOR ORGANIZANDO, LA ORGANIZACION OSCILARA.

La simplicidad y complejidad en la comunicación organizacional:

Consideramos el comportamiento oscilatorio como aquel que se mueve de un lugar a otro. Este comportamiento oscilatorio corresponde en

tiempo y espacio hasta que encuentre su punto de inflexión registrando el avance ó su posición original.

Avance indica movimiento de un lugar a otro, correspondiendo a la obtención de un resultado paulatinamente considerando al tiempo y espacio. Registro de activos en relación a los pasivos, ingresos o egresos, estado de resultados para su análisis correspondiente.

Cuando describimos porque realmente es una descripción que se sujeta a un margen de error implicados en el caos prevaleciente en instantes de leyes universales. Esta simplicidad equivale al dominio que se tenga del servicio o producto que se otorgue pero este comienzo a la simplicidad comienza con lo que sería la complejidad que se refleja en el punto exacto: ¿por donde empezar?, ¿cómo empezar?, ¿qué es lo que voy ha empezar?

El anteproyecto de cualquier empresa equivale a la proporcionalidad del control de calidad del servicio o producto que se manifieste en una sociedad.

La comunicación organizacional en sus expresiones verbales, de escritura, emocionales y tecnológicos reponen las extensiones de relatividad en los comportamientos humanos, la cooperación de cada sujeto en representación de cada empresa, universidad, y organizaciones gubernamentales proporcionan dinámicas que enriquecen a la comunicación organizacional en función de relaciones públicas en donde dirigen el conocimiento en estrategias que consoliden los fundamentos básicos de cada empresa conformados en axiomas como los siguientes :

Axioma 1:

LA ESTRUCTURA ESTÁ FORMADA POR LOS VÍNCULOS ENTRE LOS ELEMENTOS.

Axioma 2:

LAS RELACIONES ESTRUCTURALES CREAN TENDENCIAS DE COMPORTAMIENTO.

Axioma 3:

LA UNIDAD BÁSICA DE LA ESTRUCTURA ES EL SISTEMA DE TENSIÓN – RESOLUCIÓN.

Axioma 4:

LA TENSIÓN ES PRODUCIDA POR LA DISCREPANCIA ENTRE DOS ELEMENTOS QUE ESTÁN ESTRUCTURALMENTE VÍNCULADOS.

Axioma 5:

CUANDO EXISTE UNA TENSIÓN, ÉSTA GENERA UNA TENDENCIA A MOVERSE HACIA UNA RESOLUCIÓN.

Axioma 6:

EXISTE EL CONFLICTO ESTRUCTURAL CUANDO DOS SISTEMAS DE TENSIÓN-RESOLUCIÓN, DENTRO DE LA MISMA ESTRUCTURA, TIENEN PUNTOS DE RESOLUCIÓN QUE LES SON MUTUAMENTE EXCLUSIVOS.

Axioma 7:

LOS CONFLICTOS ESTRUCTURALES PRODUCEN COMPORTAMIENTO OSCILANTE.

Axioma 8:

EL MOVIMIENTO HACIA UNA DIRECCIÓN EN UN CONFLICTO ESTRUCTURAL PRECIPITARÁ UN MOVIMIENTO COMPENSATORIO HACIA LA OTRA DIRECCIÓN.

Axioma 9:

LA ESTRUCTURA BUSCA EL EQUILIBRIO.

Axioma 10:

-EN UNA ESTRUCTURA OSCILANTE, EL CUMPLIMIENTO DE UN DESEO PRODUCE UN ESTADO DE GRAN DESEQUILIBRIO.

-EN UNA ESTRUCTURA RESOLVENTE, EL CUMPLIMIENTO DE UN DESEO PRODUCE UN ESTADO DE EQUILIBRIO.

Dentro de la comunicación organizacional existe el cambio y la continuidad.

El cambio puede ser más importante que la continuidad.

La continuidad puede ser más importante que el cambio.

Sin embargo, a través de la comunicación organizacional se concibe que el cambio depende de la continuidad puesto que esta última jerarquiza el eje principal de la actividad tarea y/o labor que determinada la continuidad por el tiempo y el espacio obtiene sus resultados por cada etapa establecida en su funcionalidad, características, estrategias, conocimientos, proyecciones.

“En resumen, hay 3 elementos que, de acuerdo con Hegel, puede decirse que constituyen la esencia de la dialéctica: Primero: El pensar es pensar de algo en sí mismo, para sí mismo. Segundo: en cuanto tal es por necesidad pensamiento conjunto de determinaciones contradictorias. Tercero: la unidad de las determinaciones contradictorias, en cuanto éstas son superadas en una unidad, tiene la naturaleza propia del sí mismo.

Lo decisivo que Hegel cree leer aquí es que Platón enseña que lo idéntico debe ser reconocido, en uno y el mismo respecto, como lo diferente.”¹⁷

A partir de una inferencia en la comunicación organizacional dentro de los parámetros de un marco referencial el modelo de estructura-procesos equivalen a la materialización abstracta en donde la deducción en virtual señalamiento de la comunicación organizacional posibilitan la escéptica conclusión de las direcciones cuando surgen dificultades mínimas a máximas y viceversa en condiciones que pueden alterar la percepción de la realidad.

El inconsciente a partir de que la comunicación organizacional se establece en cúmulos de desarrollo, crecimiento y efectividad se influye relacionada a las composiciones naturales (competitividad) en donde las tensiones organizacionales revelan la actividad consciente”; un ejemplo lo encontramos en el cuento de los dos monjes que dice lo siguiente:

“Los dos monjes iban a su monasterio cerca del pueblo, y la mujer iba a su casa; por lo mismo, los tres tenían que cruzar el río que ahora bajaba demasiado crecido.

Uno de los monjes corrió el riesgo de ir contra las santas reglas de su orden y las costumbres religiosas que prohibían a los consagrados cualquier contacto físico con la mujer , decidió cargar a la dama sobre sus espaldas , ante el escándalo y la crítica de su compañero. El religioso escandalizado, después de haber visto al monje sosteniendo a la mujer, decidió con agilidad puritana censurar por horas tal conducta contra las reglas de la castidad y la obediencia. Y durante todo el resto del camino rumbo al monasterio, le fue diciendo que cómo era posible que se hubiera atrevido a tocar a una mujer y más aún en los muslos, siendo

¹⁷ Gadamer Hans Georg; “La dialéctica de Hegel”; ed. Col. Teorema; pag. 31

una mujer bella y sola. El acusado escuchó pacientemente las interminables recriminaciones hasta que a la entrada de la puerta del monasterio, le dijo: "hermano, yo dejé inmediatamente a esa mujer en el río; pero tú la vienes cargando en tu cabeza desde hace cuatro horas, y no te das cuenta porque caminas distraído en acusarme porque la ayudé a pasar el río". (anónimo)

-La intencionalidad de las organizaciones requieren de que la comunicación organizacional determine a partir de la teoría del caos el propósito a partir de esquemas básicos como planeaciones estratégicas ubicadas en cada departamento que mantengan una plataforma de lanzamiento estando esta organización en oscilación en su análisis hasta el avance que determine que la comunicación organizacional conforme , consolide, considere las unidades estructurales de la organización a través de que el flujo de emociones asuma su coherencia y reivindique su intencionalidad en el mercado inmerso en las composiciones naturales (competencia) que en cuestiones de dinámica los motivos de cada empleado se ajusten a sus necesidades de capacidad que quiera invertir para así obtener dividendos que provoquen en su profesionalismo una reacción en cadena que nutra las diversas posibilidades de asimilación , aprendizaje ,capacitación a la funcionalidad de la empresa en cada departamento. La reciclación de información en cuestión de comunicación organizacional equivale a la participación activa en los diferentes departamentos que dividen a la información en parámetros de actividad física, intelectual y de estrategia; la probabilidad de un ciento por ciento sobre un noventa y nueve punto nueve por ciento considerando al margen de error en actividad total. –

La Complejidad Organizacional (La teoría dinámica: comunicación organizacional)

"La definición de complejidad tiene que ver con la diversidad de elementos que intervienen en una situación; un todo que se compone de partes que interactúan y que a su vez se encuentran en contacto con su medio ambiente. Desde este ángulo, todo es complejidad. Toda nuestra vida está rodeada del concepto de complejidad."¹⁸

- Dentro del área de la comunicación organizacional, la teoría dinámica proporciona a la complejidad su lugar específico en cuestiones de resultados anuales, mensuales, semanales, a diario. Esta conformación de complejidad nos lleva a un estado de resultados en

¹⁸ Cornejo Alvarez Alfonso; "Complejidad y caos"; ed. Castillo; pag. 18

donde fluctúa el grado de presión en que proceden las organizaciones en un conglomerado de variables que continuamente están cambiando y de los cuales formamos parte.

La inconformidad en el empresario al atender que esta complejidad en la organización a diario les afronta con diferentes situaciones que recrean posibilidades a elegir que requieren de decisiones acertadas por la fragilidad y vulnerabilidad de la organización nos lleva a considerar tal condicionante: firmeza (conocimiento-estrategia-conocimiento).-

“La complejidad no tiene una sola forma de definirse y extenderse, esto es, la definición de complejidad depende del punto de vista del observador, como menciona Warfield (1994). Algo que es complejo para un observador tal vez no lo será para un segundo observador o para un grupo de observadores. Desde esta perspectiva la complejidad se nos presenta como el diferencial entre la demanda de recursos (materiales, intelectuales, valores, etc.) para enfrentar una situación que se presenta (desde el punto de vista de algún observador) demanda de gran cantidad de recursos (de cualquier índole) y no se cuenta con los recursos necesarios para afrontar esa situación (por su dinámica y características propias) entonces estamos frente a una situación compleja.”¹⁹

-Al extenderse a la complejidad el proceso de la vida, ¿Cómo podríamos conocer nuestro verdadero potencial en cada ser humano, si también nos encontramos expuestos a los límites y la consideración de un cuadrante tiempo-espacio?

El ser humano ha desglosado en generaciones su participación activa que permite que se recicle el conocimiento, dando así las nuevas expectativas de conceder a el tiempo su posición en edades que configuren los avances tecnológicos a sabiendas que la determinación es en su realidad última lo que en proyecto se refiere en diferencias, distanciamientos, dimensiones, por tal motivo, es importante que conocer a la adaptación en los científicos es meramente proporcional en sus análisis de datos a lo que en efectividad organizacional se refiere, la veracidad es próxima y valedera e incuestionable; pero la representación de la muestra es en su relación de naturaleza sin congruencia al concluir que no existe el eje principal que logre dicha determinación. La dialéctica, por lo tanto tiene su razón de rehacerse de materiales en complejidad para el avance del objeto de estudio de

¹⁹ op. Cit.; “Complejidad y caos”; pag. 30

una energía, una potencia, una fuerza, que tuviera la necesaria respuesta en resistencia para su correspondiente en flexibilidad, coordinación, sincronización, estando así de conspiración con la psicología del error en sus colocaciones de una diversidad que es real y predecible en sus análisis de síntesis en una posibilidad de conceder a la totalización en cada una de las etapas de objeto de estudio en niveles que se demandan en dimensión, magnitud, volumen, profundidad, abismos, proyecciones.-

La teoría dinámica proporciona a las composiciones naturales (competitividad); a partir de la inercia que emerge en cada una de las organizaciones, a la evolución en propósito con el universo que atañe en conspiración con el movimiento al surgimiento de la teoría del juego que dice lo siguiente: "La teoría del juego extiende el alcance del análisis estratégico para incluir la reacción anticipada de los competidores. En el universo oligopolístico de la teoría del juego, los competidores son pocos y bien conocidos. Los movimientos estratégicos son muy visibles y pueden provocar un gran impacto en los beneficios de otros oligopolistas. Los diversos jugadores en un determinado sector suelen ser estables en el tiempo y, por lo tanto, entablan interacciones de forma repetida. La negociación, la colusión y el equilibrio son opciones posibles pero la agresión supondría una reacción de castigo.

La competencia en la teoría del juego se parece mucho a la lógica del pulso entre las potencias nucleares: Las políticas de destrucción mutua asegurada [cuyas siglas en inglés son MAD (loco)] se vuelven racionales, ya que garantizan que nadie iniciará un ataque nuclear. Puede que Estados Unidos y la antigua Unión Soviética se detestaran mutuamente y que desearan de todo corazón que el otro desapareciera del mapa pero durante casi medio siglo ninguno de los dos países estuvo dispuesto a lanzar un ataque directo por temor a desencadenar una secuencia de contraataques que hubieran llevado a la destrucción de ambos. De la misma forma, puede que Procter & Gamble y Unilever estén inmersos en una lucha sin cuartel pero, como viejos rivales en muchos mercados, han aprendido a convivir en una tensa paz. En su caso, la locura de una política MAD sería iniciar una guerra de precios que pudiera llevar a la eliminación de los beneficios oligopolísticos de ambas.

En este tipo de pulsos oligopolísticos, el mantenimiento de una cierta paz depende de que todos los participantes sean conscientes de que cualquier alteración puede dar lugar a una desastrosa serie de acontecimientos. Para conservar la estabilidad en el juego, los participantes deben poseer métodos igualmente poderosos para castigar a los transgresores y la reputación de tener el valor suficiente para arriesgarse a contraatacar en caso necesario. El equilibrio se vería en peligro si cualquiera de los participantes se sintiera tan poderoso y seguro como para lanzar una guerra que podría llegar a ganar o si uno de los participantes pareciera ser demasiado blando en el castigo. Una vez más, los ejemplos de la guerra fría son reveladores. En los años setenta, el balance de poder se vio amenazado por la pérdida de confianza en el compromiso de la OTAN de responder con toda su potencia nuclear en represalia a cualquier agresión; la alianza tuvo que restablecer esa confianza adoptando una estrategia más creíble, la de una "respuesta flexible" basada en armas nucleares tácticas. Más tarde, la iniciativa de defensa estratégica (IDE) estadounidense, un supuesto paraguas contra ataques nucleares fue casi más desestabilizadora. Puesto que la IDE anularía la capacidad de la Unión Soviética para efectuar una represalia efectiva, ya no significaría la destrucción mutua asegurada si Estados Unidos decidiera iniciar un enfrentamiento nuclear." Fuentes: Dixit y Nabeluff 1991; Ester 1990.²⁰

Teoría del Caos

¿Cómo corresponde la teoría del caos a la comunicación organizacional dentro de la teoría de la dinámica?

²⁰ Whittington Richard; "¿Qué es la estrategia? ¿realmente importa?"; ed. thomson.

La comunicación organizacional requiere de líderes en cada organización como jefes de departamento, ejecutivos, gerentes, que deleguen responsabilidades que correspondan al área o especialidad que en coordinación al giro comercial, mercantil o de servicio requiera de los conocimientos necesarios para su funcionamiento en la organización. Aquí atenderemos una idea de lo que el liderazgo representa:

“El individuo presenta dentro de la organización la dualidad estructura-procesos, porque sus modelos mentales (estructuras) son los que determinan sus conductas (procesos). Por un lado cuenta con sus características físicas, intelectuales, destrezas y habilidades, así como valores, visión personal y de la organización.

También y dependiendo de su nivel organizacional, tiene la capacidad de establecer reglas que generan acciones y procesos. Eso indudablemente lo hace actuar y vivir día a día sus capacidades, participando y generando acciones y procesos.” ²¹

Estructura: es la capacidad de la organización de acelerar, equilibrar, disminuir procesos que circundan como actividades departamentales que en relación al conocimiento-estrategia-conocimiento obtienen resultados que se consideran en correlación con la práctica-teoría-práctica y tiene sus posibilidades de resolución en los diversos diseños planteados como formación, aplicación y estrategia de la organización en forma consolidando su correlación con los diversos ecosistemas prevalecientes.

Proceso(s): son los elementos que tienen la capacidad de cambiar, transformar, modificar la actividad organizacional a través de capacitaciones, seminarios, conferencias que equivalen a una nueva plataforma de lanzamiento de la organización para así darle continuidad a la productividad en servicio, productos, cultura, y entretenimiento y que primeramente son dirigidos para una efectividad que alberga en cada organización contratiempos que se erradican en cuestión de salud emocional, salud física y salud mental.

“Estructura y Procesos es dualidad universal; es la forma y función. Es la relación danzante de dos polos virtuales de movimiento dinámica de cualquier sistema en cualquier nivel del universo, desde el átomo hasta cúmulos galácticos. El uno requiere del otro para existir, puesto que no existen procesos si no hay estructura, ni estructura sin procesos. Podemos imaginar el modelo estructura-procesos como dos

²¹ op. Cit.; “Complejidad y caos”; pag. 78

entidades separadas pero unidas a través de lazos que conectan a ambas y que sirven para retroalimentar sus efectos y modificar su forma a través del tiempo.”²²

La participación activa del Modelo Estructura-Procesos relevantemente dentro de la comunicación organizacional se concibe dentro de la teoría dinámica (basada en la teoría del caos) su vertiente en los elementos que guardan y garantizan la esencia misma de la organización en cuestiones de movimiento, tiempo-espacio y raciocinio (razón, análisis, memoria) que invierten en tecnología, capacitación, materiales, experiencia-inteligencia (ejecutivos), etc.

La teoría dinámica (basada en la teoría del caos) rehace en cuestión de la comunicación organizacional la inalterable e incuestionable composición que tiene la organización involucrados en el caos y la complejidad que compenetran su posición en el dominio de las actividades organizacionales que inversamente proporcional a la efectividad de cada elemento proporcione una coherencia en estructura mental, comunicación emocional y disposición creativa. Estructura mental (procesos mentales).

Complejidad: es el principio de todo aquello que corresponde a la terminación de materiales en componentes ambientales (cucharas, automóviles, mesas, sillas, papel, lápiz, vasos, alfileres, tuercas, etc.); esta complejidad infiere en procesos que pueden ser vulnerables a condiciones de posiciones geográficas, universales (leyes de movimiento), temporales; que encuentra sus derivaciones en su propia terminación a reiniciar el principio en sus posibilidades diversas de elección que corresponden a obtener conexiones de diversos tipos de eventos que pueden ser de diferente tipo en alternancia.

Caos: algo imposible de entender por la dinámica de variables que participan en la situación. Esta definición tiene primeramente su análisis en su contradicción al remitirse que su origen proviene del mismo universo por cuestiones evidentes en planos matemáticos, psicológicos, de comunicación, y espaciales (ley universal en donde todo movimiento al encontrarse en un vacío coloca a la materia en distintas direcciones que propiamente te remite a tus posibilidades de elección).

“Las Leyes que Gobiernan la Naturaleza”

²² op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 59

“Si bien es cierto que recién desarrollada la Teoría del Caos está orientada a describir el comportamiento de la dinámica no lineal, también es cierto que es la antítesis de la realidad estable y predecible, esto es el modelo del mundo mecanicista que surge y nace, se desarrolla y fortalece con los modelos que describían la conducta planetaria. Las contribuciones de Copérnico, Galileo y Kepler fortalecieron la idea de un sistema solar predecible y sujeto a leyes naturales estable, gracias a sus valiosas aportaciones, desmitificando las ideas que prevalecían anteriormente. Este desarrollo de marcos de referencia fueron vitales en su momento, ya que después de todo el hombre no estaba a merced de la naturaleza y el medio ambiente que lo rodeaba, sino que ¡era posible predecir el comportamiento de los astros!, algo que hasta anteriormente había sido considerado mágico o de origen divino.”²³

- **Comentaríamos que existía cierta incredulidad en relación a la alternancia de considerar a los fenómenos que en su momento, en inquietud a lo que en movimiento se refiere, caracterizando desde su complejidad la participación activa de los astros, este podría considerarse el principio de las ideas acerca de lo que el hombre pudiese suponer en relación a lo que en energía se refiere, colocando a la fuerza y a la potencia como estados naturales de una relación ambivalente con el universo.-**

“Tiempo después Isaac Newton estableció bases sólidas para la matemática dinámica basada en el cálculo. La geometría fue el soporte de sus métodos de experimentación dominados por el determinismo. Newton, sin duda, fue quien fortaleció el modelo de un universo como un gran mecanismo al aportar las leyes de la gravitación universal. Estas ideas se arraigaron a ciencia, tecnología, sociedad, economía y cultura por su posibilidad de reducir la incertidumbre al sintetizar el comportamiento de la realidad a principios lineales y causales.

Estos científicos marcaron de una manera definitiva el desarrollo de la humanidad por su aportación a la ciencia aplicada y al desarrollo económico a través del método científico. Es significativo el hecho de que gran parte de sus ideas predominan hoy en día y forma parte del acervo cultural social. Sin embargo el desarrollo de los sistemas económicos y sociales del siglo XX requerían algo más que modelos lineales.”²⁴

²³ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag 95

²⁴ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 96

-La conducta origina en Isaac Newton la consideración de un conocimiento que pudiera esclarecer el hecho de que el hombre no pudiese volar, en las instancias en que el hombre rodeado de incertidumbre acerca de lo que la naturaleza misma hubiese querido, colocando a cada especie en la distinción, probando de esta manera que el hombre en su estado animal-racional se adjudique en ideas hacia pensamientos que sintetizan en cada tiempo y espacio su "normalidad" en los estados posibles de integrarse a un universo en selección, clasificación, registro de conocimientos que en espacios de una ignorancia se concede la regulación misma de la psicología de cada individuo.-

"La Dinámica no Lineal"

"Un punto de ruptura entre las teorías de mecánica celeste y la dinámica de sistemas no disipativos (no sujetos a fricción) fue aportada por el matemático francés Jules Henri Poincaré. Si bien las ideas de Newton se habían convertido en un paradigma para describir muchos aspectos de nuestra vida diaria y al menos los más evidentes, había detalles que aún no estaban contemplados. Partiendo de que en la mecánica planetaria no se habían tomado en cuenta aspectos no lineales, como lo que se exhibían en el "problema de los tres cuerpos". Esa es la ventaja de La Teoría del Caos. Poincaré publicó un artículo en 1890 describiendo el hecho de que aún el sistema Sol-Tierra-Luna (tres cuerpos en interacción), no podía ser explicado bajo la mecánica clásica tradicional.

Para este problema, Poincaré demostró que por simple que parezca, el conjunto de los tres cuerpos presentaba un comportamiento complejo a través de una dinámica irregular. Con ello podemos decir que Poincaré es el padre de lo que ahora se conoce como Teoría del Caos.

El llego a mencionar ".....sucede que pequeñas diferencias en las condiciones iniciales impactan grandemente en el fenómeno final. Un pequeño cambio al principio provoca enormes errores al final. La predicción se vuelve imposible....."

- La observación en la colocación de un objeto hacia otro fue primordial para el avance de la ciencia, el comportamiento de los tres cuerpos, son influencia de la gravitación de la naturaleza propia de la vida, considerando que la generalidad en la que los cuerpos influyen hacia otros cuerpos es inversamente proporcional al rendimiento en dominio de la misma gravedad en proporciones que conducen a la energía, potencia, fuerza de un material en peso y altura y masa.-

Según Cambell (1993) las ideas de Pointcaré no fueron aceptadas inicialmente debido a cuatro razones principales:

- a) La gente no estaba dispuesta a modificar el modelo que permitía interpretar la realidad en base a la mecánica clásica y a la matemática Laplaciana
- b) En esa época el interés por el análisis geométrico iba en descenso.
- c) El sistema planteado por Pointcaré trataba de sistemas dinámicos conservativos (sin fricción), no disipativos, que requieren de energía para subsistir, como son de hecho la mayoría de los sistemas con los que tenemos contacto, ya sean animados o inanimados.
- d) No existían computadoras.

La deducción que planteaba Pointcaré era correcta. Calcular el comportamiento de dos cuerpos, por ejemplo Sol-Tierra a través de los principios Newtonianos era exacto y totalmente predecible, pero al agregar un tercer cuerpo (Luna), las ecuaciones de Newton se vuelven insolubles, como lo mencionan Briggs y Peat (1994). "Al sistema ideal de dos cuerpos él añadió un término que incrementaba la complejidad no lineal (retroalimentación) de la ecuación y se correspondía con el efecto pequeño producido por el movimiento de un tercer cuerpo".

A este trabajo siguieron otros que continuaron atacando frontalmente los principios que hasta ese entonces se habían utilizado para entender el comportamiento del universo. Max Planck descubrió que la energía no era continua sino que estaba empaquetada en "quantos" y Albert Einstein establecía las bases para La Teoría de la Relatividad."

- Los puntos importantes que se resaltan es el sentido de observación, que los llevo a considerar en sus análisis, los comportamientos de los cuerpos, haciendo de su consideración en intelecto a la deducción, las referencias en dicho objeto de estudio queda en incremento de posibilidades de integrar a las ecuaciones una situación en la gravedad de los cuerpos, la constitución de la masa de cada cuerpo y su diferencia en su desplazamiento.-

"El efecto mariposa"

Edward Lorenz, un meteorólogo del MIT, estaba usando una computadora para simular el comportamiento del clima en los años 60s. Su modelo de la superficie terrestre consistía en la solución de varias ecuaciones no lineales. Un día, mientras examinaba una corrida de

datos, Lorenz comenzó la secuencia desde la mitad de la original, basado en los datos de la primera impresión. Contra lo esperado, las dos secuencias parecían idénticas, pero sólo en unos cuantos datos iniciales; después la segunda serie comenzaba a separarse cada vez más hasta tomar una forma distinta.

Repentinamente se percató de lo ocurrido. No existía error, solamente una diferencia en cuanto al grado de exactitud de los datos alimentados a la secuencia. Por simplicidad el había alimentado los tres decimales que arrojaba el modelo por cuestión de ahorro de espacio de impresión (.506 en lugar .506127). Lorenz había pensado equívocamente que el efecto no sería de consideración (Gleick, 1987).

Más adelante Lorenz apuntó: "entonces supe que la atmósfera real se portaba así (como este modelo matemático), los pronósticos meteorológicos de largo plazo eran imposibles. Ello se traduce en asegurar que los sistemas dinámicos complejos tales como el tiempo climático son tan increíblemente sensibles que el menor detalle puede afectarlos. (Gleick, 1987)."²⁵

- Lorenz contrajo la minuciosa perspicacia de obtener en un sentido estricto de la palabra de contener en la diferencia a partir de las cifras el contenido de un desplazamiento que pudiera traducirse en un cúmulo de sistemas dinámicos, pero que considero en ellos a la complejidad, anotó en registro que eran increíblemente sensibles a los menores detalles y que estos mismos eran posibles ser afectados. Podemos aseverar que dicho conocimiento nos concede en una civilización la generación de una dialéctica, pero que esta nos permite hacer estudios acerca de lo que la fuerza en energía y potencia representa para cada ser humano, a sí mismo la resistencia que en variables de desplazamiento se podría suministrar en constancia de una metodología de carácter social y científico, que se nos otorgue en las características de la SUPERACIÓN PERSONAL en su gravemente surgimiento en debilidades y recuperaciones.-

"Y de aquí nace el efecto mariposa, cuya metáfora, que no se debe tomar tan a la ligera, establece que una mariposa que bate sus alas en algún lugar del amazonas puede provocar, a través de los efectos encadenados y multiplicados, un huracán en el norte de Europa a miles de kilómetros de distancia.

Al respecto Cambell (1984) menciona: "es importante recordar que el caos ocurre en sistemas que son sensibles a las condiciones iniciales;

²⁵ op. Cit., "Complejidad y caos", pag. 97-99

hasta un sistema mayor puede ser caótico si en algún lugar un estímulo pequeño perturba al sistema". Además agrega que en la dinámica de nuestra vida diaria la incertidumbre es bastante normal. Eso no significa que es inútil planear, al contrario. Una vez que aceptemos que algunos elementos de la probabilidad son inevitables seremos capaces de desarrollar mejores herramientas de pronóstico."²⁶

"La geometría de la naturaleza"

"Así como la humanidad acogió de manera amplia la mecánica Newtoniana originando paradigmas para la interpretación causal de todo tipo de fenómenos, así también se le dio lugar a la geometría Euclidiana, que representaba la interpretación de un orden a través de figuras basadas en cuerpos regulares. A través del tiempo habían quedado sin contestar muchas dudas con respecto a cómo se originaba la forma de las nubes, de las plantas, las siluetas caprichosas de las montañas y el perímetro de las costas.

El matemático franco-americano Benoit Mandelbrot trabajando en la IBM, desarrolló en 1975 el concepto de geometría fractal (fractal proviene del latín fractus, que significa "dividir"), que permitía descubrir un velo más de la naturaleza y sus formas. Mandelbrot menciona:

"las nubes no son esferas, las montañas no son conos, la línea costera no son círculos, la corteza no es suave ni la luz viaja en línea recta..." (Geick, 1987)

La geometría fractal no está basada en dimensiones de números enteros, sino en fracciones. Además, como menciona Mandelbrot, "Las formas naturales exhiben una sorprendente estructura integral y orden. Nubes de cúmulos, una cama de hongos, y dunas de arena, todas ellas exhiben el orden de la naturaleza (Cambell, 1984)".

- **¿Por qué Mandelbrot, considera en única uniformidad el estudio del Caos en fracciones y bien llamado geometría fractal?. Para considerar una lógica representativa de componentes amorfos, pero que se consideran en una naturaleza que en participación a una identidad peculiar de la naturaleza en registrarse como una solvencia de un clima en diversidad de lo que en instauración de referirse a posiciones que el ser humano se personaliza en su pensamiento en criterio. La interpretación dada puede coincidir, aunque se considere a la distinción en el resultado por las proximidades de lo que al error se refiere.-**

²⁶ Ibidem

“Otro aspecto no menos importante de la geometría fractal es el hecho de que es capaz de copiar a la naturaleza en su auto-similitud. Eso se traduce en que muchas formas de la naturaleza se componen de partes que se asemejan al conjunto. Tomemos los casos del árbol, un helecho o un brócoli; cada rama es la representación fiel del tronco al que se integra, y así sucesivamente.

La geometría fractal es sin duda la geometría de la naturaleza: las nubes, nuestro sistema circulatorio, los cauces de grandes ríos, las cadenas montañosas, etc. La importancia de la geometría fractal como apoyo al estudio de la complejidad radica según Cambell, (1984) en cuatro puntos principales:

- 1) Provee dimensiones adicionales y más cercanas a la realidad en comparación con la geometría Euclidiana.**
- 2) La mayoría de los sistemas complejos son caóticos, y estos exhiben conductas extrañas asociadas con límites o campos que no pueden ser representados en dimensiones enteras.**
- 3) Los sistemas dinámicos pueden ser representados en series de tiempo y sus dimensiones son importantes si se busca estudiarlos.**
- 4) Los fractales son escalables, esto es, se puede reducir o ampliar su análisis para observar detalles, mientras que las formas básicas se conservan.”²⁷**

“Atractores”

“Otro de los descubrimientos importantes en La Teoría del Caos es el de ver la realidad que nos rodea interconectada y llena de lazos de retroalimentación, donde cada partícula actúa para modificar el comportamiento del medio que la rodea, pero no en forma independiente, sino obedeciendo a un comportamiento integrado por el conjunto. Así, dentro de los estudios realizados por los científicos en la dinámica no lineal, se percataron de que, sistemas que exhibían comportamientos caóticos en dos dimensiones, presentaban conductas “extrañas” cuando se analizaban en su respectivo espacio de fase.

El análisis en espacio de fase consiste en evaluar al sistema en las dimensiones (tantas como sea necesario) que permitan representar el movimiento del sistema, como su posición o velocidad estos análisis permiten descubrir zonas o campos de atracción que atrapan la conducta del sistema. Moviéndose dentro de ciclos periódicos de comportamiento

²⁷ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 99-101

regular que delimitan los vaivenes del sistema, el atractor representa una danza orbital predecible pero al mismo tiempo única, puesto que la trayectoria del atractor nunca pasa por el mismo punto.

Esta es una propiedad sumamente interesante de los sistemas dinámicos no lineales, aunque eso no quiere decir que todos los sistemas dinámicos contienen atractores. Cabe mencionar también que la localización de atractores en sistemas dinámicos fue gracias a la utilización de la computadora como herramienta científica.”²⁸

-Aquí se podría aseverar que las dimensiones estudiadas se conectan en un cuadrante que representa el espacio permitido para su respectivo análisis, dando así la trayectoria del atractor, este cuadrante puede tener su sumatoria en los diversos cuadrantes unidos para su regulación del movimiento y considerar al sistema, que pueden ser clasificados en su respectivo análisis.-

“El orden que surge del caos”

“Otra dimensión de capital relevancia que se integra a La Teoría del Caos es la de los sistemas disipativos, esto es, aquellos que se encuentran intercambiando energía con su medio ambiente. Uno de los más destacados investigadores en este campo es el químico Ilya Prigogine galardonado con el Premio Nobel de Química en 1977, quien ha realizado avances muy notables en sus estudios sobre termodinámica.

Prigogine descubrió que los sistemas que se alejan del equilibrio (aquel punto donde las partículas del sistema están paralizadas o se mueven al azar en desorden total), presentan características especiales que eventualmente los llevan a un estado donde espontáneamente surge el orden. El menciona: “En química, la relación entre el orden y el caos se manifiesta como altamente compleja: regímenes sucesivos de situaciones ordenadas (oscilatorias) siguen regímenes de conducta caótica” (Briggs y Peat, 1994). De aquí que la propiedad de los sistemas de generar orden a partir del caos se le conozca como auto-organización. Cuando nos movemos en carreteras poco transitadas, los demás vehículos obedecen al comportamiento que se mueve como un todo sincronizado. En ese entonces reaccionamos e interactuamos con los

²⁸ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 102

movimientos de todos los conductores. El tráfico se ha auto-organizado, como mencionan Briggs y Peat.

Para Prigogine el orden y caos es un flujo continuo que permea a los sistemas disipativos en contacto con el medio ambiente. Estos importan energía para su desarrollo y crecimiento, mientras exportan desechos en formas más entrópicas. Este material expuesto al medio ambiente sirve de alimento a otros sistemas que lo usarán nuevamente para convertirlo en ingredientes de desarrollo.”²⁹

- **Ahora bien, tenemos tres factores importantes como son: orden, caos, desorden; cada uno de ellos representa un cúmulo de energía que se integra a un sistema disipativo, es decir, ocurre en cada uno de los factores que permea su estado natural hacia otro, quedando su instancia de regulación en la otrora consistencia de estabilidad a la característica de un acomodamiento de una posición o velocidad o estadios de comportamiento usual en las condiciones de una atmósfera prevaleciente.-**

“La Teoría del Caos aplicada”

“Muchos han sido los científicos que han aportado sus valiosos conocimientos a la formación de este cuerpo teórico que amenaza en convertirse en una ciencia por derecho propio. No cabe duda que ante nuestros ojos se abren muchas puertas llenas de posibilidades de entendimiento sobre la dinámica de sistemas no lineales y que deja, atrás de manera definitiva, nuestros modelos mecanicistas-deterministas.

La Teoría del Caos no es solamente un nuevo cristal para comprender la turbulencia dentro de la naturaleza, las caprichosas formas que exhibe y los patrones de conducta a los que obedece. Más allá de esto, aparece también como una herramienta valiosa para entender la conducta humana y social, los fenómenos económicos, así como la evolución de la tecnología y de la actividad industrial. Hay muchos científicos actualmente estudiando al respecto.

Qué mejor que contar actualmente con un conjunto de principios que ayuden a entender sobre los atractores que condicionan el comportamiento, aparentemente caprichoso, de algunas variables

²⁹ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 103

organizacionales, poder identificar adecuadamente aquellas variables que manejadas equivocadamente puedan degenerar en un “efecto mariposa interno”. Tiempo después, comprender ese tipo de actitudes que se generan repetidamente en diferentes escenarios organizacionales y que reproducen a escala fractal, y crear las condiciones para que bajo ciertas bases se origine un “caldo de cultivo” del cual puedan surgir equipos de trabajo bien integrados y con la facultad de auto-organizarse orientados a la visión del negocio.

Lejos de ser algo carente de soporte o fundamento, los principios en los que se fundamente La Teoría del Caos demuestran que no es así. Después de todo, qué son las organizaciones sino un cúmulo de variables entremezcladas y en constante retroalimentación, aunque en aparente desorden incomprensible. Las organizaciones, como cualquier sistema disipativo y complejo, sujetas a su dinámica natural, también están condicionadas a obedecer ciertas reglas de orden y caos, que son las que les permiten mantener su coherencia y su búsqueda de significado.

Es difícil sin duda, en este momento decidir si el sistema de clima mundial es más complejo que cualquier organización o viceversa. Yo me inclino a pensar que ninguno de ellos es más simple o complejo que el otro. Yo diría que los dos tienen propiedades que los pueden hacer comprensibles a los ojos de un observador con las herramientas de análisis adecuadas. No podemos comparar la complejidad de la hormiga con la ballena, simplemente debemos buscar aquellas propiedades que las hacen semejantes como seres vivientes.

De la misma forma debemos cambiar la óptica de las organizaciones. Ya hemos mencionado que los principios mecanicistas en los cuales se rigen para ser administradas se están volviendo demasiado inoperantes, por una sencilla razón, se administraron como máquinas en la edad de la máquina, pero ahora que nos adentramos a la era de la informática y deben ser tratadas como lo que son: sistemas vivientes.”³⁰

La Teoría Dinámica considera a través y en composición basada en La Teoría del Caos lo siguiente:

A partir de La Teoría Dinámica el hombre dentro de sus parámetros psicológicos, el caos entra en contraposición con la dinámica, ya que esta

³⁰ op. Cit., “Complejidad y caos”; pag. 104-105

promueve (dinámica) en la elección un sinnúmero de posibilidades que integran en tesis al hombre con dinero, en antítesis al hombre sin dinero que en síntesis lo coloca al hombre regido por el movimiento. El caos se cristaliza como la imagen adyacente a la correlación entre sol, luna y tierra como generalidades y particularidades del hombre en el entorno que reflejan el desarrollo de cada individuo en condiciones que el universo a propuesto para el crecimiento en virtud de valores y peldaños que reivindican en generación tras generación su propio dominio, que se encuentra en el desarrollo de la evolución del homo sapiens.

Caracterizando dentro de La Teoría Dinámica las facultades de la organización en consideración a la coherencia, cohesión y liderazgo describimos lo siguiente:

Coherencia: Dentro de la participación activa en una empresa debemos adentrarnos en donde la sociedad compleja nos advierte a obtener un conocimiento para llegar a una simpleza, pero esto requiere de adaptación al ambiente laboral que permite que obtengamos con el tiempo la fluidez necesaria, que para lo necesario es importante la disponibilidad del sujeto para desarrollar en tiempo y espacio la actividad. Ser parte del engranaje de una empresa requiere de una visualización considerada en experiencia vivencial para asimilar que cada empresa contiene en sus parámetros psicológicos replicas de tensión organizacional.

Esta visualización aprecia de juicio a priori la replica en consciencia activa el abordaje a lo que recree mentalmente, emocionalmente y en fuerza –resistencia la imagen vívida de que la empresa es a un barco como también puede ser la empresa a un submarino; así como la empresa es a una isla; y por último la empresa es a un avión o al challenger. En donde la atmósfera es virtualmente una conspiración del universo, el movimiento y el caos que promueven dinámicas organizacionales prevaleciendo la comunicación organizacional en planeaciones estratégicas que el sujeto aprehenderá gradualmente en el departamento, área o especialidad a realizar y asimismo se retroalimentará la planeación estratégica establecida por cada sujeto en potencialidades que requieren adiestramiento, capacitación y compensaciones que atribuyen en nuevas responsabilidades como el de educación, cultura, ideología e idiosincrasia.

Cohesión: A partir de un juicio a posteriori el sujeto ya hallando la coherencia empresarial se rodea de oposiciones que la sociedad compleja infiere en pruebas que tienden a ser en volumen, magnitud e intensidades que requieren que conozca el sentido de conflicto en graduaciones mínimas a máximas, hasta de lo más extremo como hasta de lo menos interesante, de los más pequeños detalles como de lo menos relevante, la asimilación es prominentemente indiscutible para su práctica-teoría-práctica que en consolidación al conocimiento-estrategia-conocimiento se posibilite en expectativas que en vectores sumados den un resultado óptimo en efectividad para la empresa.

Aquí participan los márgenes de error en selección del personal para cada departamento, área o especialidad requerida teniendo la empresa en directivos la visión requerida en elegir al sujeto al nuevo cargo en liderazgo. La importancia de la aplicación misma de la filosofía en planeación estratégica se remite a posibilidades en comunicación organizacional en la dinámica de reflexión, meditación, información, lectura, ubicación, y perspectivas que revierten en un conocimiento como es la contradicción que capitaliza en especulaciones, escepticismo y desesperación.

El margen de error es un conocimiento que evalúa la eficiencia a nivel empresarial, de equipo, e individual. Dentro de la dinámica del margen de error consideramos que la flexibilidad que se adquiere es propiciada como parte de la cultura de la misma empresa y el primer nivel al que debe sujetarse el individuo es el perfeccionamiento en su actividad laboral esto se adquiere con el fogueo que se desee obtener en magnitudes, volúmenes, e intensidades de cada problema que se presente que retribuye en salud emocional, salud mental, salud física y pérdidas mínimas en confusiones, colocaciones futuras, y seguridad y confianza en el personal.

En cada empresa la búsqueda de líderes es y se da en las capacitaciones, adiestramiento y entrenamiento que vivifican diariamente la negatividad producida por el miedo-temor en cada uno de sus empleados haciendo pertinentemente sus excepciones en selección, la sociedad compleja revela en su característica la psique en sus estados del ello, del yo y superyo que cristalizan en aceptaciones y aprobaciones en calificaciones individuales cuando éste(sujeto) se encuentre consciente de los posibles conceptos aplicados que lo llevarán de un aprendizaje en sociedades complejas a consolidarlo en simpleza .

La comunicación organizacional sincroniza la actividad laboral en informaciones fechadas que provienen de ejecutivos, directores,

coordinadores, o empresas ajenas; pero también coordina las áreas, departamentos y especialidades que conceden informaciones públicas como: baño, sala de juntas, sala de conferencias, almacén, etc.

La práctica en la comunicación organizacional tiene su jerarquización en los mensajes, informaciones, informes y archivos que consolidan y construyen paulatinamente en tiempo-espacio los procesos mentales que conforman las estructuras mentales en aprendizaje, en enseñanza y en aplicación y la teoría se provee en nuevos diseños que especifican en rotulaciones de creatividad y negocio la forma y contenido en catálogos y carpetas que suministran nuevas elecciones en utilidad.

La práctica es cuando la compra se ha hecho de aquellos materiales que la comunicación organizacional propone el ciclo que se encierra en cada una de las empresas (retroalimentación pura), se remite a estrategias en practicidad avalada y evaluada por una teoría que en investigación de campo obtiene sus dividendos nuevamente en la práctica.

El aprendizaje tiene sus normas y sus reglas desde abstracciones hasta concretaciones que derivan de las sujeciones perceptibles realistas de consolidación tangible (dinero, tecnología, materia prima, capacitaciones, ciencia, etc.) su enseñanza encierra sus caprichos en el conocimiento que es inalterable en el universo y cierra su ciclo en el aprendizaje de nuevo cuando surgen nuevos materiales que organicen el conocimiento de cada empresa.

Liderazgo: ¿Por qué he de asumir el rol de líder?

¿Mi perfeccionamiento en mi labor no es suficiente?

¿Únicamente quiero ser y estar? ¿Ser líder a pesar de mis errores?
¿Ser líder es quedarme en una responsabilidad al margen de todos?

Hoy por hoy, el líder es un concepto de filosofía, de cultura empresarial, de estrategia representativa en fuerza-resistencia, resultados y conocimientos. El liderazgo crea responsabilidades que emergen continuamente en visión, misión, y desarrollo; la perspectiva en alcance de efectividad emana de imprimir seguridad, libertad, fluidez de movimiento, jerarquía, constancia; transmitir es un recurso que equivale al dominio de situaciones complejas a solucionarlas de forma simple. El liderazgo requiere de encontrar un balance y este se encuentra en el

reflejo del conocimiento puesto a prueba en situaciones de un grado de dificultad sencilla-sencilla; compleja-sencilla; sencilla-compleja; compleja-compleja; que requieren completa atención mental para su resolución.

El balance en el liderazgo propone que el cuestionamiento es fundamental para la armonía que deba existir entre mente-cuerpo-espíritu. Es menester del individuo hacerse acreedor al conocimiento; en la mente existe el conflicto producto de la actividad del sistema solar en proporciones de abstracción-concentración-abstracción; la dimensión es equivalente a la intensidad, magnitud, proporciones en porcentaje de cada problema o la serie de problemas que en procesos dividido en períodos de tiempo (semanal, mensual, semestral, anual), el liderazgo se va consolidando al incrementar en el espacio (empresa, institución, universidad, instituciones gubernamentales); su dominio emocional en relación a la racionalidad(razón, memoria, análisis) que en dirección de planeaciones estratégicas se van enfocando a la cimentación del espacio en turno equivalente a departamentos, almacenes, pisos de dirección, salas de juntas, bibliotecas, hemerotecas, filmotecas, salas de computación; procurando que el liderazgo se convierta en un arte, se vivifique en sistematizaciones de producción, de objetividad, de relativismo; suministrando en si una disciplina que lo lleve a la retroalimentación e iniciativa en operaciones de círculo, triángulo y cuadrado que identifican al perfeccionamiento en su diario hacer.

Dentro de la comunicación organizacional en La Teoría Dinámica existen las variables en análisis del problema en una sociedad.

Variable 1: Caos

Variable 2: perspectivas

Variable 3: Movimiento

Variable 4: Intencionalidad

Variable 5: Estructura mental (Procesos mentales)

Estas variables se encuentran sujetas a la interpretación que encuentran su elección en el número de posibilidades que se presenten a partir de etapas dentro de la continuidad del desarrollo de un país, en este caso México.

Delimitando el espacio-tiempo este se remitirá a una empresa, una universidad, una institución, que registre los fenómenos, hechos, o situaciones que modifiquen el accionar de dicha estructura social o permitan su funcionamiento inicial en continuo ascenso sin cambio alguno hasta que sea necesario.

Estas variables tienen su resultado en 1 a la 5; 2 a la 5; 3 a la 5; 4 a la 5; 5 a la 5.

Esto quiere decir que en cada variable se presentara uno o varios números de obstáculos a discutir que deberán resolverse.

El axioma presente será:

Axioma 1: toda empresa se sujetará en comunicación organizacional a obstáculos predecibles como organización, presupuesto, capital, inversión, dirección y planeación estratégica.

Axioma 2: toda empresa se sujetará en comunicación organizacional a parámetros de liderazgo, jefaturas y almacenamiento.

Axioma 3: toda empresa se sujetará en comunicación organizacional ha resultados en períodos de frecuencia y ciclos que se deben entender bajo interpretaciones de estados de resultado que se advierten en contabilidad para se analizadas en finanzas y obtener decisiones que verifiquen el accionar de la empresa en dirección estratégica.

Existe la teoría humanística, la concepción humanística, pero existe el concepto de hombre-máquina también.

El concepto de hombre-máquina se cristaliza en el extremo cuidado del cuerpo para el cumplimiento de una función en distancia,

volúmenes, cargamento, liderazgo, altitudes, creación e inmersiones en presión, restauración y mentalidad.

Este concepto de hombre-máquina es a menester de un sentido que causa seguridad individual y absoluta de lo que se puede trabajar, lograr, hacer en divisiones de pausas de descanso, el eje principal de este sentido es el ritmo que en su causa-efecto propone un rendimiento en periodos, frecuencias, tiempos, tiempos en movimiento, desplazamientos, resistencia y fuerza.

Dentro de La Teoría Dinámica el concepto de hombre-máquina considera también la responsabilidad, la disciplina, el entrenamiento formal e informal, la meditación, la reflexión y la contemplación a raíz de que la semilla a tiempos valorados entre en crecimiento mental, físico y espiritual. El conocimiento de uno mismo es la vanguardia ante especulaciones que derivan de cuestionamientos acerca de nuestro origen, nuestras creencias y nuestras posibilidades.

Por qué es tan difícil el cambio

Bruce D. Henderson, 1968

El éxito del pasado se atesora en el presente merced a una hipervaloración de las políticas y las actitudes que lo acompañaron. Mientras no cambian el entorno y el comportamiento competitivo, esas creencias y formas de actuar contribuyen a la estabilidad de la empresa.

Sin embargo, con el tiempo dichas actitudes acaban por incorporarse a un sistema de creencias, tradiciones, tabúes, hábitos, costumbres e inhibiciones que constituyen la cultura característica de esa empresa.

Dichas culturas son tan características como las diferencias culturales entre nacionalidades o las diferencias de personalidad entre los individuos. No se adaptan fácilmente a los cambios.

Estas características están muy enraizadas y son difíciles de cambiar. Frecuentemente, esto significa que la organización se convierte en prisionera de aquel éxito que tuvo en el pasado. Dichas características individuales pasan a formar parte integrante de la empresa, hasta el

punto de que cualquier esfuerzo por cambiarlas es muy probable que se considere un ataque contra ella.

Ejemplos de estas observaciones son unas experiencias comunes y corrientes:

-Los ajustes agudos y dolorosos que se producen cuando dos empresas comparables se unen son consecuencia inevitable de las diferencias existentes en la cultura y el estilo de cada una de ellas.

-Cuando se nombra a un nuevo director ejecutivo procedente de fuera de la organización, se producirán uno de esos hechos: transcurrirá un período relativamente largo en el que se producirán pocos cambios mientras va conociendo la organización, o bien habrá un período de grandes tensiones y quizá de cambios de personal mientras se va desarrollando una nueva cultura."³¹

- Las referencias de una política, a partir del "CAMBIO" se sujeta a instancias de relación hacia el entorno; permanecer en una posición de elementos (individuos) que consideren una política de conservación a nuevas expectativas, es relativo a las funciones estructurales de una razón social que promueve en el período que transcurre la "TRANSICIÓN" equivalente a una "GENERALIDAD" de los hechos estudiados para la renovación de aspectos que en una organización concede su valoración en los objetivos; de acuerdo a la cultura corporativa se inscribe la "PARTICULARIDAD" de una sociedad en cada organización en conservación a una representación de contener en la política sus sentidos que una estructura mental (procesos mentales) enlace una relación lógica tendiente a sistematizar un nuevo método intelectual. Considerando al nuevo método intelectual que en algunas ocasiones son retomados por la tendencia de un concepto y/ó definición de nacionalismo aprobado por el partido político vigente. Así se aporta un nuevo e indispensable realce para comprender los problemas de la sociedad, de la moral, y la religión.
- Los razonamientos concluyen que la política en el ejercicio del poder activo en relaciones públicas y de conciliación a una ideología en procesamiento de otorgar validez representativa en cada organización, para lo cual, las tendencias ideológicas otorgan los diversos autores filósofos políticos su estabilidad para la toma de decisiones en incremento a una sociedad que se posibilita en los "CAMBIOS" y se obtienen en resolución a una dinámica de diversas

³¹ Stern Carl W., Stalk George Jr. ; "Ideas sobre estrategia" ; ed. Deusto; pag. 293

teorías en factores externos o factores internos para su exhibición en rendimiento, productividad, efectividad organizacional.

- La **"SUPERACIÓN PERSONAL"** en la diversidad de cursos, talleres, seminarios, coloquios, congresos, etc., atestigua en la política su necesidad de cubrir las demandas de los trabajadores que en sentidos participativos de una dialéctica que se manifiesta en señalar a través de la cultura corporativa la dirección estratégica de una organización que en intereses prioritarios en órdenes de importancia se resuelve en términos vanguardistas y meramente proporcionales a estudios de mercado para su crecimiento, desarrollo, multiplicidad. Haciendo de la política un procesamiento circunstancial, primario, trascendental, que regula los poderes adquiridos en nivelación a una estructura mental (procesos mentales) en atención mental a lo que en referencias de sustitución de materiales y legislación y consideración a los espacios prevalecientes para incremento y establecimiento del cumplimiento de los objetivos en misión, visión y compromiso.-

- Durante la participación activa de cada uno de los elementos (individuos), se constituye en adjudicar situaciones que sean de dominio de la empresa, institución, organización, siendo de una singular y particular colocación que le promueva la posición de liderazgo en el mercado, cualesquiera sea el giro comercial al que se dediquen, la falta de atención mental en las diferencias, detalles, diversidades, que se presenten a diario son de una advertencia en control de lo que en condiciones (estrategia:tácticas) se presente la adversidad, siendo de total su normatividad en cultura corporativa en deficiencia de lo que en ideología considera para su actividad en proceso. –

Ahora bien la estrategia se diversifica y se esclarece en los tiempos señalados de cada organización, empresa, institución, que en sus ciclos de comportamiento establece en participación activa a los elementos (individuos) que en el manejo del aprendizaje para su revelación en causa y efecto de una estructura social compleja se haga equivalente a una realidad existencial en parámetros psicológicos que en adquisición a la co-relación con los ecosistemas se priorice la ubicación de cada organización en determinación a los objetivos que se hacen en su proceso de producción, categorizando en su clasificación a la relativa distribución de la materia prima en objetos de producción hacia los servicios en correspondiente a la atención de un rendimiento en calidad y cantidad de la productividad que en situaciones de relevancia el **"CAMBIO"** se hace participe a una intencionalidad e integridad de una respuesta a solventar hacia el **"BALANCE"** su resistencia que en ejercicio

a las condiciones (estrategia:tácticas), se traduce en "PODER" que admite en su interés de la "NATURALEZA" su desarrollo y crecimiento y nivelación en obtención a la actividad en proceso su velocidad en resolución, en detención a lo que el universo ejerce en conocimiento.

1.5.- ¿Qué es SUPERACIÓN PERSONAL?

Es una clarificación de una situación existencial; de donde las anomalías prevalecientes de estados emocionales como reactivos a los fenómenos de un universo que constituye en una dialéctica su posición de obtener de una perspectiva individual a una realidad de acciones en dudas, acciones en necesidad, acciones en desarrollo de personalidad, acciones en intencionalidad, acciones en desequilibrio; creando en la destrucción misma a la integración de un principio en característica de una organización en trayectoria que en procesos conjugados con la interacción de otros elementos (individuos) se logre permitir en su propia disposición el suministro de las herramientas en fundamentos básicos como: La Numeración, La lectura, La Escritura; solicitando en su uso racional la revelación de categorizar en órdenes de importancia sus propios objetivos e inclusive actuar instintivamente a los acontecimientos de una vida que otorga su reciprocidad en proporciones de conductas.

La persona refleja en distorsiones lo que en aprendizaje se concede en el tiempo su nivelación en una lógica operacional que la naturaleza en su respectiva dinámica; pone en registro a la estrategia como el termómetro hacia grados Celsius o grados Fahrenheit en medida a su "sistema de inteligencia".

La "INTELLIGENTSIA" propia que se personaliza en las condiciones (estrategia: tácticas) surgidas de factores internos y/ó factores externos que al elemento (individuo) hace en objetividad al eje principal (misión) de una relación del principio de opciones múltiples que sea expuesto a modificaciones de una atmósfera que en naturaleza considera en niveles al ejercicio de la elección, la decisión, el discernimiento; que el elemento (individuo) se promueva en sí mismo reacciones de "cubrir una necesidad" de satisfacción propia en cantidades de tiempo y en calidades de espacio que se manifiestan en proporción de los requerimientos de cada actividad que cada elemento (individuo) adquiere en compromiso.

La SUPERACIÓN PERSONAL tiene su diferencia en los niveles clasificados en estudios que adjudican el carácter profesional en indicativos del deporte, ciencia, tecnología; de un principio y terminación de profesiones tales que en preparación se señalan en: Licenciatura; Maestría; Doctorado.

La relación existente que evidencia al elemento (individuo) es la "ADAPTACIÓN" que invierte su inherente comportamiento individual de características que presentan su requerimiento a los "CAMBIOS"; a los "ERRORES"; a las "VISIONES"; que en presencia social accede en negatividad de los principios de la crítica como son:

- a) El elemento (individuo) admite su negligencia al conocimiento.
- b) El elemento (individuo) admite su inutilidad en tiempos valorado.
- c) El elemento (individuo) admite su miedo-temor a los espacios.
- d) El elemento (individuo) admite en el dominio de la naturaleza su impotencia.
- e) El elemento (individuo) admite en las atmósferas sociales su "CONSPIRACIÓN", su "RELATIVIDAD", su "UNIVERSALIDAD"; como la única habilitación a la estabilización psíquica, emocional, espiritual.

Siendo así, que la "SUPERACIÓN PERSONAL" resuelve en instancias de fases o etapas a la "ADAPTACIÓN" su adjudicación en comportamiento que en estructura mental (procesos mentales) se posibilite en reflexión en la diversidad de lugares, climas, organizaciones; su propia regulación en PRÁCTICA-TEORÍA-PRÁCTICA de su ejercicio en rendimiento hacia un

auto-análisis que posiblemente obtenga sus cuestionamientos desde lo absurdo e innecesario y ocurrente, hasta esfuerzos meramente en disipación de la mente, hacia la relajación misma del estado corporal, adecuando nuestra posición en naturaleza propia a la respuesta adecuada y reconfortante.

La **“SUPERACIÓN PERSONAL”** advierte en la experiencia (recuerdos-inteligencia) la posición de cada ser humano de adquirir en el proceso de la vida el conocimiento necesario que a través de obstáculos, el ser humano forja su voluntad; y que concede en sus reflexiones la adjudicación de retomar la propia dinámica que integra su comunión propia de hacerse de su estima a la postulación de objetivos que en cada elemento (individuo) es en determinación sumamente interesante; emocionante, halagador, esperanzador, revelador; para cada elemento (individuo) que obtiene en satisfacciones cuando a la contradicción misma se le sujeta en un movimiento progresivo, que señala la máxima expresión en reafirmarse como una persona que en construcción ha concedido su entrega en la especialidad que el elemento (individuo) se concede espacios de estudio para analizar los errores que fueron producto de una realización en tiempos señalados a través de períodos, etapas ó ciclos; en formación de cubrir los objetivos que en misión; visión y compromiso cada elemento (individuo) se considero en emancipación de pensamientos; acciones; normas; que la sociedad considera en aprobación para su reglamentación y uso en lo que en **“necesidad”** se posibilita a la regulación de la trayectoria con sus debidos **“CAMBIOS”** que pueden en su uso de cada elemento (individuo) proveer en condiciones (estrategia:tácticas) su constatación en desarrollo integral; manifestando a la **“SUPERACIÓN PERSONAL”** su introspección como la admisión de lo que el miedo; temor; susto; la adrenalina propia de cada elemento (individuo) adjudica su responsabilidad en reacciones; en donde el conocimiento se adquiere inesperadamente por la situación que la misma naturaleza exhibe en **“ESTRATEGIA”** para su aplicación en medidas de sociabilidad; en medidas de individualidad; en medidas de nivelaciones emocionales; siendo así, que el **“CONOCIMIENTO”** en la **“SUPERACIÓN PERSONAL”** a través de la experiencia (recuerdos-inteligencia) concede su integración a derivaciones de tácticas de cada elemento (individuo) en respuesta a una velocidad en prudencia y sensibilidad y racionalidad (razón, análisis, memoria), de los acontecimientos propiamente que en tiempo presente se comprenden en administrar en dinámicas sociales a cada elemento (individuo) su equilibrio para su efectividad en organizaciones que la institución, empresa u organización se concede en cooperación.

Existen diversos modos de producción: Capitalismo, Socialismo, Comunismo; que infieren en una lógica racional de cada elemento (individuo); pero donde la "ADAPTACIÓN" concede a los hechos, fenómenos, situaciones, una indiscutible y propiamente alteración y/o nivelación de lo que en tiempo suceda como una relación universal que ejerce en sus límites y potencialidades al ejercicio de la resistencia como una fuerza, potencia, energía; sosteniendo a cada elemento (individuo) su relevancia en las reacciones que emergen en una dinámica situacional para su correspondiente en acciones de naturaleza propia; en un sistema geográfico universal que lo ubica para su relatividad en los diversos estados emocionales.

La "SUPERACIÓN PERSONAL" considera el autoperdón como un sistema de análisis en relación a causas y efectos que el elemento (individuo) debe de confrontar en el discernimiento de sus acciones y reacciones; totalizando en los efectos a los opuestos que han surgido para tener en sí mismo una situación controlada. La "SUPERACIÓN PERSONAL" adjudica en sus características:

- 1).-Tener una posición reguladora en profesión adquirida en cualesquiera organización, institución, empresa para considerar a las atmósferas prevalecientes.
- 2).-De los efectos determinados a raíz de los objetivos cumplidos en efectividad organizacional; se obtienen en análisis el proceso para valorar los respectivos "CAMBIOS"; "ERRORES"; "PERSPECTIVAS".
- 3).-En consideración a las anomalías expuestas por las atmósferas prevalecientes; se obtiene que en la reflexión propia de cada elemento (individuo) se clarifique en entendimiento al "BALANCE"; corrigiendo en su nivelación para su respectivo rendimiento.
- 4).-La negación en cada elemento (individuo) será su uso en comprensión para su estadio en conciencia para su dinámica que proporciona en soluciones a problemas presentes por las atmósferas prevalecientes: PRÁCTICA-TEORÍA-PRÁCTICA.
- 5).-La aceptación serán las correcciones que gradualmente en su proporción en dificultad generalicen o particularicen en dinámica y estática la actividad rítmica de cada elemento (individuo).

La "SUPERACIÓN PERSONAL" se define como la negación a las destrezas; habilidades, INTELLIGENTSIA; experiencia; coordinación; que en aceptación a fenómenos que se encuentran inmersos como la gravedad; el caos; la relatividad; la energía; la dinámica y estática; hacen que la actividad rítmica se atenúe en posiciones corporales que en actividad emocional dirigida en procesos que integran una continuidad en trayectoria a lo que cada elemento (individuo) percibe para su

solvencia en postulados que posibiliten en sus estadios emocionales a la nivelación a partir de una situación en afectación a una consideración en la actividad psíquica que en razonamientos se altere en sistema nervioso central la característica de una comunicación en lenguaje; idioma; escritura; mensajes; traducciones. Dando por mencionar a la estructura mental (procesos mentales) la diversificación como unidad secuencial de una serie o series de acontecimientos prolongados; a raíz de intervalos que pudiesen en solicitud de cada elemento (individuo) instalarse en la "ADAPTACIÓN" como medio de estandarizar su nivelación, tanto, psíquica; emocional; espiritual.

Los diversos principios de la "SUPERACIÓN PERSONAL" son:

- a) Instaurarse en una condición situacional que lo sostenga en obtener en "ADAPTACIÓN" su misión; visión; compromiso.
- b) Atribuirse una relación de diversidad; diferencias; determinaciones; detalles; disolvencias; que en cada elemento (individuo) coloque en su cooperación a su propia reflexión.
- c) Integrarse a consolidar en nivelación psíquica; emocional; espiritual; su posición situacional en proporción al rendimiento que en "INTELLIGENTSIA" se adjudique cada elemento (individuo).
- d) Considerar al autoperdón como una guía que en estadios de conciencia regula a la culpabilidad como una escena de colocación adversa.
- e) Por último, cada elemento (individuo) estará expuesto a diversas atmósferas prevaletentes que en naturaleza propia la "ADAPTACIÓN" se consagrará en acontecimientos que en expresión del universo se adjudique la posición situacional a relaciones de productividad en índices de nivelación individual y/ó de organización social.

Es así que la "SUPERACIÓN PERSONAL" se confirma en el dominio de un conocimiento en relación a una característica de "NADA" hacia un "TODO", que emergen desde su "IGNORANCIA" en espacios relativos considerando a la actividad en profesión su relevancia desde el "VACÍO" hacia el "LLENO" que incluye a lo que se integra su colocación exterior e interior en espacios que únicamente dirigen en estructuras mentales (procesos mentales), su exhibición, muestra, unidad en estática-movimiento-estática su posición de hacerse partícipe de una estructura y función corporal; el elemento (individuo) se hace en sí mismo su estado emocional en su relación en conflicto animal-racional su conjugación de razonamientos que en "SUPERACIÓN PERSONAL" se percibe en ordenamientos, en ubicación a objetivos, rendimiento, proyecciones en

administrar su propia esencia en FUERZA, ENERGÍA, POTENCIA; inversamente proporcional a la RESISTENCIA.

Tomando en cuenta que la "SUPERACIÓN PERSONAL" se manifiesta a través del objeto de estudio como lo ha sido el ser humano, precisamente para obtener de su propio estudio al ejercicio del poder: ésta misma energía que ha sido, es y será una cuantificación y/o cualitativo de dinámicas prevalecientes por clarificar en su propia resistencia a las condiciones de posibilidades señaladas en el principio de opciones múltiples como son:

- a) Existirá una respuesta en una diversidad de preguntas a elegir.
- b) El conocimiento concede desde una generalización hacia una particularidad en contenido lo que en características se divide de conformación a una ignorancia prevaleciente.
- c) Se considera a la unidad la variedad de preguntas y respuestas en espacios a tiempos valorados.
- d) La característica de rendimiento será intelectual, físico ó ambas de función y estructura de la velocidad en tiempos determinados que se soliciten.
- e) Las diferencias se señalaran como distintivo de una diversidad que concede las condiciones de hacerse participe de una lógica operacional.

Como tal la "SUPERACIÓN PERSONAL" se encuentra inmersa para su desarrollo, en la consciencia de adquirir una dialéctica en dirección estratégica de cada elemento (individuo), que por tal motivo, conceder a los estados emocionales su lugar respectivamente en la debida seriedad en la que se concentran como disposición hacia el objeto de estudio, como lo es el razonamiento humano en: INTELLIGENTSIA, ANÁLISIS, RACIONALIDAD (RAZÓN, ANÁLISIS, MEMORIA), EXPERIENCIA (RECUERDOS-INTELIGENCIA), COORDINACIÓN. En la que los valores inculcados por cada elemento (individuo) hacia el interior como PRÁCTICA en su vida diaria, requiere de ejercitar a la VOLUNTAD, desde su intelecto, rendimiento, espíritu; dejando en claro que ser y estar en compromiso con la sociedad, el trabajo, la familia, se detienen en grados de dificultad en calidad de optimizar la vida cotidiana. Pero también existe el compromiso hacia uno mismo ese sería el objetivo más persistente que debería de existir en cada uno de los seres humanos, la planificación en sus inicios consiente a los recursos y a los problemas y obstáculos que en sus primeros meses de aceptar el "CAMBIO", recurre en una displicencia hacia los resultados, siendo producto de la presión psicológica, el estrés prolongado (Colapso), alteraciones del sistema nervioso central, consideraciones a un nuevo comienzo, relajación poco

usual; determinando en el elemento (individuo) el acceso al miedo-temor, y quedando en procuración de ideas hacia pensamientos completamente en la propia vaguedad de una realidad escéptica en su totalidad, que únicamente aumenta en solicitud de su servicio a la comunidad como ciudadano la falta de seguridad de lo que en aprendizaje, conocimiento y estrategia se refiere en la vida social y de naturaleza propia que el universo dispone para los seres humanos y demás especies.

Para finalizar, la "SUPERACIÓN PERSONAL" arroja en la diversidad de estructuras mentales (personalidad) las diferencias de actividad rítmica en cada uno de los elementos (individuos); precisamente que categoriza en niveles de ejecución en profesión lo que en comportamientos organizacionales se presentan en cada organización y para lo cual se define a la "EDUCACIÓN" como la acción en procesos de comunicación, procesos de aprendizaje, procesos de cooperación; siendo en co-responsabilidad con los objetivos de la característica del "RIGOR NATURALIS" la animalidad propia de una sociedad en ecosistemas que se derivan de atmósferas sus reacciones en racionalidad para la objetividad que en pensamiento crítico se resuelve en considerar la lógica proposicional de atenuar en el punto de inflexión que se señala en "PODER"; dando en interés propio a las emociones su respectivo consistencia en el ejercicio de la efectividad individual y/u organizacional, tomando en condiciones (estrategia :tácticas) de la naturaleza propia a la estructura y función corporal su relación en demasía con las diversas especies de una argumentación que atribuye sus estados cíclicos en tiempos en movimiento para el requerido desplazamiento que cada ser humano en trayectorias establecidos a juicios predeterminados por un camino en destino a lo esperado, razonado, utilizado para la acumulación de una experiencia (recuerdos-inteligencia) se posibilita en la otrora integración a una realidad existencial que pueda en sus reflexiones, meditación, contemplación, hacerse de un respeto hacia sí mismo en comprensión a lo que en proyecciones de una nueva vida es referido. La oportunidad en su doble connotación e incluso triple denotación se agrega a la confusión ¿Qué oportunidad deseas hacia ti mismo?, cuando en distinción tenemos a lo que en conocimiento se ejerce en cada organización a diferencia de lo que representa el "CONTROL", por lo tanto, inferimos que: control es el ajuste de una estructura mental (procesos mentales) hacia una colocación de estadios emocionales que integran en relatividad a los procesos equivalentes de costumbres en "INTELLIGENTSIA", quedando de manifiesto que cada organización, empresa, institución, obtiene desde su planeación estratégica, sus evaluaciones, sus conclusiones en respuesta a objetivos la relación de un conocimiento en el ejercicio del

poder hacia su propio dominio en "PRÁCTICA" que únicamente se otorga su validez en la complejidad de cada estructura social compleja sosteniendo en espacios de dimensión su objeto de estudio en tiempo calendarizado, en tiempo representativo, en tiempo laboral, distinguiendo a la efectividad en regularidad de lo que se antepone en "IGNORANCIA" para su revelador actividad rítmica de la información que cada organización, institución, empresa ha clasificado, seleccionado, archivado para su dirección en estrategia.

En comprensión a lo que la manipulación representa en la "EDUCACIÓN" hacemos en persuasión lo que en definición representa tal: es un comportamiento organizacional que en señalamientos a estructuras mentales (procesos mentales) se convierten en otorgamientos a funciones de los elementos (individuos) que descodifican en interpretaciones las reacciones emocionales en advertencias de índices de biomecánica (movimientos finos y gruesos en coordinación) que reflejan en percepción a las diversas categorías de movimientos en espacios que autentizan al comportamiento en nivelaciones psíquicas ha evaluaciones que representen su comunicación en meramente <<accidentes>> como la valorización en sectores, unidades departamentales, secciones, puntualizando a las dimensiones de dichos espacios en retribución a las condiciones (estrategia:tácticas) de dichos comportamientos expuestos a fenómenos y a situaciones en el ejercicio del poder como el control y a relaciones formales e informales de una civilización en esencia de una dialéctica en ciclos de tiempo. Es así que la "SUPERACIÓN PERSONAL" hace sus referencias en conceptos , definiciones, principios, que demuestran al conocimiento desde su ignorancia propia la exteriorización del ser humano en su propia generalidad y particularidad que lo define a través del surgimiento del planeta tierra para su solidez como especie predominante y su relación con el universo. En conocimiento de causa se pone a prueba al elemento (individuo) en lo que en definición se refiere a lo que se inscribe en "EXPLOTACIÓN" para su acercamiento o distanciamientos en la consecución de objetivos prevalecientes como relación a su evolución; desarrollando para efectos en sus instintos de sensación lo que en atención mental se absorbe y se refleja para su clasificación en informes (liderazgo en su preparación a tiempos en determinación). Los criterios de evaluación difieren en cada organización, empresa, institución, haciendo constancia de autenticidad, información, organización (materiales, tecnología, recursos humanos), co-responsabilidad (empresa-nación), publicidad.

La esencia de la "SUPERACIÓN PERSONAL" se regula en: "CONTROL", "POLÍTICA", "EXPLOTACIÓN". ¿Por qué no en Filosofía, Psicología,

Medicina?, o ¿Por qué no en Ingeniería, Sociología, Arquitectura? o ¿Por qué no Administración, Contaduría, Actuaría?, y así podríamos continuar en conjuntos que en una lógica simbólica se obtenga inversamente proporcional y directamente proporcional lo que en estados de ánimo se vivifican para su consistencia como una teoría existencial que en su negación ratifica al fenómeno de la comunicación en vertientes de organización, productividad, información, dirección (social, política, internacional), deportiva. Haciendo de las propias relaciones sociales en su adversidad, oposición, obstáculo, la formación de su propio dominio desde su ignorancia propia y relevante y negligente a la acción misma de su elección propia de adquirir en nivelaciones su estado consciente a una realidad de materialización espiritual a partir de una lógica operacional que concede la integración del "CAMBIO". Ahora bien, recibimos y damos o viceversa en las habilidades lo que a la "SUPERACIÓN PERSONAL" en respuesta consigue sus definición a lo que representa el "CAMBIO": es una relación espacial en duración a obtener acercamientos o distanciamientos de una empresa, institución, organización para su referencial en lógica situacional determinando al ejercicio del poder en sus legislaciones, instancias de sociedad (idioma), regulaciones diplomáticas. En algunas ocasiones es trascendental para sustitución de un nuevo "MODUS VIVENDIS" haciendo en consciencia de contenido individual u organizacional para categorizar en niveles la conducta en "MODUS OPERANDIS" haciendo destacamientos de posiciones situacionales. La contralogística en dicho "CAMBIO" se dictaminaría en anteponer una respuesta para considerar a otras condiciones (estrategia:tácticas) de carácter exterior en influencia a lo conseguido por dicho "CAMBIO" (contradicción). Las perspectivas que el "CAMBIO" promueve en su dirección, obtiene sus dividendos a partir de una propuesta en necesidades que en presencia de los principios de opción múltiple se conjuguen en la centralización de altos directivos para la determinación de toma de decisiones a consideración de las restricciones que pudiesen surgir como: falta de presupuesto, materiales dañados, tecnología deficiente o poco actualizada, personales sin capacitación, inversionistas que se retiran, negociaciones atrasadas o fallidas, etc. Es así cuando la junta de directivos absorbe en este "CAMBIO" la continuidad en negación a lo que en estrategia se hiciese en didáctica de la investigación (estudio mercadotecnia) para en aceptación a la conclusión de una nueva planeación estratégica. En el "CAMBIO" surgen los asentamientos de una posición pasada tradicional que en relaciones situacionales la duración se considera en trayectoria con sus debidos recursos (naturales, materiales, humanos) para exhibir en consistencia, consolidación, constancia, a cada organización su credibilidad desde sus inicios propiamente hacia sus proyecciones futuras. Sin embargo, el "CAMBIO" queda en conocimiento-estrategia-

conocimiento a interpretación, deducción, discernimiento de lo que a definición se posibilite en experiencia (recuerdos-inteligencia), INTELLIGENTSIA, ignorancia; en RIGOR NATURALIS en cualesquiera "MODO DE PRODUCCIÓN", (la especie homo sapiens en evolución: Principios de la Crítica).

La "SUPERACIÓN PERSONAL" concede en diferenciar a la diversidad en materia del fenómeno de la comunicación su asimilación en la distinción del "CONOCIMIENTO" a través de la "IGNORANCIA" para establecer en consideración a los rubros establecidos en las estructuras mentales (procesos mentales) como son: la interpretación, la deducción, la elección, la decisión, el escepticismo, el criterio, el discernimiento; la "SUPERACIÓN PERSONAL" establece en sus parámetros psicológicos en la dialéctica el enfoque de adjudicarse en "MEMORIA" lo que en repetición es únicamente lo que se refiere otorgar en contenido sin análisis, ni resoluciones, ni sentido común; la pertenencia en acciones para su colocación en posiciones de un estado natural en reposo. A sí mismo; el enfoque de adjudicarse en "MEMORIA" a la "PRÁCTICA" es atender en objetividad a un pensamiento crítico que en aplicación a un aprendizaje en proceso que contiene en duración su estímulo-respuesta a instancias de relación de la dialéctica en riesgos que en sentido común se inscriben hacia una lógica direccional teniendo en motivo la preparación en características, principios, teorías; y quedando en contradicción a la ignorancia para referir en análisis, síntesis, resumen, conclusión, narración, etc., la colocación a la lógica operacional de la contralogística en su relación del entorno para su desarrollo, crecimiento, compromiso en determinación a decisiones que en experiencia (recuerdos-inteligencia), INTELLIGENTSIA, rigor naturalis; se han procesado de manera interactiva su intencionalidad a la dirección estratégica que resuelve en tareas la disposición de generar hacia sí mismo sus propios recursos en administración, capacitación, estabilidad social, política, económica), quedando en efectos la condición estrategia :tácticas) propia de hacerse de objetivos, proyectos, personalidad en un marco referencial de lo que el fenómeno de la comunicación se concede en situaciones emergentes en un "CAOS" que se consigue en adquirir a la realidad existente su clasificación en argumentos de permitir a la "PRÁCTICA" su estancia en la debida asimilación.

Por otro lado, el enfoque de adjudicarse en "MEMORIA" a la "RETROALIMENTACIÓN" es atender en revisión a las conclusiones, selección; clasificación de información de una realidad existencial que conforme a un desarrollo se tenga en satisfacción en su opuesto a la ambición desmedida que provoca a una desesperación por generar en antigüedad su razón propia en el objeto de estudio.

Adjudicando en su primicia de elaboración en funcionamiento y estructura de una regulación en cada estructura social compleja tenemos lo siguiente:

Principios de equifinalidad:

a).-Toda actividad en proceso circunscrita en cada organización, institución, empresa; se manifestará en ciclos, períodos, etapas de tiempo que determinarán una constatación en servicio, productividad, distribución.

b).-Los resultados serán diversos, pero su esencia se constatará en totalización de los objetivos que cada organización, empresa, institución se hallan permitido en su funcionamiento para su objeto de estudio.

c).-Cada organización, empresa, institución se proveerá de la materia prima en cumplimiento de su desarrollo. (procesos de producción)

d).-Se cubrirá en características de productividad a cada organización, empresa, institución; su aspecto en déficit o capital adquirido en destinación a la resolución de la proyección incorporada en visualización, compromiso, dirección estratégica.

e).-Constituirá en conspiración a cada organización, empresa o institución para su presentación en solicitud de diferenciar en modelos de productividad, modelos de liderazgo, modelos de toma de decisiones, para su efectividad organizacional.

Es así que la otrora manifestación de la diversidad de comportamientos en cada organización, empresa, institución se detendrá en un ápice de complejidad en distinción de tendencias (experiencia, intelligentsia, lógica operacional), a partir de que las estructuras mentales (procesos mentales), concedan en nivelaciones de proximidad su intencionalidad en ratificaciones de profesión para su ejercicio en calificar en rendimiento a cada elemento (individuo), en participación, cooperación, disponibilidad; quedando en su integración de medidas de capacitación, para su calidad de vida.

CAPÍTULO 2.-El contexto de las organizaciones y los cursos de capacitación.

Estos cursos de capacitación surgen en organizaciones que requieren de una actividad a partir de cubrir un conocimiento, una experiencia en el sujeto; especificar a cada una de las organizaciones muestra una relatividad en la funcionalidad y estructura de cada uno de los cursos de capacitación.

Existen cursos que pueden ser diversos; se pueden presentar en forma de seminarios, conferencias, de capacitación, talleres, coloquios, que buscan en el deber de cada individuo su adquisición de confirmar, reafirmar y obtener un nuevo conocimiento que sirva en el haber ó utilidad del individuo su aplicación en su trabajo y su vida cotidiana.

Estos cursos de capacitación también se remiten al autoanálisis que se puede propiciar en el individuo para así considerar el control de calidad en el personal proponiendo que la productividad es característica fundamental en el desarrollo de cada uno de los individuos.

Comenzaríamos por explicitar ¿Qué es una organización?

Una organización desde el punto de vista estructural es una cimentación de departamentos, concertados para desarrollar la actividad laboral en su especialidad requerida. Existen diferentes tipos de organizaciones con fines mercantiles, militares, de educación, etc.

La organización dentro de una sociedad conlleva a la obtención de resultados en el área especializada, la teoría nos ayuda a que tengamos en memoria esta participación activa recurriendo a el análisis y el razonamiento en función de la aplicación de generar estrategias que se remiten a su practicidad y esta regresa a la teoría que intuitivamente se va reciclando para obtener un perfeccionamiento voluntario de cada individuo.

Existen postulados teóricos como la Biblia, el arte de la guerra de Sun Tzu, los manuscritos yóguicos, y otros más, que se mantienen dentro de una organización como estandartes inalterables en su filosofía, comunicación (entendimiento y razonamiento) y psicología de las estructuras mentales que dan una dirección a la organización

prevaleciendo los sistemas complejos imbuidos en cada organización , los sistemas de creencias y los sistemas organizacionales para restaurar y considerar la esencia de la organización dentro del flujo de emociones que rodea a esta sociedad en consideración a lo que representa su ideología e idiosincrasia (formación de patrones culturales).

La búsqueda en cada individuo en "x", "y" y/ó "z" organización es su productividad, su eficiencia, su resultado que devenga en su haber de su utilidad.

La determinación de cada organización va en función de sus líderes, estos se encuentran en una serie de toma de decisiones que regularan las posibilidades de desarrollo y crecimiento de la empresa que reflejara en la participación activa de cada individuo, desde el dueño de la empresa, los ejecutivos de nivel superior, de nivel medio, de nivel inferior y personal organizacional que se manifestara dentro del ambiente interno en características del personal organizacional:

- 1.1 Disponibilidad del elemento para ser utilizado en la empresa para responsabilidades mayores.
- 1.2 Disponibilidad del elemento para rehacerse de un nuevo aprendizaje.
- 1.3 Disponibilidad del elemento para habilitarse en la práctica y la teoría (comunicación organizacional).
- 1.4 Disponibilidad del elemento para interactuar con los diversos y diferentes elementos en estilos de comportamiento interpersonal.
- 1.5 Disponibilidad del elemento para hacerse participe de compromisos entre los miembros de la empresa para el logro de metas.
- 1.6 Disponibilidad del elemento para el registro de sus habilidades en capacitación, tecnológica, y administrativa.
- 1.7 Disponibilidad del elemento para el desarrollo interno y crecimiento interno y de comunicación que lo identifiquen activamente (liderazgo).

Las características de las unidades funcionales y el staff de la organización de la empresa:

- 1.1 Conocimiento del organigrama de las unidades organizacionales.
- 1.2 Receptividad y estrategia de las unidades organizacionales.

1.3 Autonomía de las unidades organizacionales en el desempeño de sus objetivos.

1.4 Discrepancias, criterios y conflicto interno que difieran de influencias de las unidades organizacionales.

1.5 Valoración y características de capacitación, tecnológicas y educativas y de almacenamiento de las unidades organizacionales.

Características de nivel organizacional:

1.1 Programas de capacitación para un máximo de desempeño que el elemento difiera de sus habilidades para contribuir a su bienestar social.

1.2 Generalidad y Particularidad de las unidades organizacionales. (recursos humanos, cursos de capacitación , productividad, etc.).

1.3 Naturaleza del servicio y /ó producto de la organización.

1.4 Metas y objetivos organizacionales.

1.5 Estructura y proceso que reúne a los individuos a través de modelos ó modelo que representen el status empresarial.

Dentro de las mismas organizaciones se encuentran imbuidas las relaciones formales e informales como elementos interdependientes que revelan y manifiestan inconformidades, impaciencias y tedio a la actividad a realizar considerando a estas relaciones formales e informales como reacciones aleatorias en sus posibilidades de autonomía de cada elemento.

Existen principios en las organizaciones tales como:

1.-Crear ambiente favorable.

2.- Metas y objetivos definidos de la organización para su dirección.

3.- Delegación de responsabilidades.

4.- Dinámicas de grupo.

5.-Inspirar sentidos de responsabilidad, conocimiento y eficiencia en los departamentos.

6.-Capacitar en tiempos determinados al personal (programas, cursos, conferencias, seminarios, coloquios, etc.).

7.-Considerar expectativas de desarrollo y crecimiento con exámenes de evaluación que determinen sus conocimientos y liderazgo.

Las organizaciones se encuentran sujetas a la complejidad y al caos, por tal motivo debe considerarse a la teoría del caos como fundamento de las culturas organizacionales a lo largo de su evolución (mientras no exista otro fenómeno que registre la actividad de las organizaciones). Los cursos de capacitación incluyen generalidades como la motivación,

terapias grupales, consideraciones de persona a persona, observaciones para uso individual (alcances, perspectivas, proyectos, metas, objetivos), pero también incluyen particularidades como el conocimiento específico del entorno, conocimiento del individuo y para el individuo, estrategias de desarrollo y crecimiento, intensidades emocionales, diferenciaciones, criterios y complejidades que competen en su actividad organizacional y social.

Cuando teoría (T) se resuelve en práctica(s) (#P) en disposición de redactarse, formular, corregir, vaciar datos de investigación, posibilitar acceso a datos, estos ó esta teoría se complementa(n) con figuras, plantillas, fotografías, planos, diseños gráficos, que integran el conocimiento en áreas específicas y /ó áreas especializadas que requieren de estudios relevantes para su completa resolución de información que el usuario busca a posteriori un conocimiento previo a la investigación científica.

Dentro de una organización se van a crear los antídotos necesarios para su funcionamiento creando y /ó re-creando planteamientos estratégicos que valoren las decisiones tomadas cubriendo la eliminación de riesgo a través de que esta decisión sea previamente estudiada bajo la fórmula de conocimiento-estrategia-conocimiento que establece los puntos esenciales como el de dirección, diferenciación entre estrategia y táctica, recursos, personal, capacitación, registros de cada departamento, registros de utilidades, registro de activos y pasivos, registro de estado de resultados, toma de decisiones financieras, características de servicio al cliente. La empresa consolida la eliminación de riesgo cuando anticipa la llegada de una "crisis" y que esta "crisis" determinara la decisión que re-encuadre a la empresa a las composiciones naturales (competitividad) ó determine su absoluta cierre en el mercado.

En las organizaciones existen diferentes modelos de estructura planteados, diseñados y en aplicación que rentabilizan a la empresa y este grupo de razones resulta tanto de activos como de capital, en la medida en que estos indicadores sean elevados, mayor será el beneficio para la empresa.

Razones de Rentabilidad y Productividad

1.- Margen Bruto de Utilidad

Utilidad Bruta
Ventas Netas

Este indicador, nos muestra el rendimiento en términos brutos de la empresa con base a las ventas obtenidas.

PIB: producto interno bruto.

2.- Margen Neto de Utilidad

Utilidad Neta

Ventas Netas

Este indicador, nos muestra el rendimiento en términos netos de la empresa con base a las ventas obtenidas.

El margen neto de utilidad, es un indicador más representativo ya que se está utilizando la utilidad neta; es decir, el último renglón del Estado de Resultados.

Los márgenes de utilidad, tanto bruto como neto son importantes para los administradores financieros, ya que son indicadores totalmente operativos y muestra la eficiencia de la empresa al comparar utilidades contra ventas.

Además muestra la eficiencia en el control de gastos, y la capacidad de generar utilidades, antes y después de impuestos.

3.- Rentabilidad Bruta de los Activos

Utilidad Bruta

Activos Totales

Este indicador, muestra la capacidad que tienen los activos de la empresa de generar utilidades brutas, es decir antes de gastos de administración, otros ingresos y pago de impuestos. Es preciso tomar en cuenta que la utilidad bruta todavía se ve afectada por otras cuentas.

4.- Rentabilidad Neta de los Activos

Utilidad Neta

Activos Totales

Este indicador, muestra la capacidad que tienen los activos de la empresa de generar utilidades netas.

5.- Rendimiento del Capital

Utilidad Neta
Capital Contable

Este indicador, muestra la rentabilidad que ha tenido el capital de la empresa durante un período dado de análisis. El resultado estará expuesto al análisis si es bueno ó malo.

6.- Rendimiento de la Inversión

Utilidad Neta x Ventas Netas
Ventas Netas x Activo Total

Este indicador, también es conocido como rentabilidad de los activos y método Du Pont. Junto con la razón anterior, se considera de las más importantes para todos los usuarios de la información financieras. Muestra la rentabilidad que ha tenido la inversión.

7.- Indice de Rendimiento

Utilidad Neta
Numero de Acciones de la Empresa

Este indicador puede determinar el valor de la empresa a partir de que los socios o accionistas muestren el rendimiento de las acciones de la empresa.

2.1.- LA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA

“Consiste en un análisis racional de las oportunidades ofrecidas por el medio ambiente, de los puntos fuertes y débiles de la firma, y de la selección de un compromiso (estratégico) entre los dos que mejor satisficieran los objetivos de la firma.

Existen tres aspectos principales del problema estratégico: los problemas administrativos que contrae, los procesos por medio de los cuales son resueltos dichos problemas y las variables que comprenden.

Al afirmar que “no hay nada tan práctico como una buena teoría”, Haselhoff intenta construir un amplio marco de trabajo conceptual que acomode las ideas teóricas parciales que están a disposición en este momento y que dicho marco sea lo bastante amplio para el problema estratégico. El campo es “un sistema social abierto, completo y dinámico”. Dentro de este enfoque Haselhoff identifica cuatro dilemas “paradigmáticos”: a) decisión contra sistema, b) total contra elemental, c) interna contra externa, y d) el encerramiento contra la apertura.

Los cuatro dilemas son examinados a la luz de un “criterio triple de salud y racionalidad organizacional:.....eficiencia, supervivencia y significación”. Se obtienen conclusiones prácticas respecto del “problema estratégico estructural”, y del “problema ambiental”. Haselhoff concluye que la “expansión del problema de administración estratégica de un nivel organizacional a uno social” es “uno de los retos más interesantes.....hoy día”.

.....básicamente el enfoque del problema definido por los cuatro dilemas de Haselhoff dentro de éste, desarrollas la idea de que “cualquier estrategia depende de un sistema de normas que sean sentidas por la gente dentro de la organización....(y que) ...por otro lado, la implementación (estratégica) revela la salud de normas.”³²

-Aquí podríamos aseverar que las intensidades en las que se presente la organización en su identificación en perspectivas que difieren de las

³² Ansoff H.I. , Declerck R.P. , Hayes R.L. ; “El planteamiento estratégico” ; ed. trillas.; pag. 9-13.

necesidades básicas para responder de forma inmediata a lo que presenta Haselhoff para sus requerimientos óptimos. Intensidades que postulan en la planeación estratégica una conducta operante en un estricto conocimiento de entorno a lo que representa en los dilemas que Haselhoff advierte en una continuidad a partir de que intenta de que su conclusión práctica sea revelada de acuerdo a: "que la expansión del problema de administración estratégica de un nivel organizacional a uno social sea uno de los restos más interesantes" , pero no encuentra la determinante de una posición que de claridad a esta realidad escéptica para su normatividad, cuando la naturaleza dispone de elementos (individuos) que básicamente concentran su posibilidad en el desarrollo que la organización en crecimiento adjudica en capacitaciones para su rendimiento en totalidad. Por tal motivo podríamos decir:

La estrategia como hipervaloración con respecto a la simpleza, complejidad y nuevos modelos equivale a reciclamientos de conocimiento inútiles inaplicables y carentes de efectividad.

"Vigila el cambio.

El espíritu fértil en proyectos prefiere sobre todo, en la curva de la figura, el punto de inflexión. Lo que se encierra en la inmovilidad ya está petrificado."

Rainer María Rilke

Dominar el conocimiento para el conocimiento

"La administración del cambio"

"Segunda evidencia: la estabilidad ya no existe. Por tanto, hay que administrar dentro del cambio o, mejor, administrar el cambio. E incluso es necesario administrar un cambio continuo. ("no hay una llegada definitiva de todos los correos"), escribía Saint-Exupéry en Vol de Nuit. Lo mismo podría decirse en una empresa: no hay una llegada definitiva a la eficiencia. La eficiencia no es un destino, si no un viaje, y lo es por dos motivos que llamaremos "el cambio-restricción" y "el cambio-objetivos".³³

- La naturaleza propia considera en los estados nominales de una empresa, institución, organización, su propósito que compete en posiciones situacionales, lo que en planeación estratégica considera en la disipación de las dudas presentadas, señalando que la eficiencia en una actividad rítmica secuencial transmite a través del tiempo en determinación de la búsqueda de objetivos sujetos a etapas o ciclos

³³ Lorino Philippe ; "El control de gestión estratégico" ; ed. alfaomega marcombo ; pag. 18-19.

de tiempo, quedando en calificación de la relación en tiempos en movimiento de las propiedades de uso en materiales, tecnología, ciencia, diagnóstico, elementos (individuos) para su valoración respectiva, presentando en sí en cuantitividad y cualitativamente a lo que en distancia, generalidades, respuesta a servicios se manifiestan hacia la efectividad en posibilidad de transformación.-

“Ya hemos comentado el cambio-restricción, el cambio impuesto a la empresa: el entorno evoluciona continuamente, la innovación no se detiene, las tecnologías progresan, las cualificaciones disponibles en el mercado del trabajo se transforman, la competencia presenta nuevos aspectos y adopta estrategias inéditas. Todos estos movimientos modifican de manera permanente los datos de la competencia y, por tanto, los datos de la eficiencia: un competidor que intenta diferenciar sus productos mediante el nivel de calidad, obliga a responder al desafío en este terreno, pero, inmediatamente, un competidor de otro país se prepara para bajar los costes y los precios de una manera drástica. El frente se desplaza sin cesar.

Sin embargo, si la empresa se limita a administrar este “cambio-restricción”- un hecho perfectamente resumido por la famosa frase de Roger Smith, presidente de General Motors: “I am not a guy that likes to change, but we have got to change” (“No soy persona a la que le guste cambiar, pero tenemos que cambiar”)-, se condena a combatir siempre en el terreno de los demás y a ser solamente un seguidor. Por esto, a la gestión del “cambio-restricción” hay que añadirle cada vez más del “cambio-objetivo”. De esta manera, el cambio se convierte de restricción en finalidad e, incluso, en una finalidad esencial de la gestión.

¿Qué puede ser más eficaz, para ganar en un juego, que cambiar sus reglas de acuerdo con las propias conveniencias?

La competitividad está en manos de las empresas que pueden mantener una dinámica de progreso continuo: el “Kaizen” de los japoneses. El “cero defectos” no es realmente cero defectos, si no cada vez menos defectos. El “cero stock” no es existencias cero, sino cada vez menos existencias. La perfección, expresada mediante “ceros” más o menos olímpicos, no es de este mundo, pero el progreso continuo sí.

Esto implica que no solamente la norma de eficiencia “puede” ser inestable debido a la inestabilidad del mundo circundante, sino que “debe” ser inestable: a partir del momento en que se pone en práctica una norma de eficiencia, deja de movilizar el progreso y debe revisarse para crear una nueva, todavía mejor. El estándar es un punto de paso

más que una referencia durable: no hay final del viaje, sino una etapa. Esto es lo que constata Imai, el apóstol japonés del progreso continuo, el "Kaizen": "La autosatisfacción es el enemigo mortal del Kaizen. Los estándares son, por naturaleza, como las piedras de un vado, que se van superponiendo a medida que se realizan mejoras."³⁴

- La complejidad en la que advierte las posibilidades de mejora hace que se realicen las inclusiones pertinentes con respecto al cambio, su graduación en la que responde el ser humano en ningún momento integra un estado de generalización de las reacciones que complementan las intensidades en las que el entorno se suministra en conjuntos emocionales para cada organización creando en su planeación estratégica los posibles estados de adaptación en requerimientos que la sociedad necesita para su permanencia en una orientación hacia situaciones que permanecen de forma individual por los atractivos que la tecnología concede, siendo la estructura social compleja un regulador de la vida cotidiana e incluso de otras organizaciones para su funcionalidad en contenido de restricciones sujetas a normas y leyes pre-establecidas como parámetros de una continuidad prevaleciente por las condiciones (estrategia: tácticas) en las que emerge la publicidad en sus intensidades correspondientes.-

Estructuración de las Organizaciones

Toda actividad humana organizada (desde la formación de piezas de barro hasta el envío de un hombre a la luna) plantea dos requisitos, a la vez fundamentales y opuestos: la división del trabajo en distintas tareas que deben desempeñarse y la coordinación de las mismas. La estructura de la organización puede definirse simplemente como el conjunto de todas las formas en que se divide el trabajo en tareas distintas, consiguiendo luego la coordinación de las mismas.

Comprender el funcionamiento de una organización equivale primeramente a conocer el giro comercial, mercantil o de servicio a que se dedique: que resulten de varios mecanismos de producción, estrategia, dirección, evaluación, mercadotecnia y publicidad.

Dentro del funcionamiento de una organización se presentan la línea que institucionaliza a la organización y recrea los sistemas de control de calidad. Se diseñan a través del trabajo intelectual de la organización estudios de investigación de operaciones sobre las tareas informativas; tomando en cuenta el ápice estratégico, diseñan sistemas de

³⁴ op. Cit., "El control de gestión estratégico".

planificación estratégica y desarrollan sistemas financieros para controlar los objetivos de las unidades principales.

Existen en la organización estructuras mentales que desarrollan las condiciones necesarias de existencia en la organización.

“Dirigir la estrategia es, entonces, elaborar artesanalmente el pensamiento y la acción, el control y el aprendizaje, la estabilidad y el cambio.”³⁵

“ESTRUCTURA:

EL PODER Y LA BELLEZA”

“Dentro de cada organización hay fuerzas dominantes que contienden para influenciar y dominar la dirección de la compañía. El impacto que estas fuerzas tienen sobre ellas mismas y en las organizaciones, no es tan fácil de detectar ni para las personas más preparadas dentro de la compañía. Una razón fundamental es que se invierte poco tiempo aprendiendo cómo funciona la organización desde el punto de vista estructural. Cuando descubramos las fuerzas dominantes en juego, que hacen que una organización avance u oscile, lograremos tener un entendimiento crítico de cómo funciona realmente la estructura.”³⁶

- **Existen cursos que pueden ser diversos; se pueden presentar en forma de seminarios, conferencias, de capacitación, que involucran la identidad de cada una de las organizaciones inmersa en la estructura, considerando la base fundamental en cada una de las estructuras, su desarrollo y crecimiento y dirección en estrategia, dando por valoración los diversos fenómenos que se presentan en cada una de las organizaciones y quedando en constatación a la ciencia en su filosofía, en su materialismo, en su intelectualidad, en su preparación física (rendimiento de cada individuo), posibilitando sus objetos de estudio para otorgar la solvencia que cada una de las organizaciones deba tener, y albergando en cada conocimiento clasificado su importancia para cada fenómeno que en circunstancias de actividad se exponga en condiciones (estrategia : tácticas), que la misma ciencia obtengan en respuestas para su resolución en problemas que puedan ser en magnitud, volumen, proporciones, diferencias, colocaciones, clasificación, identificación, siendo de regular la capacidad de tiempo de respuesta del ser humano ante situaciones que únicamente equivalen a los espacios prevalecientes.-**

³⁵ Mintzberg Henry ; “Mintzberg y la Dirección” ; ed. Díaz de Santos ; pag.43.

³⁶ Fritz Robert ; “Corrientes corporativas , Las leyes inevitables de la estructura organizacional”; ed. castillo ; pag. 35

2.2.- Concepto de Estructura

“ESTRUCTURA

DEFINICIÓN DE ESTRUCTURA”

“Se podrá entender mejor qué es la estructura si mostramos primero lo que no es, luego demostraremos su poder, la tradición del pensamiento y finalmente el significado de estructura dentro de la dinámica estructural. Cuando personas de las organizaciones oyen la palabra estructura, piensan en cuadros y diagramas. El término se ha utilizado durante años para describir simplemente un informe de relaciones. Pero ha sido usado sin exactitud. Lo que alguien le reporte a otro no nos dice nada acerca de la dinámica estructural que conduce a una organización a desarrollarse y a comportarse como lo hace. Si la estructura real no es ponderada, explorada y aplicada para diseñar una organización, tal vez nunca llegue a entenderse su significado.”³⁷

- **La importancia de conocer a la estructura es de cada organización, institución, empresa, su solicitud para dar indicativos que respondan a una forma singular de canalizar los aspectos de un desarrollo que clasifique a las capacitaciones , talleres, cursos, seminarios, coloquios, etc., siendo que el conocimiento en comportamiento, dinámica, relaciones, obtengan en su propia esencia en respuesta al tiempo y el espacio que inversamente a una publicidad se otorgue su comprensión para su proximidad en retroalimentación, dando así la regularidad requerida que le otorgue en sus posibilidades la consolidación de una totalización hacia un centro de operaciones que emane en sus ramificaciones de dirección a las unidades correspondientes su solidificación (seguridad social, seguridad patronal, seguridad integra), para establecer en sus normas y leyes y reglamentos, a la diversidad de departamentos como participación activa de una coordinación en optimización de una sincronización hacia objetivos en utilización de rendimiento en espacios a un sistema geográfico universal que proponga su relevancia en generalidades o particularidades de cada organización, institución, empresa.-**

“La gente piensa a veces que la estructura es estática, fija, o estacionaria. Las imágenes que vienen a la mente son vigas, puentes, muros o monumentos. Mientras pensamos en las estructuras como algo inamovible y rígido, están lejos de ser estáticas, aunque si trabajan como

³⁷ op. Cit. ; “Corrientes corporativas , Las leyes inevitables de la estructura organizacional”; pag. 36

se las diseñó parecerán fijas. Para crear estabilidad, la estructura debe contener innumerables relaciones dinámicas que producen balance, fuerza, y solidez. La estructura es un dinamismo que impele movimiento, cambio, transformación y fluctuación. Cuando pensamos en la estructura como algo dinámico más estático, estaremos más cerca de comprender su naturaleza.

El estudio de la estructura nos enseña cómo el cambio puede y debe ocurrir, y cómo acabará –en otras palabras, cuáles son las consecuencias del cambio y las causas de estas consecuencias. Por ejemplo, si conocemos la estructura de un rascacielos, está nos dirá cómo se comportará en un huracán o en un temblor, y por qué. Si entendemos la estructura de una película, podemos predecir lo que la gente experimentará en varias de las partes de la historia, y haremos la película con esa comprensión.

En ningún otro lugar es más relevante el tema del cambio predecible, como en nuestras organizaciones. El esfuerzo valiente para el cambio organizacional a través de los últimos 20 años, es un testimonio profundo del deseo de algo mejor que lo que tenemos. Pero el fracaso en la mayoría de estos esfuerzos revela una verdad cruda: las dinámicas del cambio no fueron bien entendidas y, por lo tanto, no pudieron ser aplicadas."³⁸

- Describimos en una esfera de circunstancias las generalidades y particularidades que en asombro se exhiba el ser humano en las construcciones que se consiguen a consideración de las temporalidades de la creación, en su calidad llamada de esta forma cuando las diversas construcciones cumplen con los requisitos expuestos para su uso en sobremanera de activar las preguntas correspondientes, ¿Cuál es la finalidad primaria o principal de crear las construcciones diversas que en definición la arquitectura provee?, ¿Cómo es considerada su instancia de construcción para referir en esencia propia de la comunicación organizacional su validez en términos de?, ¿Podría la estructura confirmar las instancias de reciprocidad en equivalentes de garantizar al poder como poder ó al ejercicio del poder considerado dentro de las normas de la sociedad ó instalar al poder como una atmósfera lejana e incierta e inhóspita de lo que en generaciones se y han manifestado en estructuras ejemplares como las pirámides de Egipto y siguientes para constatar que existe una energía en definición de la actividad del ser humano?. La existencia del ser humano a totalizado al lenguaje, los idiomas, las

³⁸ Ibidem

traducciones, que posibiliten que la comunicación como fenómeno de una naturaleza se encuentre vinculando en acciones y reacciones a clasificaciones de comportamientos en enfoque de construcciones la cantidad que considera en una pregunta esencial, ¿Qué tan necesaria es la cantidad de construcciones?, ¿Hasta que el fin lo determine?, ¿Posiblemente clarifique la existencia del infinito como un ente relativo a estructuras? La universalidad de estas estructuras colocadas en conocimientos de un estudio de los ecosistemas correspondientes en ningún, momento determinan su funcionalidad cada una encuentra su posición correspondiente e inalterablemente en situaciones de dirección estratégica estableciendo en sus roles psicológicos el comportamiento organizacional caracterizando al instinto de sobrevivencia que puedan ser interpretados en instancias de combate, exploración, colonización dejando a las materias cubiertas por la ciencia su esencia en constitución animal-racional de una integración en el propósito mismo del universo dando hipotéticamente opciones a elegir caminos de un sistema geográfico universal instalado en las complejidades de una ignorancia hacia un conocimiento en sus condiciones (estrategia:tácticas), que el universo compete ó advierte para su "interés propio" que en este momento se le puede designar de esta manera al fenómeno del nacimiento del universo y de la naturaleza en composiciones de intensidades, volúmenes, dimensiones, profundidades, trayectorias que el ser humano u otra especie de otra galaxia tengan que acceder a estas mismas condiciones, pero que se regularan en las diferencias existentes propuestas por un sistema de aprendizaje considerados en comprensión a metodologías de investigación constatados en práctica-teoría-práctica y que posiblemente se pueda o se puedan quebrantar leyes de la ciencia en el surgimiento de otras nuevas leyes calificando al error en ningún momento meramente proporcional a lo que se refiere el ensayo-error, quedando en decir que queda fuera de contexto por la constatación válida que se considera en una verdad absoluta por su practicidad inmediata quedando en campos de conformidad para el establecimiento de nuevos y rigurosos estudios que confirmen la certeza en divisiones que postulen que la consciencia del ser humano sea únicamente una base matemática.-

"EL PODER DE LA ESTRUCTURA"

"La estructura tiene su propia belleza e integridad, su propio principio y propósito, su propio ritmo, inherente textura y continuidad. Pero eso no es todo. La estructura puede ser también entendida exactamente como un poder. Como un poder que domina nuestras vidas y

organizaciones, a través de su habilidad para determinar resultados. No importa lo bien intencionados, listos, visionarios, abiertos, o entendidos que seamos, el cambio no tendrá éxito si la estructura fundamental en la que estamos no lo soporta.

Si la estructura soporta el cambio, la probabilidad de éxito aumenta notablemente.

Pero frecuentemente la estructura es difícil de ver. No hemos sido entrenados para pensar estructuralmente, así que, en la generalidad de nuestras vidas y organizaciones, las estructuras están invisibles. Sus consecuencias, no obstante, son perfectamente visibles en las circunstancias en que nos encontramos- proyectos mal fundamentados que no sostienen a la organización, estrategias no claras, tácticas que compiten unas con otras, sistemas de compensación que recompensan valores opuestos a los comprometidos, demasiados cambios en la alta dirección, proclamaciones poco significativas en el diario acontecer de la compañía, y así sucesivamente. Todas estas son consecuencias de la estructura."³⁹

- ¿El por qué del "CAMBIO"?
- El "CAMBIO" surge en las instituciones, empresas, organizaciones para dar en garantía el profesionalismo en el que se accede a los servicios y productividad y control de calidad prestados a una sociedad, como realce a una constatación en estructuras mentales (procesos mentales) en atención mental a situaciones que el universo propone para su equivalente en estrategia, donde el "ÉXITO" se le atribuye a la resistencia temporalmente hasta su adaptación que en diversidad de factores se pronostican en cuantificar las cargas de un desorden a un nuevo orden en vísperas al desorden en organización (materiales, tecnología, ciencia) a hechos en clasificación, selección, advenimientos que pudiesen en relación a una revelación en cultura corporativa que sostenga en conductas de instalación a nuevas perspectivas en retroalimentación a una comprensión en trayectoria de cada institución, organización, empresa.
- El "ÉXITO" se constatará en base a una nominación en el ejercicio de una posición en relación a un cuadrante tiempo-espacio, la adjudicación de dicho término se clarifica en aprobaciones que pueden ser desde la misma negación en función y estructura de colocaciones en nivelaciones de una distribución del conocimiento en advertencia en dominio para su administración en etapas o ciclos en tiempo para su regulación en "PRÁCTICA".-

³⁹ op. Cit. ; "Corrientes corporativas , Las leyes inevitables de la estructura organizacional"; pag. 37

"CAMBIO ORGANIZACIONAL"

"El fenómeno de los cambios"

"CAMBIO" puede definirse como la modificación de un estado, condición o situación. Es una transformación de características, una alteración de dimensiones o aspectos más o menos significativos.

El siglo XX se presenta con cambios radicales y con un ritmo sin precedentes en la historia de la humanidad. En 1955, el físico J. Robert Oppenheimer, en el pasaje citado por Bennis (1966, página 19) dice: "Algo que resulta nuevo es la preponderancia de las cosas nuevas, es el cambio de escala y de mira del propio cambio, de tal modo que el mundo se altera mientras caminamos sobre él, de manera que los años de la vida de un hombre no testimonian hoy en día un pequeño crecimiento o reordenamiento de lo que aprendió en la infancia, sino una gran evolución.

El propio Bennis (1966, página 19) dice en el mismo pasaje que, en la medida en que "los cambios se vuelven un factor permanente y acelerado, la adaptabilidad a tales cambios resulta cada vez la más importante determinante de la supervivencia". Por otra parte, la propia adaptación, evolución o renovación implica cambios, pues solamente se hacen si se modificara una cosa.

La capacidad de percibir y entender los cambios y sus reflejos sobre el hombre y la institución, de adaptarse a las exigencias de los hechos nuevos y si fuera posible anticiparse a la llegada de los cambios y a los nuevos hechos, pasa a ser una condición vital. Además, el proceso de cambios internos es una característica de los organismos vivos. Vida es sinónimo de cambio. La propia muerte es cambio, es trascendencia de estado. Pues "en la naturaleza nada se crea, nada se pierde, todo se transforma" según la frase de Lavoisier."⁴⁰

- Propiamente dicho la característica de la vida es el cambio pero existe la pregunta que revela su posición en diferencia lo que el ser humano manifieste ante lo que significa el movimiento, la trayectoria, la continuidad, aspectos que interceden ante la definición de lo que es el "CAMBIO".

⁴⁰ Mello Faria ; "Desarrollo Organizacional" ; ed. Limusa noriega editores ; pag. 47.

La situación en la que se determina una organización es a raíz del tiempo que considera en sus estados espaciales su ritmo, su propósito, su conocimiento que paradójicamente se presenta dicha organización en cuestiones de orientación a partir de un sistema geográfico universal que tratará su indicativo en periodizar sus niveles de rendimiento de donde el movimiento es un fenómeno que dispone de alternancias representativas en el "CAMBIO". A partir de situaciones espaciales consideramos que el "CAMBIO" es una ejecución de participación trascendental. La organización vivifica su trayectoria a partir de una continuidad que otorga sus objetivos a través de planeaciones estratégicas, pero que son regulados por las generalizaciones de la organización en comportamientos que deben ser "UNIDIRECCIONALES" en sus conceptos particulares de movimiento, que por tal, dicho fenómeno caracteriza al "CAMBIO" de forma explosiva en contenido hacia su nueva constitución o forma. Los elementos(individuos) se ejercen en establecer las variables que en contradicción a la constatación de una teoría posibilite a los resultados su oportunidad en las vertientes correspondientes de instintos, percepción, imaginación, mediciones de error, intelecto, ideas, análisis crítico, identificación del fenómeno, descodificación de códigos, perspectiva, intencionalidad, construcción de paradigmas o modelos. Es así que las estructuras mentales(procesos mentales) distinguen en situaciones espaciales su animal-racionalidad de una especie que en necesidades de instinto de sobrevivencia se equipara en que a partir de una funcionalidad en estructuras sociales complejas la cooperación de cada uno de los elementos(individuos) para cubrir objetivos que la organización propiamente señala en modificar sus actividades pero que en su dirección estratégica considera como el "CAMBIO" que revelará sus condiciones(estrategia:tàcticas) para una equiparable estudio de los rendimientos de un equipo de trabajo o de carácter individual, dando a la organización su meramente satisfacción hasta sus nuevas perspectivas previamente estudiadas, analizadas, autorizadas.

Las organizaciones toman en cuenta lo que representa el "CAMBIO" y sus consecuencias que en analogía a la diversidad de respuestas expuestas por la intencionalidad en planeación estratégica se considere su exhibición en lo que representa un "ERROR", es bien sabido que la inmersión a una nueva perspectiva colocada en dirección de una nueva ruta constata sus riesgos. La idea de identificar a lo desconocido nos lleva a considerar que en ningún momento se tomaron las debidas precauciones , partiendo que la misma naturaleza animal-racional del ser humano se propague en reaccionar en reflejos de lo que el "ERROR"

representa como una nueva finalidad en equilibrio que señala al aprendizaje como la relación que percibe el elemento (individuo) en acceder que existen los niveles en actividades locales y/o de ambiente (social, hábitats, ecosistemas) rodeando al elemento(individuo)de lo que el "ERROR" surge como un principio pero que el tiempo señala en preparación dependiendo de las etapas cubiertas por la organización en objetivos.

Las organizaciones en su consideración de otorgar un servicio en función del giro comercial al que se dediquen, en su búsqueda de sus propias exigencias, hace énfasis de lo que en virtudes de evaluaciones en corrección de errores canaliza a la dirección estratégica sus operaciones que en análisis de datos revisa para sus conclusiones correspondientes y otorgar la autorización que indique en preparación sus inicios que notifiquen las bases fundamentales en una organización que se representa a si misma en una cultura corporativa que requerirá de una retroalimentación con sus datos en características, detalles, principios, leyes, teorías, ubicando a las conclusiones de dicha investigación en la retroalimentación correspondiente, siendo que en dichos informes otorguen en sus errores la trascendencia del "CAMBIO". Pero nos preguntaríamos ¿Por qué surge o surgiría de dichos errores la trascendencia del "CAMBIO"?, ¿La lógica correspondiente accede a los aciertos, puntos de inflexión, exactitud, precisión, márgenes de error, perfeccionamiento, cómo situación en estabilidad meramente proporcional a los requerimientos de la organización?, ¿Dichas investigaciones comprueban su validez en distinciones de "rigor naturalis" al que el ser humano en sus instintos animal-racional atraen en estructura mental(procesos mentales) que constatan la actividad en uso hasta su vigencia en totalización de métodos, modelos, metodología, su integridad para conclusiones que emanan en generalización, particularidad, universalidad, operacionalidad, objeto de estudio para fundamentos básicos?

Los "CAMBIOS" mantienen su ritmo que en regulación a la aceleración en necesidad de la humanidad se recrean como un acto de permutabilidad en atmósferas clasificadas en desorientación hasta su adaptabilidad, manifestándose al conocimiento como un eje que debe ser controlado y que a través de la tecnología se sensibiliza su sistematización para el logro de la adquisición en disponibilidad de dicha información para su utilización en las diversas organizaciones que se registran como una conformación de acciones de elementos(individuos)

que en uso de materiales (trabajo, labor, tarea) queda en magnitudes de consciencia el "ERROR" para su índice de valoración y sus reacciones por su adjudicación a las condiciones (estrategia:tácticas) que la organización en sus estudios de verificación se obtuvo su corrección para su utilidad y clasificación y autorización. –

"Manejo del Aprendizaje"

"Aprender no es el simple hecho de "conocer o captar algo". Como parte de la plataforma de despegue, aprender significa "averiguar por uno mismo"; es exponerse y encontrar; es algo que cuesta; luego hay que arriesgarse a aprender. El verdadero aprendizaje enriquece, pero hay que invertir por ello, hay que practicarlo permanentemente, para renovarse de manera constante al ritmo de los cambios, y así partir cada vez de una plataforma acorde con las exigencias, con los desafíos, los cuales también se renuevan.

El aprendizaje tiene dos elementos fundamentales: descubrimiento y riesgo; el primero brinda opciones y enriquece; el segundo es inversión y fortalece.

Por otra parte, deben aprender de sí mismas tanto las personas como las organizaciones. Las personas deben aprender a manejar sus propias resistencias, a anticiparse a los cambios, a contribuir por iniciativa propia; las organizaciones deben aprender a organizarse en un continuo de mejora, innovación y cambio que les permita obtener resultados competitivos. Y ambas, personas y organizaciones deben aprender cómo alcanzar sus metas, cómo dar satisfacción a los clientes, cómo integrarse por causas comunes....

El aprendizaje organizacional es resultado del aprendizaje colectivo, base para lograr la competitividad. El aprendizaje individual reclama atrevimiento y el organizacional sinergia; el primero es un acto personal voluntario y el segundo, grupal armónico; uno enriquece a la persona y el otro a la organización: el primero es un acto único y aislado y el segundo es la consecuencia de muchos actos relacionados entre sí y en los cuales todos se involucran. La flor viva está compuesta de diferentes elementos que trabajan en armonía; si se les separa, muere. Lo mismo sucede con las organizaciones: es necesario que todo el personal aprenda conjuntamente, para que se dé una dinámica vivificante. Aprender por voluntad propia es un acto aislado, aprender como equipo de trabajo es un acto organizativo; el primer aprendizaje brinda oportunidades a persona por persona y el segundo a todos los involucrados; el primero estimula el ánimo individual, y el segundo la

dinámica vivificante organizacional. Aprender por vocación personal es un acto aislado, en cambio, aprender por sentido de causa común es un acto organizacional; lo primero distingue a los comportamientos individuales y lo segundo a la cultura de la empresa.”⁴¹

- **En validación de lo que representa el aprendizaje en su naturaleza, la acción de una determinación se concede en perspectivas de una instancia de instinto natural en vertientes que esclarecen la actividad social en una forma de conducta de relaciones de producción (exportación-importación) de una civilización que se ordena en su destino para su proporción en desarrollo, a partir de que las dimensiones se capitalizan en regímenes de consolidación de gobiernos que en autenticidad a un “modus vivendis” se deja en el aprendizaje la diversidad en territorio nacional hacia los estados que en representación única y valedera se reacciona en reciprocidad a lo que en soberanía se refiere, dando cabida a la importancia de la enseñanza hacia el “modus operandis” se refiere en cada organización, institución, empresa, cuando la instauración de una tecnología, ciencia, materiales, se pretende en elaboración para su integridad en los espacios adquiridos para su construcción: de fuentes de información, de electricidad, de edificios, de puentes, de carreteras, etc., por tal motivo, aprendizaje es una selección de información e inclusive la asimilación de conocimiento gradualmente para su respectivo uso en dirección que cada individuo o grupo social lo adjudique a una respuesta en la diferencia de distinguir las acciones propias de la necesidad de cada nación.-**

COMPLETAR EJERCICIO:

- **A partir del instante de lo que el aprendizaje se concibe, éste se hace en conspiración a la “NATURALEZA”, que advierte en sus estadios de singularidad en lo que al “CONOCIMIENTO” y a la “IGNORANCIA” se refiere, quedamos en instaurar un ejercicio acerca de lo que se dirija la inclinación en visión, imaginación, perspectivas, de una recreación de carácter individual que en su haber desarrolle a lo que en expectativas de una civilización se adjudique su dirección y constate su interés en estrategia como la propia esencia de una “DIALÉCTICA” se manifieste; poniendo en sus anhelos de distribuir en lo que en “AUTOESTIMA” se revele, se considera éste cuento de la manera siguiente para su continuación:**

⁴¹ Tijerina Serafin Limón ; “Competitividad” ; ed. Castillo ; pag. 63.

Cuento (s)

"Las 2 islas flotantes: la isla de la ignorancia y la isla del conocimiento"

Había una vez que existían dos islas flotantes a una le llamaban la isla de la ignorancia y a la otra la llamaban la isla del conocimiento; en la isla de la ignorancia no existían letreros, brújulas, bibliotecas ni estudio cualesquiera que pudiera dar una explicación a la ubicación, fenómeno o hechos por los cuales la isla de la ignorancia se pronunciaba en el firmamento, sus habitantes no les interesaba conocerse para poder identificar la labor que primeramente lo hacían bajo arduos trabajos, evitaban comunicarse puesto que consideraban que de esta manera los llevaría a entablar conversaciones, pláticas, diálogos comúnmente no necesarios a lo que la ignorancia de forma tan pronunciada se hallaba en toda la isla que media 17 Km. de largo por 14 Km. de ancho; en la isla de la ignorancia sus habitantes solían dormir en las cuevas que la montaña consentía en las postrimerías del lago que era primeramente su sustento de agua al igual que el pequeño río que rodeaba a la montaña hasta llegar a un pequeño canal que conducía al lago y este asimismo se suministraba dentro de la profundidad de la isla con una medida de 10 Km. de base en toda la isla. La alimentación de los habitantes que eran pocos entre cuatro a cinco personas que se suministraban de frutos y algunos animales como conejos, víboras, cabras, pollos y pescados, y de frutas: cocos, piñas, manzanas, peras y fresas. En su afán de considerar a la ignorancia como tal no les interesaba procurarse de orden para elaborar alguna huerta, hortalizas o granjas; preferían que la organización se sujetara a la naturaleza misma en proporción de lo que se les antojara comer; no existía creatividad ni inventiva para conseguir carne fresca, preferían esperar a que se lastimara algún animal de tierra para sí aprovechar la ocasión de comerlo. En cuanto a la pesca, quién estuviera en calidad de disponibilidad para cazar pescados se consideraba oportuno la idea de comerlos. Caminar, correr o nadar eran considerados retrocesos a la vida; la ignorancia debía tener su estilo como el olvidar contemplar las estrellas o evitar el amanecer; considerar que la isla de la ignorancia pronunciada en el firmamento podía bajar al mar, al océano, o subir hacia las estrellas era totalmente fortuito y considerado una blasfemia . En la ignorancia sólo se aprobaba lo que el estómago al instante deseara.

A unos 20 Km. de distancia se encontraba la isla del conocimiento en ella sus habitantes se procuraban en conocer la longitud y anchura de la isla al igual que su profundidad, ésta era igual en medidas a la isla de la

ignorancia. La montaña que proporcionaba cuevas para poder ocuparlas, se podían contemplar que se encontraban con pilares y bases de madera con lo cual podían ordenar lo que se pudiera colocar como mesa y sillas, sillones y camas, sus habitantes tenían en su haber catalejos, brújulas, plumas, libros, papeles, y su considerable deseo de organización. Cada uno de los habitantes que también serían 5 habitantes se pronunciaba por aprehender algo nuevo cada día, pero también por lograr el perfeccionamiento en lo que hacían a diario para así poder ayudarse mutuamente y en cada día consideraban al ejercicio y la yoga su lugar especial. Los amaneceres eran interesantes; saludables; prolíficos por lo cual todos amanecían y anunciaban una oración siempre de contenido y forma diferente; el estudio de la isla para ellos era importante como también era importante conceder su lugar a la granja ,hortaliza y huerta que pudiese manifestar en cada uno de ellos su habilidad, su estratagema, su conocimiento en virtud de las necesidades que en consecuencia traerían satisfacción cada día hasta el anochecer y de manera diferente, gustaban de entender las intensidades del clima en temperaturas altas o bajas y para ello tenían los conocimientos en una biblioteca que ellos mismos construyeron para su aplicación que pudieran utilizar en práctica y tecnología a menester de su ímpetu y motivación así como su entusiasmo. Gustaban también de la meditación, la reflexión y la contemplación e hicieron una sala donde discernían, dialogaban, platicaban, conversaban, hacían juegos que ellos mismos inventaban. Los habitantes de la isla del conocimiento contendían en conocer las leyes gravitacionales que daban a la isla nuevas direcciones en curso de la tierra y en cada lugar procuraban conocer la riqueza de las culturas milenarias pero también gustaban de conocer las estrellas y para ello hicieron una cúpula antigravitacional que pudiera conservar el oxígeno de la isla del conocimiento con propulsores de despegue y aterrizaje; en una zona periférica a la isla se encontraría un observatorio con telescopio que proporcionaría datos, las cuales se harían mapas galácticos que registrarían rutas cósmicas y en donde la capacidad de aprender es y será un hábito constante en la vida de cada uno de los habitantes de la isla del conocimiento.

La inercia, la velocidad, la lentitud, la fuerza, la debilidad, la masa, la gravedad, los hoyos negros, las estrellas, supernova y sus cambios, el movimiento, las galaxias, en consideración al intercambiar opiniones presentaban en tesis a la inercia y como antítesis al reposo que en síntesis correspondían a que una fuerza, un motivo, o una relación contraria disponía de esa oposición para rehacerse de forma dinámica en acción, racionalidad (razón, análisis, memoria) y dirección en sentidos que fueran ubicando su estado emocional en participación

con la adaptación a la naturaleza que rehiciese su nueva organización en fuerza y resistencia y coordinación al igual que en flexibilidad.

Al regresar al punto inicial los habitantes de la isla del conocimiento que se encontraba a 20 Km. de la isla de la ignorancia prepararon que era conveniente hacer una visita a la isla que habían visoreado y que sabían el porqué permanecían de esta manera, por lo cual consideraron ayudarlos llevándoles plumas, cuadernos, libros, materiales de construcción, así como fotografías de otras culturas y sus costumbres.

Los habitantes de la isla de la ignorancia permanecían en el mismo punto flotante a las vísperas de lo que la misma isla produjera. Al ver que se aproximaban los habitantes de la isla del conocimiento, avanzaron diciéndoles que se alejaran, que no necesitaban intervención alguna para continuar su vida cotidiana, ¡váyanse!, ¡váyanse!, ¡váyanse! . Mientras los vecinos distantes ya encontrados y cercanos a la isla pronunciaron ¡esperen, que la vida propone lo que la misma vida provee!; ¡esperen, que esperar a que el movimiento se disuelva, es únicamente dejarte envolver y hacerte tu propia víctima de el mismo movimiento!; ¡el ahora esta inscrito en tu proyecto, una etapa termina y otra continua dentro de la continuidad!

Fue así que consintieron que los habitantes de la isla del conocimiento se acercaran, aunque el recibimiento fue de celos, envidia y miedo y estas interdependencias conducían a tensión y conflicto en la recepción, ha aquellos que sólo debían infiltrar en base a su intencionalidad los caminos que el universo obsequiaba con sus debidas complejidades.

Es lógico el hecho de que pensar en esquemas de rendimiento y competencia produzca miedo, envidia y agresividad en aquellos que asumían esa posición en calidad de bienvenida. Los habitantes de la isla de la ignorancia, que bien enterados y dándose cuenta de su posición los habitantes de la isla del conocimiento trataron con prudencia y diligencia en comportamiento predisponiendo ante todo la comunicación oportuna, clara y resultante de la experiencia de entablar situaciones anteriores en otros lugares, la dificultad que se presentaba al desembarcar era originalmente ante la ignorancia de lo que los visitantes reflejaban en sus vestuarios, artefactos y comportamientos que harían que personas en la época de las cavernas los tuvieran y los vieran como demonios o dioses enfurecidos en venganza de los errores cometidos por los habitantes de la isla de la ignorancia.

Después de 12 horas de desembarco, en donde se estiraba y se aflojaba su aterrizaje en la isla de la ignorancia, los habitantes de dicha isla comenzaron con estruendosos gritos de ¡váyanse!, ¡váyanse!, ¡váyanse!; al haber desembarcado consideraban el acierto sabedores que el error en los acontecimientos de la vida es proporcionalmente a la magnitud de la consciencia, intencionalidad y variabilidad en posibilidades de elección en estrategia, táctica, y condiciones en los que el hombre asimismo se refleja como el universo se refleja en movimiento, orden, reordenes, nuevas constelaciones en su ley natural de vida y muerte.

Pronunciaban: ¡váyanse!, ¡váyanse!, ¡váyanse! decían los habitantes de la isla de la ignorancia al tiempo que se replegaban en direcciones diversas para sí no tener que ser apresados como ellos que en su momento lo pensaron, adelantándose a dichos acontecimientos en víspera a un pobre entendimiento de tecnología, concepto de civilización y racionalidad.

La inercia misma la utilizaron a favor procurando en el primer día de desembarco su campamento en la playa de la isla de la ignorancia. Al entender científicamente que emergen emocionalmente ante el desconocimiento, los visitantes trasladaron una nueva forma de hacer contacto con los habitantes de la isla de la ignorancia.

Durante una semana decidieron los visitantes permanecer en la playa al lado de su embarcación flotante de donde se proveían de sus víveres para tener opción a entrar en contacto con los habitantes de la isla de la ignorancia. En esa semana escucharon ruidos, gritos, y repudios por parte de los habitantes, pero los visitantes procuraron hacerse partícipe imitando lo que los habitantes hacían que al final de la semana se dejó de escuchar tales ruidos, gritos y repudios.

A la siguiente semana fueron constantemente observados aunque sin ningún síntoma de ataque, o agresión hacia los visitantes, comenzaron a preparar las tiendas en forma de ángulo y pusieron mesas, sillas y objetos: tales como libros, cuadernos, plumas, crayones, colores de madera, gomas, compases, pizarrones, gises, borradores, cartulinas, y pisapapeles que en general cubrieron un espacio que pudieran ser observados, acechados y la intención principal ser imitados, pero para ello tendrían que lograr que se acercasen para poderles enseñar, para

Muchos estructuralistas fueron entrenados en la música o en matemáticas, probablemente éstos son los lenguajes más puramente estructurales, en el mundo de la dirección, el trabajo de los grandes pensadores Peter Drucker y W. Edwards Deming está lleno de ideas estructuralistas. Ambos tenían antecedentes musicales. Drucker consideró convertirse en músico antes de interesarse en los problemas gerenciales. Deming, un estadístico, también fue compositor.

EL CAMPO DE LAS DINÁMICAS ESTRUCTURALES

Por supuesto que el término estructura ha sido usado en una gran variedad de contextos. Dentro de la dinámica estructural tiene un significado técnicamente exacto:

La estructura es una entidad formada por la influencia que las partes tienen unas sobre otras y sobre el conjunto.

La primera opinión incluida en esta definición es que: la estructura es una entidad. Esto quiere decir que es una totalidad, una sola cosa. La estructura tiene integridad y unidad.

Aunque una organización tiene una totalidad, generalmente no pensamos así. Comúnmente pensamos en las partes como equipos, departamentos, funciones, productos, personalidades, estrategias, políticas, sistemas de distribución, clientes, procesos, intereses competitivos, actividades, liderazgo, y así sucesivamente. Si bien estos elementos existen, no están en el vacío. Muchos factores individuales se combinan para formar la organización.

La segunda opinión dentro de la definición de estructura implica partes – la existencia de elementos individuales-; la tercera es la naturaleza de la relación que forman cuando se combinan esas partes. Para que la relación sea estructural, los elementos deben influenciarse unos a otros. Cada elemento debe tener impacto en los otros.

La estructura es:

- una entidad
- conformada por elementos individuales
- que se impactan entre sí por una colección de partes, no estaríamos entendiendo el significado o la función que las partes tienen dentro de su unidad estructural.

Y la organización es una estructura, queramos o no. Así como su varios elementos combinan, afectándose unos a otros, nos vemos enfrentados por sus dinámicas estructurales."⁴²

- En cada organización se conspira en introducir modelos de productividad personal que dirijan organizadamente el trabajo correspondiente a cada uno de los empleados que albergan posiciones estratégicas condicionadas a la respuesta de efectividad en relación con las dinámicas departamentales para establecer planeaciones estratégicas que correspondan a la participación activa del personal en situaciones de índole específico del área o especialidad en que este ejerza. Los cursos de capacitación crean y/o recrean a partir de una continuidad en diversas etapas divididos en temas la complejidad en que se advierte la resolución de problemas específicos, generales, de volumen, de magnitud, de precisión, logísticos e interpretativos, de carácter dimensional y tridimensional, de distancia, de coordinación y de criterios y de posibilidades de estrategia. -

La siguiente exposición es la situación en dialéctica que prepara en sus resultados correspondientes:

Considerando la participación de esta tesis que inicia con lo siguiente:

¿QUÉ ES LA ESTRATEGIA Y CUAL ES SU IMPORTANCIA?

- Para poder considerar a la estrategia como tal, debemos asumir que el conocimiento es un factor primordial en la elaboración de "X", "W" o "G" tipo de estrategia. Hemos dado por sentado la esencia participativa como conocimiento-estrategia-conocimiento, tomando a consideración que las dinámicas de las empresas se encuentran vinculadas en composiciones naturales(competitividad) que registran anualmente sus ingresos, capital y activos pero que también gastan en publicidad, mercadotecnia, investigaciones científicas, investigaciones tecnológicas, materiales, etc.

La estrategia es un estudio profundo entre la utilidad de un servicio, producto ó bienes que repercuten en el uso directo de cada uno

⁴² op. Cit. ; “Corrientes corporativas , Las leyes inevitables de la estructura organizacional”; pag. 38-39

de ellos en profundidad, movilidad y asimilación; en adquisición de elementos naturales como la coordinación, sincronización, dinamismo, estabilidad, balance y perspectiva empresarial.

Conforme a la dirección estratégica desglosaremos los términos equivalentes a:

Profundidad, movilidad, asimilación.

Profundidad: el comprador obtiene del servicio, producto o bienes una garantía que equivale a la calidad que la misma empresa otorga por el producto, servicio o bienes adquiridos.

Movilidad: el uso en cada servicio, producto o bienes es perceptible en las modalidades que son requeridos, obteniendo así beneficios que en algunos casos deben ser retroalimentados, en otros renovados y en otros clasificados (Excelencia).

Asimilación: la práctica en uso del servicio, producto o bienes adquiridos conllevan a que se desarrolle para el crecimiento individual o colectivo que permite que la gravedad de esta práctica sea cien por ciento rentable en su inversión para las dos partes (el comprador y el vendedor).

Las organizaciones hacen sus derivaciones a partir de complejos estadios de venta-compra-venta en resultados que requieren de planeaciones estratégicas, estas empresas proponen la calidad del producto, servicios o bienes que en sí representan el patrimonio empresarial en utilidades meramente en proporción directa a la clasificación en especialidades y áreas departamentales que establezcan metas y objetivos delineados y de alcance en productividad, servicio y almacenamiento.

Las vertientes de servicio al cliente en cada organización varían en precio, producto, calidad del servicio y distribución en relación a bodega o almacén.

Conducir el sentido de cooperación en cada uno de los trabajadores requiere de una labor de balance instaurado en las organizaciones, esto quiere decir que el activista mayor (empresario, ejecutivo, gerente) maneje sus objeciones y prejuicios al constatar en los cursos de capacitación la participación prometedora en interés y obtención de posibilidades de crecimiento del trabajador para una reivindicación en compromiso con la organización. –

La antítesis de la estrategia la describimos en el siguiente escrito:

“Con todo, las afirmaciones estratégicas pueden convertirse ellas mismas en una heurística automatizada que termine reduciendo las oportunidades y condicionando las decisiones para guiarlas hacia los caminos preestablecidos. Nelson y Winter opinan con un fuerte espíritu procesualista:

Es desde todo punto inapropiado pensar en el comportamiento de las empresas como una serie de elecciones deliberadas de entre un gran número de alternativas, que algunos observadores externos han llamado oportunidades “disponibles” para la organización. El menú no es variado sino reducido e idiosincrásico; se erige dentro de las rutinas de la empresa y la mayor parte de la “ELECCIONES” se realizan automáticamente mediante estas rutinas.

Las estrategias no se eligen; están programadas.

Las estrategias son la manera en que los directivos intentan simplificar y ordenar un mundo demasiado complejo y caótico para comprenderlo. Los procedimientos habituales y las cuantificaciones precisas de la planificación estratégica son rituales reconfortantes, una manta de seguridad que protege a los directivos de un mundo hostil. Así, Weick (1990) nos cuenta la historia de un destacamento húngaro que se perdió en los Alpes durante unas maniobras militares. Estuvo nevando durante dos días; los soldados terminaron por perder la esperanza y decidieron dejarse morir en aquel inhóspito paraje. De pronto, uno de los soldados encontró un mapa en el bolsillo. El destacamento recuperó la confianza y comenzaron a caminar con renovadas fuerzas hasta salir de las montañas. Una vez sanos y salvos en el campamento, descubrieron que se trataba de un mapa de los Pirineos. Para Weick (1990), los planes estratégicos son a menudo como este mapa, no importa si son incorrectos, siempre que den confianza a los directivos y les presente una meta clara. Si la empresa se queda esperando el mapa correcto se

congelará; si se levanta y se pone en marcha, de alguna forma u otra encontrará su camino, adquirirá experiencia y creará sus propias oportunidades.

De esta forma, la secuencia clásica de formular primero y de implementar después se vuelve del revés: la estrategia se descubre con la acción (March, 1976). La distinción que hace Alfred Sloan (1973) entre la "creación" y la "ejecución" de las políticas comienza a difuminarse. Dudando de la capacidad de los altos directivos para prescribir estrategias efectivas en el perfecto aislamiento de sus despachos, íntimamente con los materiales: modela la arcilla con un toque personal, las imperfecciones inspiran su improvisación artística, las manos y la mente trabajan al unísono en un proceso de adaptación constante. Y así debería hacerse con la estrategia. En un mundo tan complejo y lleno de sorpresas, imposible de predecir, los estrategas necesitan conservar la cercanía, la atención y la adaptabilidad del artesano, en lugar de caer en la indulgencia de los planos a largo plazo. Para Mintzberg, la estrategia del artesano es un proceso constante y adaptativo en el que se mezclan inextricablemente la concepción y la implementación.

Esta visión de la estrategia carece de cualquier glamour: las manos están sucias de barro, los pasos son pequeños y sólo se distinguen unas pocas luces que iluminen el largo camino hacia lo desconocido. Pero estos pequeños avances no deben ser despreciados. Como bien decía Lindblom (1959), existe una ciencia de "arreglárselas como se pueda", que exige la comparación exhaustiva de opciones sucesivas y un cuidadoso mantenimiento del consenso. El enfoque adaptativo gradual de la estrategia tiene su propia racionalidad, a la que Quinn (1980:89) denomina "incrementalismo lógico". La mayor racionalidad del incrementalismo lógico descansa en la aceptación de que la racionalidad humana es limitada: "los estrategas más inteligentes saben que no siempre pueden adelantarse a todos los acontecimientos" (Mintzberg 1987:69). Consciente de sus propias limitaciones, el incrementalista está sujeto a un proceso de experimentación y aprendizaje."⁴³

La síntesis se describe de la siguiente manera:

EN LA CRESTA DEL CAOS

⁴³ Whittington Richard , "¿Qué es la estrategia? ¿realmente importa? ; ed. Thomson.

“La idea de la estrategia “emergente” encuentra cada vez un mayor apoyo en la “Teoría del Caos”, la nueva ciencia que estudia los complejos sistemas adaptativos. Esta nueva disciplina estudia cómo el orden suele nacer naturalmente del caos. No exige un plan minucioso de los altos cargos; bastan tan sólo unas pocas líneas de acción emanadas del fondo.

Brown y Eisenhardt (1999) ponen el ejemplo de los “boids”, una simulación en ordenador de unos agentes autónomos parecidos a los pájaros. Algo sorprendente ocurre cuando a estos entes sin inteligencia se les da tres reglas sencillas: intentar mantener una distancia mínima con otros objetos, incluyendo a los demás boids; intentar ir a la misma velocidad que otros boids e intentar moverse hacia el centro de la masa de los boids cercanos. Independientemente de su posición inicial en la pantalla y del número y situación de los obstáculos, los boids terminan haciendo siempre lo mismo: forman una bandada. No hay necesidad de líderes; el orden surge de forma natural de la mirada de pequeños objetos adaptativos.

Lo importante al estar “en la cresta del caos” es poseer una estructura suficiente que permita la emergencia de patrones pero que no llegue a ocasionar inflexibilidad y altos costes. La compañía estadounidense 3M permite a sus científicos que hagan lo que quieran durante el 15% de su tiempo, pero siempre dentro de un marco que insite en que el 30% de sus ventas proceda de productos menos de cuatro años mientras fija objetivos de rentabilidad y crecimiento elevados. Las ideas innovadoras, como el Post-it o el Thiun sulfate, nacen desde abajo pero encuentran su lugar dentro de un marco estratégico coherente. Estar en la cresta del caos significa estar sobre la ola, nunca quedarse atrás ni sumergirse en ella.

Fuentes: Brown y Eisenhardt 1999, Pascale 1999⁴⁴

A sí mismo dentro de la dialéctica de Hegel, consideramos en comprensión la afirmación siguiente que nos coloca en la unidad principal de una secuencia en periodos de calificación en dirección que sólo se concede en atribuir una relación en conspiración con los elementos (individuos) para su índice en particularidades en liderazgo haciendo de un desorden una experiencia en señalamientos como:

- El discernimiento a partir de un criterio se concede a través de un conocimiento equivalente a evaluaciones que provienen de un estado(s) de resultados provistos de la misma organización, posibilitar estas garantías sostienen el alcance de la misma empresa**

⁴⁴ op. Cit. ; “¿Qué es la estrategia? ¿realmente importa?”.

en calidad de producto o de servicio. Hasta aquí se concluye a la dialéctica de Hegel que en tesis, antítesis, síntesis colocan una revelación de una característica o rubro de una cualidad que en fenómeno de comunicación se instala para que la comunicación organizacional se dirija a estadios de cada organización que encuentra su fundamento básico en aspectos de generalizar o particularizar de un desarrollo para cada elemento (individuo) que por tal motivo cada organización muestra su representación en una cultura corporativa. –

2.4.- ¿QUÉ ES UNA CULTURA CORPORATIVA?

"LAS CULTURAS CORPORATIVAS Y LA AUTOESTIMA"

"La construcción de una cultura corporativa con todos los elementos antes mencionados básicas para el desarrollo de un ambiente de trabajo llamado clima laboral de la organización, el clima es el resultado de la interacción de muchos elementos ya mencionados como el liderazgo, la calidad de vida en el trabajo, la pertenencia y orgullo de pertenecer y la autoestima.

De acuerdo con la jerarquía de Lenz:

1.- Identificación de la visión.- "La visión corresponde a la parte más importante de la planeación estratégica de una organización, es su razón de ser en el futuro, es como quiere ser de acuerdo a otros autores Murray). Dentro de la planeación estratégica corporativa la manera más adecuada de establecer la visión es a través del consenso de todos los trabajadores o empleados, o miembros. La visión es compartida por todos para unificar sus esfuerzos y lograr ir juntos en la misma dirección para alcanzar esa visión en el futuro. Para construir una cultura la visión tiene que ser conocida por todos los trabajadores o miembros, se debe despejar en forma de cuadros, carteles, volantes, plumas, encendedores, tarros de café, en el boletín informativo, en el mural y por todos los medios disponibles. Se debe desplegar una encuesta para descubrir si todos la conocen. En el bibliograma aparece en la primera página con toda claridad. Algunas compañías despliegan dentro del bibliograma cuestionarios de preguntas con relación a la visión relativa a su historia y

cómo y por qué se eligió esa visión. Su objetivo es concientizar a los trabajadores nuevos.”⁴⁵

- Tal singularidad que concede sus limitaciones y potencialidades en relación a lo que en perspectiva se refiere una institución, empresa, organización, se canaliza en función y estructura de etapas en tiempo que se colocan en objetivos que pueden ser diferenciales en constatación de actividades en magnitud, dimensión, volumen, de acercamientos o distanciamientos de una visión en requerimientos de conseguir desde sus posibles estudios en señal de los despliegues previos a colocar en servicio, productividad, distribución su relevancia en el mercado. Considerando así a la planeación estratégica su validez en periodicidad que se resuelve en objeto de estudio de cada organización para su correspondiente en meses, trimestres, semestres, anuales, etc., caracterizando en la visión a la estructura su complejidad para su integridad en rendimiento en solicitud a lo que en sociedad se refiere en necesidad. -

2.- Identificación de la misión.- “La misión es la parte coyuntural de una organización. En ella de acuerdo a los tratados de planeación estratégica (Ball, L. W., 1974), Fraser R. A. Y Talbert, J. E., 1974), Kaufma, J. J.,1981), Maurer, J. H.,1982) , Gutman, N. , 1984), Juran, J. M., 1985)) una misión debe contener con claridad los enfoques de acción identificados como estrategias o medios para lograr los objetivos y propósitos fundamentales, dentro está establecer los límites de la acción , el campo y la dirección, puede incluir valores. Puede incluir en el caso de una empresa elementos de marketing y su redacción no debe exceder de 80 palabras, ya que debe concentrar cómo llegar de la organización. Ejemplo de una misión hipotética de una empresa de servicios en comidas rápidas semejante a McDonalds "llegar a alcanzar la mayor satisfacción en nuestros clientes por nuestros estándares de tiempo de servicio, precio justo, higiene y sabor, para ser el numero uno en el ámbito de la nación". Para la construcción de la cultura la misión debe desplegarse en toda la organización en forma de papeles y cuadros y todos los medios posibles. La mayoría de los expertos señalan que es necesario concientizar a los empleados en cada una de las estrategias de marketing señalados por la misión. El conocimiento que los empleados no debe ser solamente cognitivo, sino proactivo y formativo. Se diseñarán curso(s) formatos en los cuales el empleado pueda concientizarse a fondo de la importancia de las estrategias de la misión, que se convierte a partir de ese momento en parte de la cultura personal

⁴⁵ Cruz Ramírez José ; “Autoestima y gestión de la calidad” ; ed. grupo editorial Iberoamérica; pag. 185.

de cada empleado, obrero, jefe, vendedor, ejecutivo, gerente general o divisional o miembro de la corporación. Las funciones de trabajo deben estar encauzadas por la misión. El programa de calidad de la empresa u organización debe estar orientado a la misión. El programa de autoestima y valores también debe estar orientado a la misión y si, como en este caso, el tiempo es importante para la misión se deben diagnosticar a corto plazo a todos los empleados que manejan mejor el tiempo para convertirlos en héroes. La misión debe orientar los sistemas de control general al igual que los programas de comunicación e incentivos, la filosofía corporativa y las políticas, y en general todos los demás elementos de la jerarquía de Lenz (1986)."⁴⁶

- Cada institución, empresa, organización, se deberá constituir en función y estructura de la misión que en cuestionamientos se dirige a la sociedad que en solicitud inspiró su creación para su equivalente en principios, cultura, ideología, con tal motivo se refiere para su efectividad en frecuencias de dimensión en sus respectivos logros que en esencia se divulgue su "EDUCACIÓN", para caracterizar en la obtención de la "RETROALIMENTACIÓN" en fundamentos básicos como la regulación de su propia relación del entorno, la familia, la sociedad, el deporte, la política, la economía, dejando en advertencia su clasificación en calidad y cantidad de una actividad en "RIGOR NATURALIS".-

3.- Identificación de los valores.- "También forma parte de la planeación estratégica, pero son muchos más importantes en la cultura corporativa, ya que los valores "se viven no se escriben" (K. Ishikawa), de acuerdo a esta capacidad de vivir los valores, los individuos establecen roles culturales para vivirlos. Para poder vivir los valores es necesario (Glasntz, 1985) que se construyan lentamente a través de una cultura de medición. Desarrollándolo los instrumentos adecuados para checar que se estén midiendo, creando héroes culturales, mitos, ritos y símbolos para darles la mayor presencia. Se deben colgar en cuadros, cartelones y en todos los medios de la organización."⁴⁷

- La dirección estratégica formada por los ejecutivos de la alta dirección de cada organización, institución, empresa advierten en señalar la relación en un ¿Por qué fue elegida esta construcción como estructura social compleja para en vivificación de una sociedad se postrara? Las ideas de los hombres al igual que el de las mujeres en el

⁴⁶ Ibidem

⁴⁷ Ibid

pensamiento y obra de una institución, empresa, organización, permiten el flujo de la experiencia única y valiosa y en determinación de una negación de conductas diversas hacia la aceptación de estrechamientos de formalizaciones de los elementos (individuos) que hacen de una sociedad en soledad y en compañía su reflexión en direcciones que en ocasiones se constata en sus probabilidades sus evaluaciones o pruebas que otorguen en satisfacción la "RESISTENCIA" de cada elemento (individuo), poniendo en cubierto a exhibición la vanguardia de cada estructura social compleja. –

"ORGANIZACIONES DE ALTO DESEMPEÑO Y PAPEL DE LA AUTOESTIMA DENTRO DE LOS OBJETIVOS ORGANIZACIONALES, DE GRUPO DE TRABAJO Y PERSONALES

Propósito

- Analizar los componentes principales de la organización.
- Considerar cómo los factores positivos y negativos dentro y fuera de la organización afectan la productividad.
- Construir objetivos personales, de grupo de trabajo, y organizacionales de corto, intermedio y largo plazo.
- Desarrollar y evaluar soluciones realistas para reducir o resolver el conflicto de objetivos organizacionales y personales.
- Analizar las características de conducta generales de las personas en el trabajo."⁴⁸

- Existe una diversidad de entendimiento, clarificación, comprensión del conocimiento procesado desde la ignorancia prevaleciente como regulador de una sistematización u ordenamiento de datos en conformidad de integrar a un todo que puede ser señalado como una organización, empresa o institución que para su objeto de estudio adquiere en resultados su interpretación en un absoluto meramente proporcional a las deducciones que puedan surgir de cuestionamientos hacia la investigación que concede su compromiso en equivalentes de precisión, exactitud, punto de efectividad absorbiendo en críticas la revelación correspondiente quedando su negación hacia la investigación como alteraciones próximas a conformar otras investigaciones que refuten su instauración quedando confirmada su validez para otorgar en su discernimiento la generación de nuevos

⁴⁸ op. Cit., "Auto estima y gestión de la calidad" , pag. 165.

planteamientos teóricos que posibiliten a la abstracción de estados tangibles hacia concertaciones de nuevos funcionamientos en proyectos o para referencias en sus campos de razonamientos adquiridos que para una "CULTURA CORPORATIVA" es importante por la consistencia que demuestra la actividad rítmica en un plano mental y cuadrante tiempo-espacio inmersos como base fundamental que se considera como un convertidor de la realidad siendo éste reproducido en su entorno desde la abstracción misma de un reloj de arena en percepciones que una naturaleza misma concrete sus posibilidades hasta un "RIGOR NATURALIS" de especies que anteponen a la "INTELLIGENTSIA" para sus inicios a la licuación de la experiencia por adquirir o adquirida, encontrando sus dificultades en definiciones de manipulación o persuasión que socializa a la organización, haciendo que los elementos (individuos) consideren en juicio deductivo su elemental adquisición en aprendizaje hacia la eliminación de dudas, eliminación de confusiones, eliminación de incertidumbre rodeando a los elementos (individuos) su integro escepticismo (dudas) cuando la cultura corporativa señala a la trayectoria de la organización, empresa, institución la trayectoria del elemento (individuo) desde su principio en el ejercicio de su actividad. -

"Las organizaciones están en un constante estado de cambio; que son exitosas tienen una estructura, cultura, y un clima claramente desarrollados que los empleados comprenden y valoran. La estabilidad organizacional incrementa cuando los empleados comprenden la estructura organizacional y han asimilado las variables culturales únicas a su organización. El control continuo de los logros y la revisión oportuna y apropiada de estrategias y objetivos mantiene competitiva a las organizaciones. La planeación estratégica puede ser el único hilo que ata los esfuerzos organizacionales y el mejoramiento de productividad juntos.

Cuando se conocen las fuentes de los factores ambientales, organizacionales y personales, las personas pueden apreciar de cerca sus funciones específicas y utilizar esta información para fijar objetivos y así mejorar la conducta e incrementar la eficacia.

El planeamiento, la fijación de objetivos, y el establecimiento de prioridades se tornan más fáciles cuando se conoce la importancia de las actividades relacionadas con el trabajo comúnmente realizados. El

control es una función de planificación valiosa. Puede que no haya control gerencial, amén que los planes, objetivos y niveles de rendimiento y maneras de realizar cambios sean claros, completos y bien integrados.

El valor de la planificación formal se realiza cuando el gerente general toma la responsabilidad de planificar, particularmente planificación de largo alcance. La prueba fundamental de la planificación es la realización de objetivos útiles. Los estudios de campo y de laboratorio demuestran que tener objetivos es un factor principal en el mejoramiento del rendimiento.

Los objetivos claramente definidos, realistas, de corto, intermedio y largo plazo ayudan a ubicar los esfuerzos personales y organizacionales en perspectiva. La fijación de objetivos identifica los propios intereses de los empleados. La productividad debería ser alta bajo sistemas de recompensa deseados que se basan en estos intereses. Las organizaciones exitosas han definido claramente los objetivos para la medición de rendimiento. Para tener un máximo impacto se deberían dirigir los recursos humanos y materiales hacia objetivos útiles. La organización y sus trabajadores son ganadores cuando coinciden los objetivos personales y los intereses de la sociedad (Kelly, 1985). Las organizaciones no pueden competir y sobrevivir a menos que todos los empleados sepan en qué negocio están involucrados. Cuando el mejoramiento de la productividad está atado a los objetivos del negocio, la productividad de los empleados es fundamental para las nuevas tecnologías; ésta afectará en una manera positiva (skinner , 1986)."⁴⁹

2.5.- ORGANIZACIÓN

"Una organización es un sistema complejo de elementos estrechamente relacionados que forman un todo. No hay dos organizaciones exactamente iguales. Los factores dentro y fuera de la organización la afectan en diferentes maneras. Los factores internos, como los sociales y políticos, los factores externos del ambiente, por ejemplo la competencia, tecnología y tendencias del mercado afectan las organizaciones. Las organizaciones están en constante estado de cambio, y deben adaptarse e innovar para así sobrevivir. No se puede evitar el conflicto."⁵⁰

⁴⁹ Ibidem

⁵⁰ op. Cit. , "Autoestima y gestión de la calidad" ; pag. 166.

- Dentro de los ecosistemas en una relación previa conformada por una visión, misión, valores en identidad a la actividad rítmica de cada organización se constituye a cada estructura social compleja su adaptación en factores internos que hacen al igual que en los factores externos su deslizamiento en perspectivas que hacen de cada una de las organizaciones su diferencia que ennoblecen su jerarquía en distinciones de colocar en efectividad su composición natural (competitividad) hacia nuevos estadios emocionales que en resolución a una complejidad de/en resolución su participación en dirigir su relación universalmente para su carácter científico que determine la existencia de una especie en evolución. –

“La estabilidad interna de la organización está influenciada por cuán bien entienden la estructura organizacional los empleados y por el alcance en que han asimilado las variables culturales únicas a su organización. La estabilidad y el tipo de ambiente organizacional pueden tener un afecto dramático sobre los empleados. Por ejemplo, un ambiente estable y amigable donde las personas pueden comunicarse libremente es un factor positivo. Cada organización, a pesar de su tamaño, tiene estructura, cultura y clima específicos, y numerosas funciones. La organización formal sigue pautas establecidas en la estructura formal. La organización informal, o "lo que decimos que hacemos" representa la verdadera cultura de la organización. La estructura, cultura y el conflicto se discuten más adelante.

El perfil de personalidad productiva ideal es más un mito que una realidad. Las características generales, como cooperación, facilitación, motivación, etc., alientan la productividad en las organizaciones donde se refuerzan y recompensan adecuadamente estas cualidades.”⁵¹

- El flujo de las emociones guarda su póstuma relación a las nivelaciones que una organización puede manifestar en función y estructura de la productividad a menester de una variabilidad cultural que permite que un lenguaje se registre en debate a los estados financieros en lo que a inversión se produzca en un ciclo para su incremento en alcances de desarrollo gerencial, departamental, institucional.-

“La estructura, que varía de formal a informal, afecta lo que las personas hacen y cómo lo hacen, cómo se comunican, y cómo se relacionan con sus colegas y supervisores. Las estructuras formales implican “reglas”,

⁵¹ Ibidem

mientras que las estructuras informales son interpretaciones de la vida real de esas reglas. La estructura tiene sentido cuando las personas realizan las actividades varias asociadas a los objetivos por lograr (Lundgren, 1974).⁵²

- Su razón principal: constituir en un radio de una zona su influencia; a lo que en persuasión se presenta a consideración de una manipulación que tuviese que presentarse a partir de factores internos se infiltre o filtre, cómo la co-relación de una diversidad de prioridades en calidad y cantidad de una productividad y sus expectativas a factores externos que hacen de un surgimiento de una planificación estratégica su interés social como una magnificencia de una generalidad a una particularidad, de lo abstracto hacia lo concreto, y de la contradicción misma como esencia de una estructura corporal en su eje principal de la antítesis de una concatenación de ideas y pensamientos en calificación de una efectividad organizacional. –

“La estructura formal es planificada y especificada a través de vías administrativas de comunicación. La estructura formal es estática y establece redes de comunicación en las cuales la comunicación se mueve hacia arriba, abajo y de frente, o en cualquier otra dirección. Puntualiza relaciones de responsabilidad y autoridad.

La estructura informal, que frecuentemente es oral, no especificada y no planificada, generalmente se desarrolla cuando las personas obran recíprocamente o trabajan en el mismo grupo por un período de tiempo. La estructura informal puede ser causada por, o ser una reacción a la estructura formal (Wieland y Ullrich, 1975).

La estructura organizacional generalmente se refiere a más eficaz agrupamiento de funciones, necesario para alcanzar los objetivos de la organización. Algunas características deseables de la estructura organizacional (Ranftl, 1978) son:

- Ser proactivo en lograr que el trabajo se realice de la manera más productiva.
- Nunca ser un fin en sí mismo, sino un medio para lograr la mejor utilización posible de los recursos disponibles.
- Identificar responsabilidad, toma de decisiones, autoridad y contabilidad de rendimiento, de una manera precisa.
- Ser simple, flexible y adaptarse al cambio.⁵³

⁵² op. Cit. , “Autoestima y gestión de la calidad” ; pag. 167.

⁵³ Ibid

- Tanto la estructura formal ó la estructura informal existen como una tesis, una antítesis, una compilación en síntesis que promueve la resistencia al cambio en exhibición a lo que en "ERROR" se dirige. La estructura como tal se disocia de la organización en sus distintas características que relacionan al ser humano en su dinámica social. Siendo las organizaciones un complejo estado situacional en diversos ecosistemas para la formación de los elementos (individuos), en valores como un sistema concebido para su regulación en actividades que jerarquizan en las expectativas de una diversidad en legislaciones para la conformidad en dictámenes que adquieren para la ciudadanía su optimización en la continuidad, trayectoria, etapa, de los elementos (individuos) que en tiempos señalados se acentúan en adquirir su seguridad social para su respuesta en capacidad de una actividad laboral. -

Cultura y su conformación

"Las creencias, los valores, la historia establecida, las filosofías, tradiciones, procedimientos operacionales, o la personalidad de la organización, todos contribuyen a la cultura. Las políticas de empleo, estilo de la gerencia, ambiente de trabajo, prácticas de remuneración y desarrollo de la carrera, por ejemplo, reflejan la cultura. Las creencias y personalidad de los gerentes son fundamentales para perfilar la cultura de una organización.

En general, las compañías que tienen culturas fuertes y cohesivas son exitosas, rentables, y tienen empleados dedicados. Los ejemplos de dichas compañías son International Business Machines, Procter & Gamble y McDonald's (Deal y Kennedy; 1982).

- En la diversidad de organizaciones, empresas, instituciones, la cultura ante el fenómeno de la comunicación se dedica en determinación de lo que en representación a objetivos se deben concluir, como una esfera de cúmulos de una solvencia en servicio para su otrora respuesta ¿Qué es lo que define a nuestra organización?, ¿Cuáles son las direcciones en estrategia para su valoración consecutiva?, ¿Qué determina a nuestra organización a emprender en su objeto de estudio a los elementos (individuos), para la exhibición en teorías?. La cultura como tal en cada organización crea en su diversidad su

vertiente en dirigir a las estructuras mentales (procesos mentales) a una característica: generar los principios como una raíz en una tierra fértil que contenga en su cuidado a los frutos como una extensiva en su producción, haciendo de su raíz la particular en concreto y para sus conjuntos la distribución necesaria para la nutrición de aquellas nuevas semillas, considerando en estudio las ramificaciones de una proximidad en un conocimiento que se vierte desde una ignorancia que define su impotencia en la sencillez que se ajustan al tiempo para su co-relación en lo que el universo ha dado en rubros de instalar en su efectividad el seguimiento de un perfeccionamiento en y hacia la dedicación de lo que cada elemento (individuo) ha deseado en su desarrollo, crecimiento, integridad, presentando su reciprocidad en esfuerzo para su estimación propia desde la proximidad de logros. Es así que la "CULTURA" se encuentra en todos lados para su conformación en adquirir el dominio de la propia mente en su "OBJETIVIDAD", "PRACTICIDAD", "PENSAMIENTO CRÍTICO", quedando así, que el elemento (individuo) en su trayectoria se consolide para su propia ideología en lo que en delegación de responsabilidades se refiere en sus términos de capacitación, actividad laboral, familia, sociedad, economía. -

Se puede enfocar la cultura como una entrada o variable independiente (planes y objetivos), una variable interviene (motivación), o como una salida o variable dependiente (logro) (Dessler, 1976).

Cambiar la cultura organizacional en una dirección más positiva puede ser una manera de establecer y mantener una postura competitiva. Se puede estimular un cambio cultural de abajo hacia arriba o de arriba hacia abajo, o a través de programas de desarrollo de recursos humanos, siendo la capacitación el más común.

Conflicto

Esta parte inevitable de la vida organizacional tiene dos lados. El lado de conflicto positivo que causa una competencia sana puede mejorar la calidad de los productos o servicios, o estimular soluciones creativas a viejos problemas. El lado del conflicto negativo puede ser disociador, destructivo, estresante, costoso, y aun debilitante. El conflicto intensivo o prolongado puede resultar en situaciones de pérdida-pérdida o ganancia-pérdida. Los enfoques constructivos al conflicto le permitan a

las partes en oposición ganar en algunas cuestiones. Cuando cada parte tiene sentido de logro se reducen los efectos negativos.”⁵⁴

- En una organización se considera al conflicto como un fundamento básico para la existencia del ser humano, teniendo en cuenta que la tensión organizacional se revela en constitución de los comportamientos, a partir de que la cultura se presenta en su revelación a lo que se obtiene en su diversidad de especulaciones, partiendo de situaciones que una misma organización propone en objetivos para su desarrollo en cooperación que integra la transmisión en tiempo de límites en obtención de lo que al rendimiento se le exhibe para su inclinación en estudio de lo que en estrategia adquiere su punto de inflexión y tomando en principios a la sobrevivencia de la especie en cúmulos de resistencia. –

Dirección Estratégica de la Alta Dirección

“Las organizaciones se crean y diseñan para lograr un fin, establecido por el principal funcionario ejecutivo o el equipo de alta dirección. La estructura y diseño de la organización es producto de este propósito. La responsabilidad primaria de la alta dirección es determinar las metas, estrategias y diseño de una estructura de organización, con lo que la organización se adapta a un ambiente cambiante. En muchos sentidos, los mandos medios hacen lo mismo respecto de los departamentos principales, de acuerdo con las directrices proporcionadas por la alta dirección. Las relaciones mediante las cuales la alta dirección señala la dirección y luego el diseño.

El proceso de establecimiento de la dirección suele comenzar con una evaluación de las oportunidades y amenazas en el ambiente externo, incluyendo el grado en que se presenta el cambio, la incertidumbre y la disponibilidad de recursos. La alta dirección también determina las fortalezas y debilidades internas para definir la competencia distintiva de la compañía ante otras empresas de la industria. La determinación del ambiente interno incluye con frecuencia una evaluación de cada departamento; y está modelada por el desempeño previo y el estilo de liderazgo del director general y el equipo de alta dirección. El paso siguiente es definir la misión global y las metas oficiales, con base en el ajuste correcto entre las oportunidades externas y las fortalezas internas. Se pueden formular estrategias o metas operativas específicas para definir el modo en que la organización ha de alcanzar su misión global.

⁵⁴ op. Cit. ; “Autoestima y gestión de la calidad” ; pag. 166-167.

El diseño de la organización refleja la forma en que se implantan los objetivos y estrategias. El diseño de la organización es la administración y ejecución del plan estratégico. Éste es el papel de la teoría de la organización. La dirección de la organización se logra mediante decisiones sobre la forma estructural, los sistemas de control y de tecnología de información, el tipo de tecnología de producción, las políticas de recursos humanos, cultura y vínculos con otras organizaciones. Los cambios en la estructura, la tecnología, la política de recursos humanos, la cultura y los vínculos inter organizacionales se analizan.

Una estrategia es un plan para interactuar con el entorno competitivo que permite lograr los objetivos organizacionales. Algunos administradores creen que los objetivos y las estrategias son intercambiables, pero para nuestros propósitos los objetivos definen a dónde desea ir la organización y las estrategias establecen cómo llegar. Por ejemplo, un objetivo puede ser un crecimiento anual de 15% en las ventas; las estrategias para alcanzar dicho objetivo podrían incluir una publicidad enérgica para atraer nuevos clientes, motivar a los vendedores a incrementar el tamaño promedio de las compras de los clientes y adquirir otros negocios que manufacturen productos similares. Las estrategias pueden incluir por cantidad de técnicas para lograr el objetivo.”⁵⁵

2.5.1.- La organización y la productividad

“Los factores positivos y negativos en la organización influyen a las personas, los procesos y a la productividad de diferentes maneras. Algunos factores, como la competencia extranjera y el índice de inflación varían. Pocos factores principales son predecibles o totalmente controlables. Son raros los factores completamente únicos. No obstante se requiere la planificación correcta para redirigir las fuerzas de manera

⁵⁵ Daft Richard L. ; “Teoría y diseño organizacional” ; ed. Thomson ; pag.53.

lógica y constructiva. Los esfuerzos dirigidos erradamente pueden ser costosos.

Cuando se conoce el grado de control que tienen los gerentes sobre los factores organizacionales es una poco más fácil predecir la probabilidad de originar cambios organizacionales o personales. El cambio es el núcleo del desarrollo organizacional y personal. La medición e intensificación de la productividad son ejemplos de esfuerzos de cambio. ¿Son aquellos que hacen los objetivos responsables de implementarlos? , ¿De dónde provienen esos objetivos?, ¿Tienen las personas y las organizaciones objetivos? , ¿Cómo combinan los esfuerzos de mejoramiento de productividad y la fijación de objetivos? Estas cuestiones principales representan sólo una pequeña parte de los procesos de fijación de objetivos y planificación. Pero los esfuerzos por encontrar buenas respuestas generalmente resultan en consecuencias inesperadas, esencialmente útiles."⁵⁶

- En la antesala de lo que representa a la organización y estructura en los marcos referenciales de lo que son los procesos deberá de existir una fluidez en los elementos(individuos), de donde se consigue la actividad en estabilidad de la organización y estructura, pero que indicamos su dialéctica en lo que representa la planificación :

La planificación es una posición situacional en espacios que se determinan en tiempo y que caracteriza la envergadura del proyecto en sus ordenamientos en uso, inversión, costo, presupuesto, diagnóstico, y que las diversas organizaciones en su carácter unidimensional adjudican en su propósito las condiciones(estrategia:tácticas) de desarrollo de cada organización, cubriendo en requisitos a los recursos a los que se adhieren en ecosistemas que dan muestra de una o varias opciones para su construcción, autorización o demolición de proyectos para renovación de cada organización.

Estrategia es la respuesta a realizaciones expuestas a "CAMBIOS" que promuevan la reacción de los elementos (individuos) quedando en valoración de la "intelligentsia" su proximidad en acciones que permiten que el conocimiento se posibilite en experiencias(recuerdos-inteligencia) de donde la rapidez en espacios ejerce su efectividad en funciones que consideran al intelecto , la preparación física , los objetivos que deban o deberán alcanzarse; quedando en sus condiciones (estrategia:tácticas) del "rigor naturalis" que las organizaciones se constaten en la dialéctica que en sus inicios resuelve en adjudicarse a través de los problemas

⁵⁶ op. Cit. , "Autoestima y gestión de la calidad" ; pag.168.

otorgados por un universo hacia la práctica única y solidificada para su estudio y revitalización en conocimientos, quedando en análisis sus debidas conclusiones.

Los requisitos representan una utopía ó espejismo ó ilusión en el "CAMBIO" en los elementos(individuos) ó en las organizaciones, empresas, instituciones que adjudiquen en su instalación la meramente información que hace de hechos un dominio sobre o bajo el "CAMBIO" , retomando en su objeto de estudio dicho fenómeno que puede denotar la trascendencia o modificación ó alteración de dimensiones que en sus estados vivénciales propone en condiciones(estrategia:tácticas) ; de donde inferimos lo siguiente: supongamos que el "CAMBIO" nunca otorgue las reacciones en situaciones de:

Índole socio económico,

Índole socio cultural,

Índole socio tecnológico,

Índole socio científico,

Índole socio deportivo,

Entonces estaríamos convergiendo en una actividad estacionaria sin ninguna acción hacia la búsqueda de niveles de estabilidad, por lo tanto, en el "CAMBIO" se posibilita consideraciones situacionales en cada época de la historia de la humanidad en reflejo a una evolución que en permanencia a una actividad universal desde el objeto de estudio de un macrocosmos a un microcosmos nos revelamos en la dialéctica, que de ninguna manera es uniformemente lineal en su continuidad para el desarrollo, que en trayectoria a permitido su consistencia la organización, empresa ó institución siendo así que: los requisitos que son puestos en dominio de la humanidad hacia el "CAMBIO", sólo representan hasta los inicios del siglo XXI su "UTOPIA", "ESPEJISMO", "ILUSION".-

“Componentes o bloques fundamentales de las organizaciones. Pueden identificarse cuando menos seis bloques básicos, o componentes de una organización. Estos bloques incluyen los siguientes:

1.- Individuos y Grupos. Las personas que forman una organización tienen habilidades, capacidades y motivaciones. ¿Cómo influyen las

diferencias en la percepción, capacidad de aprendizaje y motivación en el desempeño del puesto y, en última instancia, en la efectividad de la organización?

2.- **Labores y Tecnología.** Una labor es el trabajo de un empleado individual y la tecnología representa la base general de conocimientos técnicos y maquinaria utilizados por la organización en conjunto. La manera en que se llevan a cabo las labores y en la que se utiliza la tecnología tiene un evidente impacto en el funcionamiento de una organización.

3.- **Diseño de la Organización**

El diseño organizacional plantea preguntas referentes a la manera en la que los gerentes conjuntan los componentes de una organización. Esto es ¿Cómo debe estructurarse una organización de manera que se coordine el comportamiento de los empleados con las necesidades de tipo tecnológico para facilitar el desempeño de la organización?

¿Cómo adaptarse a una automatización cada vez mayor?

¿Existe una "forma óptima" para diseñar una organización?

Las respuestas a estas preguntas ayudan a crear una entidad que puede perseguir con éxito los objetivos individuales y corporativos al mismo tiempo.

4.- **Gerencia.** La gerencia es el componente básico responsable de la dirección y la coordinación de otras partes de la organización. La gerencia provee una dirección organizacional al establecer metas y definir una estrategia.

5.- **Procesos Organizacionales**

Fluyendo a través de cualquier organización existe una serie de procesos organizacionales. En cierto sentido, los procesos organizacionales equivalen al lubricante que permite que todo el sistema funcione con suavidad. Dichos procesos son liderazgo, toma de decisiones, poder y política, conflicto, comunicación y control, y cambio e innovación. Estos procesos dan vida a la organización, determinando cómo ésta funciona, por ejemplo, el diseño organizacional representa una estructura estática que suele aparecer en el organigrama de la organización. Los procesos organizacionales representan la dinámica de las personas que interactúan unas con otras para realizar sus funciones.

Con frecuencia, el aspecto más excitante y difícil en la administración de una organización es administrar los procesos organizacionales.

6.- Ambiente Externo

El componente final en el estudio de las organizaciones es el ambiente externo en el cual funciona la organización. Las organizaciones son sistemas y deben obtener recursos del ambiente y suministrar productos a este. Las organizaciones deben adaptarse al ambiente mayor si desean prosperar y alcanzar sus objetivos.”⁵⁷

- La participación activa dentro de una empresa, tomando en cuenta las perspectivas macro y micro que recaen en la perspectiva macro en la teoría de la organización nos conlleva a que en las empresas el uso de los cursos de capacitación posibiliten el accionar del individuo a una nueva forma de ver su relación con el entorno, su rendimiento con la empresa y su “mala perspectiva” conforme a su realización originalmente puesta en parámetros de efectividad de acuerdo a las normas, políticas y reglamentos de la empresa que sostiene su base en seis niveles básicos anteriormente mencionados y que equivalen a una cultura empresarial que a través de los trabajadores se enriquezca recíprocamente a partir de la estrategia implementada por los directivos. –

“La organización en conjunto puede ser tan compleja que los investigadores y gerentes no pueden concentrarse en todos los aspectos de las organizaciones al mismo tiempo. Puede elegirse un nivel de análisis como centro de la investigación o como responsabilidad de un gerente, De hecho, áreas completas de estudio han surgido por interés en la aplicación del nivel individual o el nivel organizacional. Algunos investigadores se concentran en la psicología de los individuos, mientras que otros se concentran en la constitución y funcionamiento de los grupos de trabajo y otros más en la estructura y diseño de la organización como un todo.

Los tres niveles son importantes para entender las organizaciones y se tratarán en este libro. La principal demarcación de esta investigación se establece entre los niveles de análisis individual y organizacional, a los que se ha dado en denominar micro perspectivas y macro.

Perspectivas micro y macro. Las ciencias de la organización con frecuencia se conciben como una representación de la perspectiva micro

⁵⁷ Daft Richard L., Steers Richard M. ; “Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos” ; ed. Limusa grupo noriega.

o de la perspectiva macro en las organizaciones. La perspectiva micro, por lo general se concentra en problemas afrontados por individuos y grupos dentro de las organizaciones. El enfoque mejor conocido a la perspectiva micro de las organizaciones es el campo del comportamiento organizacional. El comportamiento organizacional se relaciona con la motivación individual, el aprendizaje, la percepción, las actitudes en el trabajo y el comportamiento del grupo de trabajo.

Los anteriores son micro temas porque se concentran en las unidades individuales de análisis que conforman los bloques básicos para organización.

La perspectiva macro se concentra usualmente en unidades de análisis de mayor tamaño, en especial en la organización misma. El campo que mejor representa la perspectiva macro es el de la teoría de la organización. La teoría de la organización está relacionada con problemas y cuestionamientos como el diseño apropiado para la organización, las relaciones de la organización con el ambiente externo, la tecnología de producción y los efectos del tamaño de la organización."⁵⁸

- Existe la diversidad de planes estratégicos en las organizaciones que sugieren para su efectividad en objetivos propuestos para un servicio que posibilite su dedicación a lo que en perfeccionamiento se refiere.

"Planeación estratégica de la organización"

"Bajo el concepto de planeación estratégica se establecen los planes de la organización.

Planeación normativa

Es la primera etapa de planeación y se refiere a normas y procedimientos requeridos para iniciar operaciones.

Planeación estratégica de etapas de desarrollo

⁵⁸ op. Cit. , "Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos" ; pag. 34-35

Se refiere a la planeación a largo plazo de la organización;; se divide en la visión, misión, los valores, principios y las etapas que han de aplicarse y las estrategias para lograr los objetivos de la misión.

Planeación operativa y el cronograma de aplicación

Se refiere a los planes de corto plazo de la organización y el cronograma de su aplicación.

Planeación de la productividad

Se refiere a establecer indicadores críticos y medidas preventivas para identificar las fuerzas y debilidades de los sistemas de control para aplicar medidas preventivas (Steve , 1987).

La planificación es el primer paso en el proceso de fijación de objetivos. Cuando la misión o el propósito de la organización están claramente definidos y son conocidos en toda la organización, es posible hacer una mejor utilización de los recursos humanos y materiales. Esto ahorra tiempo y esfuerzo, y debería mejorar el perfil competitivo de la organización. Los planes incluyen una estructura de acciones y objetivos total que incorpora limitaciones internas y externas y tomas en cuenta circunstancias actuales.

Planificación

Los propósitos principales de la planificación son la comprensión, el control y la predicción.

Comprensión. Cuando se determina la importancia de las actividades relacionadas al trabajo comúnmente realizado, es más fácil utilizar información pertinente para fijar objetivos y establecer prioridades.

La planificación puede también ser una forma de aprendizaje personal y organizacional como los escenarios en desarrollo. Este proceso

involucra la comparación del mundo de los hechos con el mundo de las percepciones. El propósito principal de los escenarios es recolectar y transformar información de significancia estratégica en percepciones nuevas (Wack, 1985). Se ilustran las reacciones del gobierno y del consumidor, la demanda y el precio del petróleo en 15 dólares por barril. El precio común era 28 dólares, pero el 1ro de febrero de 1986 el precio por barril era de 17 dólares y de 10 dólares en abril de 1986. Shell seleccionó e implementó los mejores planes de contingencia existentes para aliviar el dolor de los precios rebajados.”⁵⁹

2.5.2.- La identificación de la organización (estructura social compleja)

“Control. La función de control organizacional sirve al mismo propósito que un termostato. Los termostatos regulan la temperatura, por ejemplo en edificios y en la calefacción de los automóviles y sistemas de refrigeración. Los sistemas de control organizacional, como la presupuestación, la programación y la evaluación de rendimiento, comparan los logros con los planes establecidos y corrigen o alteran las desviaciones para asegurar que los objetivos se realicen de acuerdo con aquellos planes. La administración continua de la organización, o el planeamiento estratégico, involucran literalmente el control y ajuste de los termostatos de la organización de acuerdo con los requerimientos de temperatura específicos. La función de control y quién está en control son muy importantes.”

- El BALANCE en las organizaciones se produce en base a una estrategia que equivale previamente a un conocimiento que delimita los puntos principales para generar la producción o el servicio en donde la estabilidad se promueve tanto bimestralmente, mensualmente o trimestralmente; la participación activa emerge cuando el estudio de mercadotecnia se estableció para consolidar en la estructura la dirección que posibilite su integración al mercado creando a través del conocimiento los grados de confianza, productividad; visión; calendarización; profundidad (respuesta al cliente: servicio rápido, servicio de retroalimentación, servicio de capacitación, servicio de atención y orientación, servicio de mantenimiento global); misión. El BALANCE proporciona también la entrada al clímax de los estados aleatorios que pudieran presentarse en la organización, una estrategia reditúa puntos claves como la maximización en calidad del servicio o producto que en condiciones de incertidumbre, sorpresas, cambios, el

⁵⁹ op. Cit. ; Autoestima y gestión de la calidad” ; pag. 169-170

BALANCE toma un nuevo giro en acomodar los nuevos parámetros que sujetos al movimiento revierten en un nuevo aprendizaje o una decisión que equivale a replantear la estrategia que de "forma óptima" fue y es resultado de un hecho, fenómeno o acontecimiento surgido ante las composiciones naturales (competitividad) en condiciones que pudieran ser extremas minimizando el accionar de los resultados en efectividad organizacional creando así situaciones de posibilidades de error, que desarrollen una consecución de errores de forma continua y constante sin considerar al **BALANCE** en respuesta de "ALTO; PAUSA; ESTUDIO DEL PROBLEMA; Y REINICIO".

Abrirse al **BALANCE** es una práctica que requiere de forma trimestral a mensual reestructuraciones a través de cursos de capacitación para la orientación estratégica, consolidación de la cultura empresarial, visión a largo plazo, y enfoques claros de objetivos y metas.

Construir un campo hacia el **BALANCE** requiere de un eje principal que determine que cada una de las vértebras se ajuste de manera y forma natural en donde la flexibilidad tomara la debida resistencia y fuerza de debilidades expuestas conforme a la circulación, la alimentación y el cuidado del eje principal hacia las vértebras que de manera será recíproco ajustando de forma temporal y espacial liderazgo, motivaciones y valores a través de una cultura corporativa. -

"El bienestar general y la productividad esencial de toda la organización están afectados por la planificación estratégica, la formación de políticas y la fijación de objetivos. La planificación estratégica es el proceso de decidir sobre los objetivos de la organización, asignando recursos para actividades calculadas a lograr un conjunto de objetivos del negocio en un ambiente dinámico, competitivo (Gray, 1986). La mayoría de los planes estratégicos reflejan perspectivas sociales, políticas, económicas y tecnológicas (Dessler, 1986).

En su forma actual, la planificación estratégica es una función de supervisión en línea en la cual los especialistas de personal juegan un papel fundamental. Los planificadores contribuyen información en sus propias áreas de ejercicio. El personal de línea, que básicamente es responsable de que realice el trabajo, debería ser incluido, ya que posee información valiosa, habilidades y conocimientos que pueden utilizarse

en el proceso de planificación. Los especialistas de personal, ingenieros y analistas de sistemas, por ejemplo, tienen un insumo considerable a través de sus funciones consultivas. Idealmente todos los empleados deberían estar involucrados en la planificación estratégica.

Los planes estratégicos típicos incluyen la fijación de políticas financieras y del personal y la decisión sobre nuevas líneas de productos. Los planes estratégicos tienen actividades de control de gestión correspondientes para formular prácticas de personal, planificación de capital y desarrollo de nuevos productos.”⁶⁰

- La productividad se manifiesta en otorgar dirección en distribución, almacenamiento, selección de materiales, creando así la instancia de colocación de la organización hacia su eficacia de principiar en sus etapas de tiempo su relatividad con el entorno, la generación de adquirir en sus estados vivenciales de la organización señalan que la dirección estratégica en su planeación deben en su posición situacional la consideración en junta de directivos su preocupación en la integración de movimientos que pudiesen surgir en sus estados financieros para su fluidez en lo que respectivamente se solicite en su actividad rítmica de la organización. -

“Las áreas específicas de mayor preocupación son control de calidad, entrega confiable, plazos cortos, servicio al cliente, rápida introducción al producto, capacidad flexible y una eficiente distribución del capital. Desde un punto de vista de productividad, la función nos permite a los gerentes obtener y utilizar recursos eficaz y eficientemente para lograr los objetivos de la organización. De esta manera, los incrementos en la productividad se relacionan con las estrategias del negocio y con la acción (Skinner, 1985,1986). Expresando simplemente, los gerentes pueden ayudar a las personas a realizar mejor sus trabajos.

Los planes estratégicos que se desarrollan con cuidado y se comprenden claramente proveen un asesoramiento consistente, eficiente en la toma de decisiones y pronosticación. A pesar de que ha habido grandes gastos de número cada vez más grande de industrias y compañías no está alcanzando los objetivos, y están rezagándose a la competencia(Hayes,1985). La diferencia entre lo que se puede y debe hacer, y cómo reaccionan las personas ante la diferencia, es la consecuencia clave del proceso de planificación (Grove,1983).

⁶⁰ op. Cit. , 2Autoestima y gestión de la calidad” ; pag. 171

Predicción. La pronosticación preside o estima algún evento o condición futura. Los métodos de pronosticación pueden ser descriptivos, como los estudios; o numéricos, como los pronósticos económicos. No obstante, el valor de las herramientas de predicción depende de la confiabilidad y precisión de la información. La velocidad a la cual se producen los cambios en el ambiente de la organización y las causas de estos cambios afectan la exactitud de las predicciones.”⁶¹

2.5.3.- Planeación de la autoestima en los procesos estratégicos

“Los estudios de Smirnoff (1987) , Kleiman (1968) , Herzlinger y Calkins (1986-1989) demostraron que el control de la autoestima en los procesos productivos sólo es posible cuando se tiene un diseño formal de la cultura corporativa, valores, filosofías, principios, amarrados a estrategias de acción que desarrollen al máximo en los operadores, empleados y gerentes valores vividos, actitudes, talentos y habilidades a través de una capacitación constante y consciente, a lo que debe agregarse el rediseño de la organización por funciones enriquecidas que creen un reto en el trabajador que le permite aportar su creatividad en solución de problemas, toma de decisiones, manejo de conflictos, interacción continua y retroalimentación apoyados por programas de comunicación e incentivos, técnicas de reconocimiento personal a la labor personal, bonos de productividad identificados en especie más que en efectivo, en un clima sano sustentado por una cultura corporativa estable que proporcione seguridad en el empleo. Cada trabajador debe estar respaldado por un programa de seguridad en el empleo para satisfacer necesidades según A. Maslow.”⁶²

- Existen diversas teorías, que se ingresan para su aplicación correspondiente, aunque los resultados revelan su sorpresa en la ciencia, se comprobaría que la especie en su conflicto animal-racional se advierte en la **“ADAPTACIÓN”**, surgiendo en los intereses de la sociedad su realidad existencial en su correspondiente **“DIALÉCTICA”** que infiere en totalizar la actividad en su perspectiva de una secuencia de transformaciones en su **“RIGOR NATURALIS”**, las teorías que surgen como una posibilidad en la motivación de la especie **HOMO-SAPIENS** con su diversidad de etnias, en conformidad a estaturas y complexiones en sus grados de dificultad en clasificar a la

⁶¹ op. Cit. ; “Autoestima y gestión de la calidad” ; pag. 172

⁶² Ibidem

“INTELLIGENTSIA” que los estados naturales se proponen en identificar como una relación a lo que en ecosistemas se presenten:

-
- **“LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES”**
- **En ella se afirma que la conducta de cada elemento (individuo), esta impulsada por su necesidad. Esta necesidad es la esencia de una lógica operacional que converge en un sentido común, quedando en señalamiento de la ciencia que la “IMITACIÓN” es la capitalización de una co-relación de lo que en el ambiente social en aprovisionamiento de las atmósferas sociales se refiere para su integración en la sociedad para su legislación correspondiente:**
- **A. Maslow señala que existen cuatro tipos de necesidades y los cuáles los jerarquiza en su sentido común:**
- **1.- Fisiológicas, el ser humano se encuentra en diversos hábitats, la luz, el calor, el frío, y condiciones generales del ambiente laboral.**
- **2.- La Seguridad, la seguridad en el trabajo y la libertad respecto de amenazas físicas.**
- **3.- La Autoestima, fruto del estatus asociado a un título de trabajo o posición.**
- **4.- La Autorrealización, es decir, la satisfacción con el trabajo, resultante, por ejemplo, del grado de retos que éste nos presenta.**

Es importante confirmar el interés para el hombre en su advertencia a la responsabilidad que denota en su magnitud de satisfacer necesidades. Es así que señalamos a “LA TEORÍA DE LAS NECESIDADES” su lugar correspondiente en su condición de que el científico McClelland amplió y perfiló la teoría de Maslow, haciendo de su posición intelectual que “las necesidades están más influidas por el contexto social, y que varían de una cultura a otra”. Mencionando las necesidades a satisfacer como las siguientes:

- **1.- La necesidad de logros, para acercarse a las metas.**
- **2.- La necesidad de afiliación, para pertenecer al grupo de trabajo.**
- **3.- La necesidad de poder, para controlar e influir en los demás.**

Ahora bien, McClelland sugiere lo siguiente también: “que el equilibrio de las necesidades de una persona no varía con el tiempo”. Si esto tendría que ser así como podríamos tener en importancia en hacer en objeto de estudio a la racionalidad (razón, análisis, memoria), su característica en esencia de una “NATURALEZA” la intervención en producción integra de cada organización para su colocación en ampliaciones de productividad, credibilidad, calidad, sensibilidad, proyecciones, quedando en hincapié a la vertiente de la “IGNORANCIA” como la proximidad en un reposo absoluto sin tener en composición natural (competitividad) al motivo en

dirección que pudiese señalar a la vanguardia en características de compromiso.

Después tenemos a la "TEORÍA DE LOS INCENTIVOS"

Dicha teoría nos corrige en advertir: "sugiere que los factores externos influyen en la motivación". Siendo Herzberg su precursor afirma que había dos factores siguientes:

- 1.- Los factores higiénicos son los aspectos del trabajo que espera una persona encontrar en el trabajo; por ejemplo, las condiciones del trabajo o el sueldo.**
- 2.- Los factores de motivación incluyen el logro, el reconocimiento, la responsabilidad y el dinero.**

Cada uno de estos factores es determinante, mientras exista en la lógica operacional de cada ser humano su advertencia en el consumo de productos alimenticios, de vestido, de vivienda, su regularidad en el contexto social, quedando en la "DIALÉCTICA" la inversión de propuestas en teorías que señalen a la sociedad en participación activa su afirmación en su conflicto animal-racional.

En lo que respecta a la "TEORÍA DE LA EXPECTATIVA"

Como tal tendremos en su análisis siguiente para su estudio en donde se dirige la formación de cada ser humano tenemos de dicha teoría lo siguiente: "se centra en la manera como realiza el personal sus elecciones en materia de comportamiento. Según ésta, las personas considerarán lo que tienen que hacer y efectuarán algunas evaluaciones racionales de la recompensa que ello les supondrá. Por ejemplo, el personal obtendrá buenos resultados si se considera altamente recompensado (o suficientemente recompensado) por sus esfuerzos".

La necesidad propia de cada ser humano adjudica su bienestar social, familiar, laboral, en sentido opuesto la oposición de cada ser humano para lograr en su íntimo perfeccionamiento a lo que en referencias de su actividad rítmica en proposiciones de labores y tareas que un ser humano se destine a cumplir en compromiso, deberá estar en su consciente de abstenerse en su condición de compromiso a la brevedad en pretexto alguno su fluidez de valorar en conspiración activa su objetivo en determinación de una "DIALÉCTICA" que se considera en generalizar o particularizar la solvencia en "INTELLIGENTSIA" que la misma experiencia (recuerdos-inteligencia), se resuelve para los

problemas que se tornan en una sociedad que se responsabiliza en su "COMPLEJIDAD". –

"El error es hijo del cambio. El "error" no es una meta que haya de perseguirse, pero tampoco un resultado que haya de condenarse sin antes examinar su proceso. Ha de entenderse a la luz de los procesos cognitivos y el desarrollo del pensamiento humano. Esto es, como un componente natural a cualquier proceso de cambio. Todo desarrollo lleva consigo variantes, desviaciones, resultados no esperados. Lo podemos ver en el árbol del desarrollo de las especies, en el tronco de los homínidos, en la variedad de razas y en las diferencias individuales. Todos desearíamos poseer el CI de Einstein, pero ello no es posible. ¿Error de la naturaleza? No, sabiduría de la naturaleza en la que es posible el crecimiento y el cambio gracias a la diversificación.

Sin diversificación no hay crecimiento; o si se prefiere, todo crecimiento, todo proceso de cambio, toda innovación, comporta diversificación y es susceptible de error o desviación. La argumentación de esta idea está claramente desarrollada en la filosofía de Luhmann sobre la complejidad o crecimiento de un sistema. La evolución es el triunfo de la diferencia. "Darwin emplea diferencias en lugar de causas, lo que permite establecer un paralelismo entre la teoría de evolución y la teoría de la información, en tanto ésta es siempre un procesamiento de diferencias"(Izuzquiza, 1990, p.183). Evolución o cambio, complejidad y diferenciación son componentes íntimamente conectados en su teoría de la sociedad. ¿Qué sería de una sociedad de clónicos, en la que todos fueran exactamente iguales? Pensemos en los brotes leñosos que desarrollan los árboles en su crecimiento junto a los brotes fructíferos. ¿Para qué sirven los brotes leñosos, si no dan fruto? A pesar de no dar fruto, ellos facilitan el equilibrio, el crecimiento armónico del árbol, la transpiración.

El pensamiento humano y el aprendizaje admiten diversificación, como ilustra E. De Bono, y su desarrollo genera estadios de mayor contradicción, como investigó J. Piaget."⁶³

- Aquí podríamos diferir en lo que respecta a lo que en "ERROR" conocemos, pero señalamos que el "CAMBIO" contiene en su

⁶³ Torre de la Torre Saturnino de la. ; "Aprender de los errores: el tratamiento didáctico de los errores como estrategia de innovación" ; Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires. ; pag. 53-54.

trayectoria su propia intencionalidad, el "ERROR" surge de descuidos propiamente en su esencia de lo que en dirección a uno o hacia los efectos que se manifiesten como una sorpresa de lo que en posición situacional de una organización se discute su otorgamiento en servicio, productividad, calidad, cantidad, efectividad, compromiso, siendo a sí mismo que el "ERROR" en su derivación a la interpretación se conceda en comprensión a lo que en instancias de solvencia se refiere. La consistencia tiene su equivalente en su determinación a lo que en "DIALÉCTICA" se refiere para su seguridad en obtención de dividendos financieros, ciencia, tecnología, visitas culturales, investigaciones, pudiendo en su propio "CAMBIO" advertir la nueva perspectiva que se requiere en cooperación para su gradualidad en principios que se conducen para la consideración de una posible y nueva perspectiva a futuro. El "ERROR" proviene en esa misma trayectoria en su tiempo desde su inicio para su corrección, quedando en dimensión, magnitud, volumen, su efecto en pronóstico de lo que en anticipación pudiese presentarse.-

Teoría del Caos

"La nueva ciencia de La Teoría del Caos dice que vivimos en un mundo complejo, lleno de aleatoriedad e incertidumbre. Nuestro mundo se caracteriza por la sorpresa, cambio, rápido y confusión, y a menudo parecer fuera de nuestro control por completo. Los administradores no pueden medir, predecir o controlar en formas tradicionales el drama que se desenvuelve dentro o fuera de la organización. Sin embargo, La Teoría del Caos reconoce que esta aleatoriedad y desorden tiene lugar dentro de ciertas restricciones o patrones de mayor orden.

Una característica de los sistemas caóticos, llamada el efecto mariposa es de interés para los gerentes de hoy. El efecto mariposa significa que los hechos pequeños pueden tener efectos gigantescos.

Una mariposa que aletee sobre Pekín puede causar disturbios en el aire que terminen afectando el clima de Estados Unidos.

Las compañías de hoy son como el clima – los pequeños actos pueden tener consecuencias que vayan mucho más allá de su fuerza inicial -. Por ejemplo, una demanda insignificante contra AT&T tuvo efectos de mucho alcance, que resultaron en el surgimiento de MCI y otros transportadores

de llamadas de larga distancia y finalmente condujeron a la creación de todo un mundo en las telecomunicaciones.”⁶⁴

Finalmente el “CAOS” es un fenómeno que se circunscribe en una posición de objeto de estudio que en su diversidad de situaciones en las que el ser humano se traslada, evidencia que las estructuras sociales complejas se deben a la “ADAPTACIÓN” del universo que en su “NATURALEZA” de la especie homo-sapiens se concede en adquirir en alternancia su reacción en capacidades expuestas a las condiciones (estrategia:tácticas), que en su modificación de la “INTELLIGENTSIA” se valora en expectativas de un instinto de sobrevivencia y clarifica en sus mediaciones de la lógica su efectividad en los resultados que en cuestionamientos al surgimiento de una logística, se considera a la organización, empresa, institución su proyección en solvencia de la congelación de un conocimiento hacia su dominio en parámetros de estabilidad para su requerimiento en balance y efectividad organizacional, quedando en totalización de los objetivos su referencia en instalaciones de una a varias cantidades en conversión a la inmersión en dinámica de cada estructura social compleja en su calidad en servicio, productividad, proceso en trayectoria para su proximidad futura en acciones de unidad hacia los elementos (individuos) que en sus divisiones de una estructura mental (procesos mentales) se advierte su emancipación a través de un conocimiento que se constata en un ciclo para su actividad en desarrollo.

ENCONTRAREMOS UN CAMINO, O BIEN LO CONSTRUIREMOS. ANÍBAL

⁶⁴ op. Cit. , “Teoría y diseño organizacional” ; pag. 14

CAPÍTULO 3.-Propuesta (La esencia de la comunicación organizacional, los cursos de capacitación en su condición interactiva).

La oposición, la complejidad y la simpleza se deben considerar dentro de la cultura organizacional tomando en cuenta que entre cada elemento existen procesos que equivalen a su consistencia para proporcionar los resultados adecuados en magnitud de los problemas que se presenten.

Los supuestos en cada organización en relación a la información, cursos de capacitación, emanación de la cultura organizacional procuran que los individuos se indaguen en rendimiento, aplicación de conocimientos y efectividad organizacional; la dinámica en cada organización invita a que en función se canalice los medios de información adecuados para el desarrollo y crecimiento de la misma organización obteniendo dividendos que se jerarquicen en orden, diseño, estructura, para así revitalizar a la organización en periodos de tiempo que retroalimenten a la misma, consolidando cada etapa de la misma organización en resultados que recreen posibilidades de elección de forma única y múltiple conociendo a sí misma el contenido que se requiere para formar y considerar el balance de cada organización.

El estudio de cada organización debe ser someramente dirigido a minimizar la vulnerabilidad y fragilidad y debilidad de la misma; tomando como iniciativa el estudio de los fenómenos, hechos y situaciones que prevalecen de una dirección que conlleve conocimientos sólidos que resguarden el accionar de la organización, vinculando de forma gradual su estabilidad como institución, empresa, estructura social compleja.

Cada organización manifiesta estrategias de publicidad, estrategias de promoción de ventas, estrategias del producto, estrategia de precio, estrategia de distribución.

En cada organización al dividirse en estructuras que emanen en cada una de ellas procesos a partir de una definición de proyectos en donde se generan formulación, análisis e interpretación de dichos proyectos que regulen la actividad primaria como la aplicación del conocimiento a través de objetivos que justifiquen dicho proyecto, participando someramente en sus etapas de desarrollo; equivalen en diagnóstico la trayectoria que debe seguir la organización; por tal motivo en la división

de dicha organización cada estructura se alimentara de las subdivisiones que emergen para proporcionar a través de modelos de simulación de toma de decisiones la evaluación económico y social que determine la integración de los estudios del proyecto.

Hacer la clasificación y la diferenciación en etapas a partir de la continuidad de una organización proporciona en control de riesgo lo que en el presente se invierte al introducir los respectivos análisis de variables macro-económicos en proyectos y análisis e interpretación de estados financieros.

En cada organización se exhiben, se proyectan, se fomentan modelos de liderazgo, productividad, organización, como también en jerarquización de cada departamento en las divisiones y subdivisiones de cada organización. Esto quiere decir que si la organización no atiende en orden cronológico las etapas correspondientes que evalúen el desarrollo de la organización se propiciarán desajustes que la coloquen dentro de las composiciones naturales (competitividad) en posiciones poco rentables que lo puedan vincular más adelante a futuro en una organización confiable, efectiva, y de calidad.

La participación activa de cada individuo promoverá una función en cada departamento sujeto a la jerarquía prevaleciente a la delegación de la responsabilidad vigente a partir de los intereses creados por la organización para su identificación en el mercado en donde las causas serán clasificadas para la generación que en su efecto revitalicen y posibiliten a diario su potencial en la formulación y evaluación de carteras de inversión.

La estática en las estructuras sociales se manifiesta a partir de que estas se encuentran en un punto fijo geográficamente descrito a partir de un lugar en específico que permite su ubicación para su regulación en composiciones naturales (competitividad) considerando así su participación activa.

Se advierte que sea necesario la utilización de variables a partir de que sea dividido las etapas en que incursiona la empresa, institución u organización que genere en sus inicios, o ya a partir de sus diez años de experiencia y así sucesivamente su estudio por cada 10 años que reconozca prioritariamente la acción como un estímulo que toma su integración en cada individuo permitiendo que la acción misma se sujete

a una reacción que relativamente sea manifestada en magnitudes en proporción que pueden ser relevantes o irrelevantes en inteligencia, que de manera estratégica se desarrolle exponiendo su fragilidad o vulnerabilidad de la empresa, institución u organización cualesquiera se considere dentro de las composiciones naturales (competitividad).

¿Cuáles serían las variables?

Variables Generales y Variables Específicas

Variables Generales: son aquellos que presentan a partir de un estudio temporal su validez en aplicación, regulación y desarrollo.

1.- movimiento: fenómeno en correlación con el sistema solar que contiene al planeta tierra; quedando de manifiesto la existencia de la estática en el entorno.

2.- psicología del error: fundamento del movimiento, queda sujeto a prueba todos los días, se concientiza en ensayo-error.

3.- margen de error: se trabaja en exponenciales.

4.- crisis: oportunidad o peligro

5.- replantear: alto- pausa - estudio, análisis, causa,- del problema-reinicio.

Variables específicas: son aquellos que presentan a partir de los requerimientos departamentales que se soliciten para su efectividad organizacional.

Postular:

Axiomas, Leyes, Proyectos.

Que en dinámica organizacional proporciona el conocimiento-estrategia-conocimiento para su rendimiento, rentabilidad, capacitación, composición natural (competitividad), administración.

La Improvisación

En los inicios del siglo XXI las organizaciones fluctúan dependiendo de las innovaciones que se van dando a conocer a partir de la demanda que pudiera adquirir dicho producto y/o servicio, la improvisación en el crecimiento de cada organización se manifiesta en los requerimientos naturales que revierten en la solicitud de obtención de resultados que abiertamente se conducen a través de cada departamento propiciando en cada ciclo, período ó frecuencia en tiempo y espacio un desarrollo que garantice la calidad del servicio y/o producto que genere dicha organización.

La improvisación como tal es una habilidad a partir de un conocimiento requerido y aplicado en actividades en donde el proceso de cada etapa se visualice en estrategias que integran en improvisación muestras de inteligencia, concentración y análisis del problema a resolver.

Otro de los puntos importantes de cada organización es el replanteamiento a partir de su funcionamiento que se categorice y se diagnostique y se valúe la organización para evitar que se obstaculice a partir de sus aprendizajes el cierre de la misma organización.

La perspectiva que genere dicha organización en relación a proyectos futuros posibilita el accionar ante situaciones de crisis, la dirección que se de será en definición a los proyectos que la organización considere propios en efectividad, calidad, respuesta del mercado en vigor.

La perspectiva de la contradicción en los procesos de la organización tiene su aplicación en los conceptos de la cultura organizacional que represente cada empresa en su haber y deber que corresponde a la misma consolidación de la empresa en sus limitantes (lo que la propia organización se proponga en sus deberes de responsabilidad, cooperación, aprendizaje, innovaciones, reclutamiento de personal), es así que la contradicción puede ser de menester abierta (¿cómo?: es dar valores a cuestiones, especulaciones, interpretaciones de forma opuesta en sentidos, participaciones, elementos que infieren de afuera hacia adentro en dirección a la empresa, institución u organización) y cerrada(¿cómo?: es dar valores a cuestiones, especulaciones, interpretaciones de forma opuesta a departamentos, almacenes, redes de distribución que emergen de adentro hacia fuera y de adentro hacia

adentro en conexión interna de la empresa, organización o institución que también se aplica en la ciencia como efecto de un proceso que de forma y contenido influye en la dinámica en estática y movimiento, dependiendo de la jerarquización que se otorgue a sí misma la institución, organización ó empresa que se refleje dentro y fuera de las composiciones naturales (competitividad) es entonces y para entonces que: “para concretar la estrategia es necesario pasar por varias fases”.

3.1.- El aprendizaje en su percepción hacia el desarrollo

“Como punto de partida, debe aceptarse que la sociedad moderna se vuelve cada vez más diferenciada y que sus tareas se efectúan gracias a las grandes organizaciones. Sociólogos, psicólogos, administradores, economistas, politólogos, etc., participan en ellas. Sin embargo, además de una mayor diferenciación de la sociedad y la expansión de las organizaciones, ha surgido un proceso complejo que sirve para determinar a quién y cómo deben servir las organizaciones.

Al examinar la vida propia, se llega a la conclusión de que las organizaciones invaden a la sociedad y, en consecuencia, la existencia diaria; es decir, casi todo mundo se desenvuelve en diferentes organizaciones, como la familia, la escuela, la universidad, la oficina, la iglesia, los clubes, etc. Así pues, las organizaciones influyen en múltiples aspectos de la sociedad, tomando muy diversas formas y representando distintos sistemas de valores dentro del complejo social al que pertenecemos.

Ahora bien, la mayor parte de los logros que se alcanzan en una sociedad; se dan porque hay grupos de personas implicados en esfuerzos conjuntos. Al respecto, es importante reconocer que el concepto de organización procede del hecho de que el individuo es incapaz de satisfacer todas sus necesidades y deseos por sí mismo, y sólo cuando varias personas coordinan sus esfuerzos llegan a la conclusión de que juntos pueden conseguir más que ninguno de ellos en forma aislada.

La razón de que existan las organizaciones es que ciertas metas sólo pueden alcanzarse mediante la acción concertada o la <<coordinación de esfuerzos>> de algunos grupos. De esta manera, metas y objetivos pueden lograrse con mayor eficacia.”⁶⁵

- La vida a partir de su surgimiento se promulgo en conceder al aprendizaje su principio en la percepción que se encuentra en proceso

⁶⁵ Méndez José S., Zorrilla Santiago, Monroy Fidel, “ Dinámica social de las organizaciones” ; ed. Mc Graw Hill.

para definir los rubros de los cuáles el ser humano integra su "INTELLIGENTSIA" al fenómeno de la comunicación, la revisión de cientos de años de la existencia del ser humano también se extiende a los animales irracionales en su etapa evolutiva, aunque en menor proporción desde su aprendizaje pero se exhiben en su propiamente lugar en percepción para su proceso en el fenómeno de la comunicación, obtienen en su similitud de especie su sobrevivencia. El ser humano identifica sus valores para su reciprocidad en la sociedad que concede en ideología su simpleza para su desarrollo en cuestiones que una especie deberá involucrarse para su relación niveles de conformidad a sus estadios emocionales que navega en un ápice de problemas que en situaciones de "RIGOR NATURALIS" se manifestara desde su complejidad social a estructuras que vivifiquen en su experiencia (recuerdos-inteligencia), la aptitud en su conducta y quedando en autoestima su consciencia en y desde la "IGNORANCIA" hacia el "CONOCIMIENTO" con sus respectivas variaciones que se anteponen a la sobrevivencia de cada ser humano, calculando que el ser humano es susceptible en algunas ocasiones a lo que en distanciamientos de la co-relación existente en lo que a familia se refiere para su comprensión, compatibilidad, diversidad, motivación, consideración; logrando en sus posibilidades el alcance de su perfeccionamiento en lo que a sus sentidos de orientación , valorando en acción en su reflexión a la "DIALÉCTICA" que se infiere en la "ESTRATEGIA" para su regulación en la vida, haciendo en su extensión de la vida a la tecnología para su demostración en uso y utilidad de ésta (tecnología) que sólo en el "VACÍO" de una sociedad se podrá en objeto de estudio a través de la comunicación organizacional, pero que instintivamente el ser humano se advierte en la esencia propia del "UNIVERSO" y su relación como participe de un diagnóstico en soluciones en terminación y comienzo de nuevas expectativas para su perspectiva en cada organización. –

- "En primer lugar, hay que "darse cuenta", o sea, tener un sentido claro tanto de las particularidades de la situación como de los elementos claves o críticos de la empresa y del entorno. En este momento, los prejuicios estorban así como las preferencias e inclinaciones; es necesario apreciar las circunstancias con transparencias, realismo y oportunidad.
- Luego se aplica el sentido común, para entender la situación en función de la naturaleza de las propias circunstancias, manteniendo al mismo tiempo el tino, el enfoque del negocio. Actuar con sentido común implica sustraerse a los efectos que naturalmente producen la crisis, la ambición o las oportunidades. Mantenerse transparente y

sensible, valorando los sucesos en su correcta dimensión, permite tomar las decisiones con serenidad, realismo y determinación. También es importante percibir con claridad cuáles son las posibilidades reales de lograr el resultado, y cómo manejar los requerimientos y consecuencias que se tendrán que enfrentar.

- A consolidación, se reestructuran los elementos clave. Es el momento en el que, con habilidad, se le da peso a las fuerzas y debilidades, sin perder de vista el enfoque. Elementos determinantes para decidir la estrategia son la magnitud de los recursos, la cultura del personal y la capacidad creativa o de anticipación, así como la combinación que se haga de los elementos clave. En un momento dado, la estructuración de fuerzas y debilidades puede arrojar como resultado una estrategia agresiva, en tanto que hacerlo de otra manera puede significar una estrategia de consolidación.”⁶⁶
- La importancia de la “DIRECCIÓN” se da en función de las “NECESIDADES” que se anteponen a cada una de las organizaciones que respectivamente en su relación en materia de lo que a la “PLANEACIÓN ESTRATÉGICA” se refiere para su indicación en la trayectoria de sus generalidades que en distribución, almacenamiento, comunicaciones, deberá conceder su estabilidad para su actividad rítmica. -

“Wellington en su lucha contra Napoleón, tenía como propósito principal cuidar y asegurar la soberanía de Inglaterra. En la batalla clave que disputaron con los franceses, Wellington tuvo en cuenta ciertas particularidades: en una batalla frontal, Napoleón ganaría; pero también era posible, no a ciencia cierta, que los austro-prusianos llegaran a ayudarlo a él; con base en esta esperanza, se decidió por “aguantar”, por ganar el mayor tiempo posible para que la ayuda llegara y entonces presentar batalla con opción de ganar. La estratagema que empleó fue la de dispersarse para que los franceses bregaran en “cazarlo”; su actitud fue audaz puesto que retirarse (que para él representaba la forma de ganar), iba en contra de la costumbre del ejército inglés, “si se pierde, que sea de frente, morir de espaldas es deshonoroso”, pero al mismo tiempo contaba con que sus mariscales y soldados se disciplinaran ante la orden y la ejercitaran plenamente. Ganó no sólo la batalla sino la guerra; los franceses fueron derrotados y expulsados.

Quienes toman decisiones estratégicas deben acostumbrarse a ver una misma situación por lo menos en dos dimensiones: como vaso medio

⁶⁶ op. Cit. ; “Competitividad” ; pag. 112-113

lleno o medio vacío, práctica que permite establecer pros y contras, determinar resultados esperados y los requerimientos para ello, prever beneficios y costos, y visualizar oportunidades e implicaciones.

Finalmente, en el desarrollo de estrategias hay que tener cuidado con la concentración de recursos y esfuerzos, con la forma en que se manejen las implicaciones y como se aprovechen las ventajas, siempre en relación con cada situación, desde el punto de vista de la competencia, del mercado y de la sociedad. Y obviamente, se debe garantizar que haya credibilidad en el personal y que tenga suficiente capacidad de liderazgo y de competencia interna para llevar a cabo la estrategia.

En cierta ocasión un cliente se interesó mucho en el concepto estratégico y se propuso utilizarlo en su empresa. Se dio cuenta que administrar un gran volumen de gente en base a definir de arriba hacia abajo, además de resultar costoso, era lento, tenía muchas fallas y producía un clima organizacional de agotamiento y desaliento, de excesiva documentación y de subutilización de máquinas y sistemas.

Entonces se propuso encauzar en lugar de definir, formó unidades de negocio, negoció responsabilidades, cambió el control de actividades por el aseguramiento de resultados y manejo de sus consecuencias, formó equipos interdisciplinarios, alentó a los involucrados a tomar decisiones in situ, y formó grupos cliente-proveedor para manejar las franjas grises entre las unidades de negocio. De esta forma, todos aprendieron a realizar análisis rigurosos en el aquí y ahora, a visualizar cada circunstancia dentro de un marco integral de empresa, a ser audaces en la toma de decisiones y a vivir con las incertidumbres del cambio constante.

Se eliminaron duplicidades, esfuerzos innecesarios, uso excesivo de la autoridad; por otro lado, se abrieron otros canales de comunicación y se le dio juego a más gente, cambiando el sentido de agotamiento por el de apasionamiento.”⁶⁷

- Hasta este punto que hemos estado identificando, observemos que tenemos en nuestra continuidad un enlace jerárquico con aquello que nos involucra dentro de la sociedad.
- El esfuerzo, el movimiento, el enlace de vida, las reacciones, acciones, avances, retrocesos, descubrimientos, convocan a un resultado

⁶⁷ op. Cit. ; “Competitividad”; pag. 113-114

aleatorio en cada ser humano. Sabemos que podemos exhibir en la vida misma el conocimiento especializado que nos lleva a un perfeccionamiento de lo practicado diariamente, pero se puede presentar una alteración emocional que nos advierta de una posible carga de emociones de forma inesperada. Hablar de un control emocional puede advertir de la anuencia de la opinión pública.

- Uno de los aspectos importantes dentro de las organizaciones es la complejidad en las relaciones humanas que conceden en el escepticismo que se presenta, al advertir nuestro deseo personal como una solución a las insatisfacciones producidas por la falta de toma de decisiones.
- La visualización a través de la experiencia nos induce a reflejar nuestro deseo de materializar lo atribuido, coleccionado y asimilado del conocimiento propiamente expresado en condiciones que procuran un grado de dificultad que en proporciones milimétricas son consideradas y clasificadas de alta efectividad en relación a las expectativas esperadas y subjetivamente calificadas de forma, magnitud, volumen, altura, ancho, resistencia, fuerza, etc., como también equivalen a una evaluación de desarrollo personal considerando la premisa de una decisión o decisiones sujetas a un control emocional determinando la conclusión y valoración de un proyecto; pero considerando también la iniciación y retroalimentación dentro y fuera de la premisa de una continua regularidad del proyecto con valoraciones relacionadas con su efectividad y calidad en uso y servicio.
- En determinación analizaremos que el ser humano se encuentra sujeto a percepciones y posibilitando la estrategia a seguir las decisiones más importantes que se pueden tomar, dependerán del uso que se tengan a diario. Se inicia en la contemplación de lo que en seguimiento de una dirección hacia un eje principal que lo haga en indicación su orientación para su revelación en la consecución de objetivos. –

- ¿Y la teoría de la relatividad? En su esencia de la posición de un cuerpo en el espacio que infiere en las direcciones en las que el cuerpo quede en instantes orientado; categoriza de adentro hacia fuera y de afuera hacia adentro su verticalidad y horizontalidad así como su longitud y latitud colocándolo dentro de un sistema geográfico universal. En relación a la tecnología propiamente instalada para su aplicación, conocimiento y retroalimentación de la organización se considera la solidificación de tal para efectos de proyectos presentes que resguarden el futuro de la organización.

Conocer que cada organización se manifiesta en intensidades emocionales a partir de una evolución de especie se considera a la autoestima de cada individuo bajo la representación de hacerse y rehacerse de un conocimiento en coordinación a su psique, control de movimiento, ejecución y respuesta de estímulos relacionados con la organización, la característica de disponibilidad que en cada ser humano proporciona condiciones de habilidad, destreza, cualidades en donde factores internos y factores externos de la empresa influyen la actitud hacia nosotros mismos que se retroalimenta con el exterior, pero que está profundamente influida por la interpretación de la conciencia propia de lo que somos.

Los cursos de: capacitación, coloquios, seminarios, talleres, congresos, proporcionan experiencias pero también retroalimentación para cada uno de los individuos que nutren la organización con formas de desarrollarse, contenido de cada empresa para su crecimiento. -

3.1.1.- Sistemas complejos

Fomentar y retirar la información de la organización implica que se perciba el principio del factor limitante que manifiesta lo siguiente:

“Un factor limitante es algo que obstruye el camino para lograr un objetivo deseado. Si se reconocen los factores limitantes en una situación dada se puede reducir la búsqueda de opciones a aquellas que superen los factores limitantes. El principio de factor limitante dice lo siguiente: Sólo se puede seleccionar el mejor curso alternativo de acción cuando se reconocen y se eliminan los factores que obstruyen en forma crítica el camino para llegar a la meta.

Ahora bien en su análisis correspondiente obtenemos lo siguiente:

El propósito al elegir una solución o alternativa es resolver un problema, a fin de alcanzar objetivos y metas propuestas de antemano. Este punto es muy importante, significa que la decisión no es un fin, sino sólo un medio para lograr un fin. Aunque el decisor elige una solución o

alternativa que, según espera, dará por resultado el logro del objetivo, la selección real no se debe ver como un acto aislado, si ocurre así, es posible que queden excluidos los factores que llevaron a la solución y los que surjan de ella. El punto crítico es que la toma de decisiones es algo más que una simple elección: es un proceso dinámico.”⁶⁸

La selección de información llevará su relación en el aprendizaje, como tal el aprendizaje será perceptible para desarrollar sistemas complejos, sistemas de creencias, sistemas organizacionales que conformaran la nueva perspectiva que en condiciones (estrategia:tácticas) se consideran en posibilidad de inscribirse recreándose en especulaciones abiertamente dirigidas para su correspondiente proceso.

Los Sistemas Complejos

Los sistemas complejos deberán de aplicarse al tenerse en dimensiones en donde el objeto de estudio en cada organización requiera de un sinnúmero de departamentos. Para ello un sistema complejo deberá definirse de la manera siguiente: en.....

Administración

Logística

Contra logística

Factores de incremento de producción

Factores de incremento de rendimiento

Factores de organización múltiple y sencilla

Factores de procesamiento de información

Factores de supervisión y control

Factores de planeaciones estratégicas

Cada una de ellas deberá crear subdivisiones que posibiliten de orden regular en períodos canalizaciones de efectividad organizacional

⁶⁸ Perdomo Moreno Abraham ; “Toma de decisiones financieras” , ed. Thomson ; pag.67

ajustando medidas de prevención que en vitrina demuestren la vulnerabilidad, fragilidad, debilidad de la empresa en donde se tomarán en cuenta en cada departamento la interacción activa recíproca de información que en asamblea, juntas, reuniones se lleguen a estudiar para dar cabida a la toma de decisiones que registren en orden natural a la cultura organizacional impresa por la empresa.

Los sistemas complejos se desarrollan con consecuencia de la inercia de la actividad rítmica (movimiento) a partir de que la dinámica de la empresa sea un sello que determine sus ciclos en frecuencia; esto quiere decir que la dirección de dichos sistemas complejos se verán afectados por el cambio que se presente en instancias de necesidad, proyecciones nuevas de mejoramiento (calificativo válido a expensas de la situación, posición y consolidación de una empresa ó institución u organización).

“A veces las organizaciones intentan cambiar su ambiente modificando las estructuras externas existentes y las preferencias de la gente, proponen nuevas leyes o revisan la estructura económica o social dentro de la cual están funcionando. Los movimientos políticos radicales son de este tipo; y en la misma categoría se encuentran los intentos de las empresas industriales por deshacer los sindicatos. Aunque a veces esos esfuerzos dirigidos desde afuera por cambiar la estructura social vienen acompañados de un éxito conspicuo, sus fracasos resultan aún más notorios. Las compañías industriales fracasaron rotundamente cuando intentaron destruir las organizaciones sindicales, ya fuera por la acción directa o mediante esfuerzos indirectos para minar la moral sindical. Los movimientos radicales han tenido menos éxito en provocar cambios directos en la estructura política que en aportar ideas de cambio que, gradualmente, han ido influyendo sobre los principales partidos políticos.

Tanto la función de mantenimiento como la adaptativa hacen que se amplíe la organización original. El reconocimiento gradual de la segunda conduce a estructuras nuevas y especializadas como son los departamentos de investigación y de desarrollo; como esta función busca controlar al mundo externo, trata de traer más de esta hacia la organización, de desarrollar actividades para controlar las fuerzas externas o, al menos, de obtener del exterior información continual; por ello crea una dinámica poderosa de crecimiento organizacional.”⁶⁹

⁶⁹ Katz Daniel, Khan Robert; “Psicología social de las organizaciones”; ed. Trillas; pag.107

- La política se dirige a cada una de las organizaciones para su desarrollo en tradición a lo que en intereses se deben de permitir para su participación en orientar en determinación a cada una de éstas (organizaciones), la actividad social rige su instauración desde los desordenes establecidos para su equifinalidad en funcionamiento a través de colocar en atención a las unidades correspondientes dirigiendo la cantidad en problema, obstáculos, oposición, que a la organización le sincronizan en su efecto, teniendo en particular su probabilidad en reconocer gradualmente las expectativas siguientes que otorguen a la causa en una nueva planeación estratégica que de en calidad su perspectiva en obtención de vínculos apropiados para su restauración en adquirir su propio control hacia factores internos, hacia factores externos, calificando cada departamento, cada segmento, cada posición, en lo que a la política se concibe en el idioma para su entendimiento supervisado, hacia la dirección de cursos de capacitación que expongan su estabilidad hacia la necesidad de cubrir y exhibir en actividad laboral a la efectividad organizacional en propuesta de consolidar su principio en valores de una cultura corporativa expresada y expuesta para su realización en aplicación a proporcionar a cada elemento (individuo), una característica que lo identifique en adquisición de sus esfuerzos. Teniendo en cuenta el problema de la consolidación para cada ser humano en cada organización, empresa, institución, que pudiese en servicio quedar en formación para su proximidad en sus habilidades, destrezas, coordinación, resistencia, fuerza-resistencia. -

3.1.2.- Sistemas de creencias

El sistema de creencias se define así: Los valores creados a través de una cultura organizacional se manifiestan en dinámica en donde la estática–movimiento-estática se expresa en calidad del servicio, producto que la organización en actividades se manifieste en la capacitación del personal para su permanencia que consolide su acción y reacción.

Los chinos manifiestan que el cambio es una constante.

La incertidumbre crea confusiones y entra en oposición al cambio ¿por qué?

“Toma de Decisiones en condiciones de Incertidumbre”

1.- Concepto

“Elegir de un conjunto de alternativas factibles, la mejor, mediante un proceso de recopilación de datos significativos, análisis, planeación, control financiero e implantación de la acción necesaria para la solución de problemas y logro de metas y objetivos preestablecidos por la empresa, cuando se desconoce la probabilidad de ocurrencia de los factores naturales, y donde las alternativas carecen de sentido, o son totalmente desconocidas.

En condiciones de incertidumbre los decisores se percatan de la incapacidad de calcular la probabilidad de ocurrencia de cada estado de la naturaleza, al enfrentarse a problemas que no han ocurrido y que tal vez no se repitan en el futuro, lo que ocasiona que los ejecutivos decisores adopten actitudes o criterios de optimismo, pesimismo, normal o intermedio, o bien, actitudes o criterios que conduzcan a decidir la mejor alternativa, según sus niveles de aspiración relativa y sentido común.

Existe una condición de incertidumbre cuando los decisores no conocen las probabilidades de ocurrencia y, quizá, ni siquiera los resultados posibles.

2.- Características

1.- Objetivos y metas propuestas de antemano

2.- Medición de resultados

3.- Conocimiento de la realidad

4.- Definición, identificación e investigación de causas de problemas en empresas

5.- Se desconoce la probabilidad de ocurrencia de los estados naturales

6.- Establecimiento y jerarquización de alternativas que carecen de sentido o son totalmente desconocidas, mediante un proceso de:

6.1.- Recopilación de datos significativos

6.2.- Análisis financiero-administrativo

6.3.- Planeación financiero-administrativo

6.4.- Control financiero-administrativo

7.- Elección de la mejor alternativa

8.- Comunicación de la orden y plan de acción a subordinados

9.-Control, evaluación y vigilancia de la alternativa elegida.”⁷⁰

Dentro del sistema de creencias la aplicación expuesta a los cambios, implica la co-relación que existe en los fenómenos del universo que directamente y de forma indirecta repercuten en el accionar de una organización. La aplicación del conocimiento infiere en el cúmulo de información que manifieste a través del aprendizaje los procesos equivalentes a la consecución de objetivos y metas que proveen estrategias a partir de simuladores de toma de decisiones que auxilien a las organizaciones en el desarrollo, diagnóstico y preparación para la definición del problema de investigación que requiera para su obtención de resultados.

En el sistema de creencias la productividad en la negación propia en la esencia de fundamentos básicos, “materia prima” que en distinciones de dar en coordinación a la “MEMORIA” su biomecánica desde la perspectiva de una trayectoria en características anteriormente mencionadas se tiene que: la estrategia requiere su antagonismo en la “BÚSQUEDA” que se dirige a todo aquello que se encuentra en un espacio para su solicitud en una atención mental que una estructura mental (procesos mentales) concede a la capacidad biomecánica su coordinación en coexistencia a lo que sus sentidos (vista, olfato, gusto, tacto, oído) en parámetros psicológicos la percepción se desarrolla en la extensión de lo que en “SUPERACIÓN PERSONAL” se hace en disposición a la nivelación adquirida en adaptación por detener a la estrategia como el eje principal. La “MEMORIA” en su negación a lo que se representa en su todo y nada también se adjudica su alternancia en lo mismo y la diferencia teniendo en su co-existencia a la productividad en su conflicto animal-racional. Sin la existencia de que se determine aun la animalidad o racionalidad de una especie que se encuentre en su evolución en conspiración a un universo que advierte su distinción en la elaboración

⁷⁰ op. Cit.; “Toma de decisiones financieras”; pag. 203-204

de construcciones como manifestación de un ejercicio en profesión en destinación a lo que en sistema geográfico universal se posibilite en "PODER" la realidad existencial en medidas, distancias, rutas, carreteras, caminos.

Tenemos a la "POLÍTICA" en el sistema de creencias como la constitución de ideas o pensamientos que determinen en dirección estratégica la característica de otorgar en "CULTURA CORPORATIVA" la esencial en comportamiento organizacional que adjudique a cada elemento (individuo) su proceso en comunicación a lo que en liderazgo se refiere para su evaluación que señalando en su corrección de errores la existente lenguaje se oriente en su automatización para su "PRÁCTICA" en preparación a conclusiones debidamente canalizadas para su posibilidad en análisis de datos que la especie (homo-sapiens) en carácter de "INTELLIGENTSIA" convierta en la "DIALÉCTICA" su regular condición en sus reducciones de una definición en el sistema de creencias; de donde el fenómeno de la comunicación en sus extensiones en filosofía y psicología y ciencia y tecnología y los diversos idiomas realizan en su esencia de estructura mental (procesos mentales) la instintiva de individualidad para cada ser humano al enviar en aspectos de personalidad las presiones psicológicas que se vivifican como una aplicación en incremento a lo que en resistencia se normaliza su estado natural para su existencia en procesos de información que la experiencia (recuerdos-inteligencia) resuelve en conceder a la logística, a la administración, a la mercadotecnia, a la publicidad, a las capacitaciones, su invitación a lo que en "PRODUCTIVIDAD" en un sistema de creencias propone para su destreza, habilidad, fuerza-resistencia. –

¿Por qué la importancia de la lectura?

Existe como una complejidad desde sus inicios del concepto de la lectura en sus niveles de aprendizaje como lo es la identificación de personas, objetos, lugares; imitación de conductas; relación de aspectos, acciones, reacciones, situaciones, espacios, que en canalizaciones de interpretación se regulan las ideas y pensamientos y decisiones en características de tendencia hacia el dominio de un conocimiento en velocidad de pensamiento en comunicación a la diversidad de datos, informes, numeraciones. En la comprensión de la universalidad de lo que en la dialéctica se constituye su esencia en el ciclo de la naturaleza de una especie o de varias especies en lo que se administra en: ignorancia-conocimiento-ignorancia; conocimiento-estrategia-conocimiento; estrategia-ignorancia-estrategia; para su regulación en actividad física,

actividad social, actividad universal (total, parcial, alterna), en su dependencia del "RIGOR NATURALIS" que valide en la ciencia, en la tecnología, en el deporte, su experiencia (recuerdos-inteligencia), promediando en calificación a lo que en resultados, efectividad, instalación de suministros; haciendo que los elementos (individuos), en la negación de su "NATURALEZA", se concede en alcances que la "SUPERACIÓN PERSONAL", para su colocación en objetivos que en correlación a los diversos ecosistemas se hace en diferencia la resistencia de lo que en generalidades y particularidades que en "AUTOESTIMA" se hace en localización a la diversidad de posibilidades que en instancias en un sistema geográfico universal, los elementos (individuos), transcriben en lo que en escritura se percibe a través de una realidad existencial en arquitectura, ingeniería, ciencia, tecnología, filosofía, medicina, y demás materias que una variación de fenómenos como el caos sea interpretada, analizada, experimentada, como una instancia en su aceptación en su dimensión, trayectoria, profundidad, que en características de un "CONTROL" a participación de su aplicación en "ESTRATEGIA", para su integración en "ADAPTACIÓN" que lo revele en su indicativo de efectividad, desde una dinámica de grupos hasta la singular unidad de un solo elemento (individuo), que en determinación del universo se expone, se exhibe, se obtiene, se accede, se registra, lo que en tendencia a la exploración se conceda su estabilidad hacia niveles de desarrollo, pudiendo así en su incremento en información, análisis de datos, dominio de la numeración (matemáticas); se propone en leyes, conceptos, teorías, a la universalidad y/o singularidad que se provee para su participación en dirección a lo que en productividad en tiempo, espacio, la capacidad de los elementos (individuos), se adjudique su conspiración en y desde la estática-movimiento-estática, que las condiciones (estrategia-tácticas), se diversifiquen en traducciones hacia la dictaminación de utilidad o inutilidad que en transformación de energía se caracterice su modelo en objeto de estudio.

La propiedad de la "INTELLIGENTSIA" denota desde restricciones de una solvencia en composiciones naturales (competitividad), su co-existencia en la división y diversidad y diferencia de especies que se manifiestan en una constitución en lo que en distribución de instintos de una "NATURALEZA" en referencia a condiciones (estrategia:tácticas) y clasificación en conspiración a la sobrevivencia y relatividad de ecosistemas que lo proveen de una característica de intencionalidad hacia su "ADAPTACIÓN", categorizando en supremacía desde su evolución las instancias de defensa y ataque de una posición que lo estimule en "ESTRATEGIA" considerando a través de su planeación su sentido común en la especie homo sapiens y en su probabilidad de capacidad de comunicación de algunos animales-irracionales, siendo así

que su esclarecimiento sea la propiedad organizativa y la propiedad de estructura en "modus vivendis", para lo cual se advierte en cadena alimenticia sus modificaciones en espacios y tiempos la exposición a factores internos y factores externos.

La colocación de los "ERRORES", los "CAMBIOS", la "TRAYECTORIA", señalan que la orientación vivifica en su productividad la cuestionable periodización en resultados que en situaciones de riesgo se promueven en una actividad en proceso para su determinación que la adjudicación de esclarecimiento de fenómenos se interiorice y se exteriorice en efectos de una o varias investigaciones, que en su complejidad desde sus principios o inicios o comienzos se haga en participación su actividad rítmica (movimiento) en vaticinio de una esfera de problemas en progresión y/o totalización de objetivos, quedando en simuladores de modelos de toma de decisiones su potencialidad desde su logística hacia nuevos modelos que generen en diagnóstico fórmulas en "RIGOR NATURALIS" para su autenticidad en operacionalidad como las diversas teorías en los diferentes campos en ciencia, tecnología, deportivos, en negación a la religión, política, sociedad, que la universalidad de expresiones en civilización se realice en ideología, dejando en nivelaciones de esencia de lineamientos de una conducta en categorías que pueden surgir de una tabulación a partir de una lógica experimental para su unificación y/o diversidad en "EDUCACIÓN". Siendo así que las características de una civilización se dirija en planteamientos hacia juicios relativos y meramente proporcionales en su absoluto (períodos, etapas, ciclos), de un tiempo y pudiendo ser en un espacio.

3.1.3.- Sistemas organizacionales

Dentro de los sistemas organizacionales la diferenciación colocará a las empresas dentro de un status social en balance; marcar la diferencia, colocar la diferencia, conceptualizar la diferencia en rangos que equivalgan a cursos de acción que instauren al estudio del fenómeno del movimiento a partir de la teoría del aprendizaje, la teoría de las emociones y la teoría dinámica (presentada en esta tesis).

Cada una de ellas revelara en proporciones la emanación de recursos a los que los sistemas organizacionales se deben regular. Un sistema organizacional lo definimos de la manera siguiente: Como el ordenamiento gradual de la empresa, institución u organización dentro de las composiciones naturales (competitividad) que vierten en oposición, complejidad, simpleza etapas calendarizadas para el logro de

metas y objetivos. El desorden en un espacio que en desarrollo de las estructuras mentales (procesos mentales) vivifiquen en objetividad un informe en coordinación de actividades, relación de actividades, profundidad de actividades, amplitud de actividades, perspectivas de la actividad ó actividades con alcances, márgenes de error, proyecciones futuras.

Los sistemas organizacionales conllevan al sujeto a experimentar el cambio bajo el auspicio de nuevos programas de estudio, nuevos proyectos , nuevos programas de capacitación considerando al elemento primario como es el del proceso en instancia de recrear múltiples posiciones de desarrollo organizacional en esferas de habilidades, destrezas , coordinación , resistencia , conocimiento.

En una empresa, institución u organización emergen para la retribución de información, clasificación, control, supervisión y utilización de dicha información que cristalice en procesos la calidad total del servicio y/ó producto que en “modo operacional” se filtren como consolidación que defina su permanencia en el mercado.

“Orientación hacia resultados terminales: costeabilidad, productividad, competitividad, calidad.

“Los resultados finales son una de las más claras ventajas competitivas de una empresa, pues son los que realmente expresan su competitividad, ya que los resultados intermedios o de proceso tan sólo hablan de áreas fuertes y de tendencias. Los resultados de las personas, de los departamentos y funciones –resultados de proceso- se van sumando e integrando hasta alcanzar los resultados terminales. Tanto unos como otros deben responder a criterios de costeabilidad, productividad y competitividad, dentro de un contexto de calidad.

Como es de suponerse, los resultados deben ser transparentes y visibles para todos, y se debe disponer de indicadores clave que muestren avances y desviaciones. También es importante que se pueda identificar en qué, cómo y con cuánto se debe contribuir para asegurar su logro.

Los cuatro criterios se deben manejar en una dinámica integral y continua, en armonía con las circunstancias. Ninguno es más importante

que los otros; su efectividad estará dada por la integración y peso que haya entre ellos respecto a determinada situación.”⁷¹

- Al acercarnos a lo que cada una de las organizaciones en la ciencia propia de hacerse en “CRITERIOS” la continua situación en estudio de lo que se presenta como son:
- A).- Costeabilidad
- En la costeabilidad se hace énfasis a lo que se maneja en distinción de requerimientos en movimientos de cada organización desde su negación en accidente a lo que en afirmación se promueve para su estabilidad financiera para su propia negación “EL DINERO” en caracteres de un “DÉFICIT” que pudiese la organización acceder en una rentabilidad que se concede a partir de un flujo de información que otorgue en términos de organización y distribución su propia maximización en etapas presentes y futuras dirigida hacia costos y efectividad.
- Existen para su propio sentido económico la estandarización o estándares que se generan de la producción habituados a conformar a la existencia su diferencia en “PRECIO”. Los costos se influyen en capital, presupuestos, contabilidad, que hacen de la organización una dinámica de grupos hacia una “EDUCACIÓN” en precisiones de absorber en adquisición la fluidez de servicio en actividad laboral para la reacción en fenómenos de comunicación en su referencia a las esferas de insumos utilizados para su valoración. Es así que la costeabilidad se constituye en un valor agregado que representa la diferencia en equivalentes de formación de tareas y operaciones de una actividad laboral. El costo se considera unitario en su diversidad de recursos para su relatividad en decisiones que posibiliten a la producción su incremento en su estándar de servicio al cliente en operaciones que la logística mide en sus grados de flexibilidad, grados de certeza, grado de confiabilidad. -

“Los cuatro criterios se deben manejar en una dinámica integral y continua, en armonía con las circunstancias. Ninguno es más importante que los otros; su efectividad estará dada por la integración y peso que haya entre ellos respecto a determinada situación.

Costeabilidad

⁷¹ op. Cit., “Competitividad”; pag. 115

La costeabilidad se entiende de una manera diferente al sentido económico que tienen los costos, o sea, el dinero. Su significado tiene que ver con lo que vale la pena, con beneficios y oportunidades; tiene un fondo conceptual: "ser valioso". Tener clara esta diferencia genera ventajas competitivas.

Ambos conceptos son importantes, ya que las empresas se organizan para satisfacer a los clientes de manera costeable, y al producir con estándares de calidad se busca que los costos en los que se incurra den margen a las utilidades. Sin embargo, las diferencias son evidentes.

La costeabilidad parte del beneficio obtenido (propósito) y los costos de los insumos utilizados (recursos). La primera implica incertidumbre, luego se maneja con sensibilidad; los segundos dan certeza, por lo que se manejan con precisión. Beneficios versus dineros aplicados. La organización se costeabiliza y la producción se costea.

En tanto que la costeabilidad sirve para apreciar, manejar y aprovechar el sentido de responsabilidad y el valor agregado, los costos son adecuados para informar, medir y manejar las tareas y operaciones del trabajo. La costeabilidad contribuye con el tiempo de respuesta, está orientada hacia quien es emprendedor, armoniza y se orienta hacia la satisfacción; los costos contribuyen a la manufactura, se orientan a quienes se aplican con ellos, se presupuestan y están orientados hacia los estándares.

La costeabilidad involucra propósitos, sensibilidad, claridad, estrategias y oportunidades, en tanto que los costos implican capital, presupuestos, datos, contabilización y economías de escala.

Al controlar los costos no necesariamente se obtienen resultados costeables, pero este control es necesario para conocer el estado económico de convertir materias primas en productos y servicios."⁷²

B).- Productividad

- Es un proceso que da origen a la transformación de materia prima, teniendo en fundamento básico a la tecnología, elementos (individuos), costeabilidad, en colocar su inferencia en juntas directivas a la planeación estratégica para su estudio en dimensión de lo que en cantidad y calidad se destine el servicio para sus condiciones en composiciones naturales (competitividad), que hagan

⁷² op. Cit.; "Competitividad"; pag. 116

de la(s) organización(es) sus principios en cultura corporativa la esencia propia de una estructura social compleja en su determinación a lo que en advenimientos se presenten como los fenómenos de la comunicación, los fenómenos del caos, los fenómenos de la economía.

—

“La productividad es el proceso a través del cual se obtienen productos o servicios con valor agregado. También es la capacidad de organizarse para obtener resultados que satisfagan.

La productividad incluye:

Insumos: (lo que entra) gente, capital, materia prima, máquinas. Se filtran.

Drenaje: (lo que se desperdicia) elementos obsoletos, desperdicios, retrabajos, duplicaciones. Se controla.

Disipación: (lo que se aprovecha) experiencia, creatividad, iniciativa, actitudes. Se recicla.

Producción: (el proceso de convertir en productos y servicios) manufactura, proceso, sistemas, técnicas, gente. Se mezcla.

Resultados: (lo que se produce) productos/servicios, valor agregado, consecuencias. Se satisface.

Retroinformación: (lo que se aprovecha del entorno) tendencias, competencia, regulaciones, clientes. Se filtra.”⁷³

- **La inercia propia de la productividad se manifiesta en las estructuras mentales (procesos mentales), como una capacidad colectiva en cooperación y disponibilidad de las razones de trayectoria de cada organización, es así que en singular aplicación se contiene en composiciones naturales (competitividad), su continuidad en coexistencia a los diversos ecosistemas, en la productividad se manejan las diversas variables de una estructura social compleja, en donde cada una de ellas se ingresa para su análisis correspondiente en la transformación de la materia prima y considera su egreso en la**

⁷³ op. Cit.; “Competitividad”; pag. 117

distribución, almacenamiento, conteo de productos, que en dirección estratégica se concede su relación existencial a las diversas estructuras sociales complejas para la conformación de la unidad en certámenes de un territorio en conspiración a la esencia propia de los valores de una nación en detrimento a las culturas corporativas que anteceden su existencia en capitales de inversión que solventen las necesidades de alimentación, vivienda, vestido, y diversos, para su actividad en proceso de los elementos (individuos). –

“Para que la productividad se mantenga competitiva se requiere ligar a todos sus componentes en una dinámica continua. Es importante vigilar que los insumos sean los apropiados en cantidad, calidad y costo, que el drenaje esté bajo control, que la disipación se esté reciclando como el calor que se genera en un horno y se utiliza a la entrada como aire caliente, en vez del frío de la atmósfera que la producción se obtenga con la mezcla adecuada, que se agregue valor a los productos o servicios y que la retroalimentación se dé de manera constante.

La productividad debe medirse (salidas entre entradas), debe manejarse armonizando los sistemas, las máquinas y la gente con las circunstancias, y debe orientarse a que los clientes se sientan más satisfechos con nosotros que con la competencia.

En el caso del manejo de la productividad, es preciso estar consciente de que todo lo que entra es costo: materia prima, capacitación, técnicas, capital de trabajo, contratación de personal; en cambio no todo lo que sale es beneficio, sólo productos y servicios que conlleven valor agregado. Los productos y servicios deben representar más valor al cliente de lo que se requirió de insumos y procesos para obtenerlos; para ello hay que cuidar otras salidas. El drenaje, o sea, lo que se echa a perder, lo que se tira, lo que se almacena innecesariamente; los elementos obsoletos, los retrabajos y las duplicaciones; y también la disipación: las experiencias ganadas que no se incorporan, las iniciativas que no se aprovechan, la creatividad que no se facilita. Desde luego, hay que dominar el proceso de producción.”⁷⁴

C).- Competitividad

⁷⁴ op. Cit.; “Competitividad”; pag. 119-120

“Ya conocemos el concepto de competitividad: capacidad de ser emprendedor, convertirse en opción y ser elegido de manera permanente, para lo cual hay que someterse a prueba constantemente y lograr ser aceptado. Aquí nos referimos a este concepto como un criterio de evaluación de resultados. Son tres los aspectos que hay que tener en cuenta para asegurar que los resultados obtenidos sean competitivos: capacidad de tiempo de respuesta, innovación y flexibilidad, en una dinámica en armonía con las circunstancias.”⁷⁵

- **La manifestación en composiciones naturales (competitividad), en cada una de las organizaciones se resuelve en anteponer a los diversos problemas que puedan surgir en la vida cotidiana de cada una de las estructuras sociales complejas para la obtención de dividendos en satisfacción de cubrir un servicio en co-relación a los departamentos de cada unidad departamental que refieren en cada elemento (individuo), su instauración en conocimiento para la elaboración de una actividad laboral que le permita adjudicar en su vida social a la ciudadanía que le corresponde por derecho institucional, caracterizando al conflicto animal-racional de sus capacidades en estadios emocionales que lo consideren en participación activa a lo que cada organización ,empresa, institución se coloque en cultura corporativa hacia lo que en rigor naturales se manifieste en su acción y reacción a los fenómenos en las que cada ser humano en su posibilidad de sustraerse en ideología a lo que en conspiración de una dialéctica se refiere para su categorización en su ambiente laboral. –**

“Capacidad de tiempo de respuesta”

“En este sentido, la competitividad está determinada tanto por el tiempo de respuesta que una empresa consigue de sus proveedores, como por el que emplea en la cadena cliente-proveedor interna y, finalmente, por el que es capaz de ofrecer a sus clientes.

Lograr esta capacidad de respuesta requiere de capacidad de negociación, de sentido de compromiso, del dominio de técnicas y equipos, de la anticipación a problemas y oportunidades, de la organización del trabajo y de la integración de esfuerzos en una causa

⁷⁵ op. Cit.; “Competitividad”; pag. 121

común. También facilitan el tiempo de respuesta, la estandarización de operaciones, el manejo de resistencias, la orientación hacia el cambio y la simplificación de tareas.

El tiempo de respuesta se consigue de la mezcla circunstancial entre la logística y la anticipación, ellas son los mecanismos para instrumentarlo. El justo a tiempo y la creatividad son maneras de llevarlas a cabo, las cuales es necesario manejar, integrar y aprovechar. La logística va de la mano con la certidumbre. Cumplimiento de los proveedores, desarrollo cadencioso de tareas dentro de la empresa y distribución de productos y servicios dentro del tiempo comprometido. La anticipación está en línea con la incertidumbre. Inclemencias del tiempo, irregularidades del tráfico, cambios constantes de la sociedad y de los clientes, desarrollos tecnológicos y adelantos de la competencia.

A veces, el tiempo de respuesta de las personas es muy diferente ante situaciones accesibles que ante las problemáticas, cuando reaccionan que cuando proaccionan lo importante es tener en cuenta que cada individuo debe ser oportuno ante los problemas u oportunidades, ante lo establecido o ante los cambios.”⁷⁶

- En la capacidad de tiempo de respuesta se clarifica a la efectividad en cuestionamientos que se integran a un estricto control sujeto por las medidas establecidas por cada organización, en las necesidades de la estructura social compleja se hacen las distinciones en la actividad que se promueva para los ajustes que se deban llevar en su aplicación correspondiente a lo que en generalidades y particularidades se obtenga en estudio para el rendimiento de cada elemento (individuo), considerando a la clasificación de las profesiones en sus niveles de especialización para su generación de lineamientos en la “EDUCACIÓN”, que preserve en la organización a la “CULTURA CORPORATIVA”, que a raíz de la co-relación de lo inconsciente en la traducción propia del perfeccionamiento, quedando en las decisiones que en “RIGOR NATURALIS”, concerte su dictamen en procesamiento de información que a descripción de diferenciar el servicio en su equivalente de las precauciones debidas para su calificación que de en garantía a la realidad en estándares de cada empresa, institución, organización. –

⁷⁶ op. Cit.; “Competitividad”; pag. 122

Innovación

La innovación total de una empresa es la suma de los esfuerzos parciales de innovación que se vayan dando en ella: en la organización del trabajo, en la obtención de productos o servicios, en el aprovechamiento de recursos, en la simplificación o sustitución de procedimientos o métodos.....

- La innovación también puede ser la integración de un nuevo modelo de estructura organizacional, de tecnología, de personal que entregue ideas nuevas para el funcionamiento de la empresa. -

Sin embargo, para que la innovación esté en línea con la competitividad, es necesario que conlleve un beneficio al cliente. No el desarrollo tecnológico por el desarrollo tecnológico, sino el desarrollo que sea de provecho, que beneficie a quien lo va a utilizar.

En una empresa, el cambio de un horario fijo por uno flexible no es una innovación competitiva si no provee un beneficio. Pero en cambio , si lo sería el que contabilidad, en lugar de responsabilizarse por la veracidad de la facturación de las compras, se asegurara de la utilización efectiva de lo adquirido, o que compras en vez de comprometerse a adquirir con calidad y costo, se responsabilizara de que los proveedores le ofrezcan productos y servicios competitivos, que en lugar de ser medido por economías lo sea por el tiempo de estadía de lo adquirido; o que finanzas en lugar de ver por el control económico y el manejo financiero de los dineros, se ocupara del enriquecimiento de la empresa o de la rentabilidad de los activos o que relaciones industriales en vez de responsabilizarse de la capacitación de personal se empeñara en incrementar la contribución de su desempeño, o en lugar de editar políticas asegurara la solidaridad de la jerarquía a directrices.

En términos de competitividad, innovar es lograr resultados en función de la satisfacción de los clientes, más que medir el cumplimiento

de estándares; o conseguir desarrollos tecnológicos para superar a la competencia, por ejemplo, lograr que los sistemas computacionales orienten la toma de decisiones o estimulen la dinámica entre funciones más que sólo proporcionar información a las personas.

Flexibilidad

Un requerimiento determinante para ser competitivo es la capacidad de tener flexibilidad. Flexibilidad para manejar los propios recursos de la empresa; para aprovechar ventajas geográficas, económicas o sociales; o para lograr que los productos o servicios tengan posibilidad de usos múltiples.

Existe flexibilidad cuando se conoce teórica y prácticamente cómo manejar la capacidad organizativa para lograr satisfacción; cuando el personal operativo se desempeña con polivalencia y el ejecutivo demuestra versatilidad de roles; cuando se aprovechan de manera dinámica y de acuerdo con las circunstancias, las fuerzas y debilidades existentes en la organización; o cuando se saben aprovechar los recursos para originar y desarrollar ventajas.

Un ejemplo de flexibilidad es cuando se puede comprar en un lugar, fabricar en otro, ensamblar en un tercero y, finalmente, vender en un sitio diferente. También se muestra de flexibilidad lograr que los productos o servicios ofrecidos satisfagan simultáneamente varios aspectos; por ejemplo, alimento nutritivo y comida rápida, transporte seguro y comodidad, enseñanza académica y enriquecimiento social, capacitación y actuaciones productivas."⁷⁷

- En determinaciones de tiempo para cada organización la característica principal es obtener de los elementos (individuos) el rendimiento adecuado en base a programas de capacitación que se dirijan a estimular en los elementos (individuos) su anexo a lo que en "EDUCACIÓN" a través de una "CULTURA CORPORATIVA" se conceda

⁷⁷ op. Cit.; "Competitividad"; pag. 123

para su regulación en los fines requeridos de la “ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA”, revisando la participación en su diario hacer se adhiere que la idea principal en relación a la flexibilidad se globalice cuando las funciones primarias, funciones secundarias, funciones terciarias, se refieren en diferencias para cada elemento (individuo) en diversos departamentos, de diversas unidades, en distintos distritos para su calificación de los distintos profesiones u ocupaciones o delegaciones en actividad y responsabilidad que destinen su acción a los estadios emocionales que se perciben para su dirección en estructura de obtener una homogeneidad en efectividad organizacional para la rentabilidad propia de la organización, por tal motivo se debe inspirar a la cooperación y disponibilidad y solicitud de cada uno de los elementos (individuos) para realce en cualesquiera organización, empresa, institución, que advierta en sus posibilidades en servicio su trayectoria para su investigación en conseguir medios para anticipar, obstaculizar, categorizar a la diversidad de información como producto de congelamientos en tiempo de capacidad de respuesta que demerite la actividad social, laboral, individual, que en dirección estratégica de acuerdo a los seguimientos de los objetivos establecidos por una organización para esclarecer en función y estructura a lo que en flexibilidad se obtenga de su actividad rítmica desde sus generalidades hasta sus particularidades. –

Calidad

La calidad tiene tres dimensiones:

- **Intrínseca:** relacionada con los productos y servicios, se mide en términos de cumplimiento de estándares, propiedades o características.
- **Extrínseca:** relacionada con el cliente, se mide en términos de la satisfacción de éste.

Integral: relacionada con la calidad de vida, se mide por los efectos que se producen en los involucrados o afectados.”⁷⁸

⁷⁸ op. Cit.; “Competitividad”; pag. 124

3.2.- La actividad en la comunicación organizacional

Un estudio somero implica que la comunicación organizacional conduzca su eje principal en los objetos de estudio en cuestión de dinámica, movimiento, cambio, oposición, complejidad, simpleza, teoría y estrategia (tácticas). Estos elementos sujetos a procesos concebirán que la comunicación organizacional en medidas que proporcionen diagnósticos que reflejen resultados en condiciones de riesgo, incertidumbre, y de proyectos en donde las oscilaciones se instauraran como factores naturales que en su actividad regulen a la organización en efectividad organizacional obteniendo así una selección de objetivos para rehacerse en criterios de elección de diferentes alternativas.

Calcular la exactitud, precisión, punto de efectividad, que en cuestiones de comunicación organizacional deriven en dinámicas interactivas de personal, queda a menester de cada organización, institución, empresa que en constatación a la cultura empresarial se difiere en discernimientos que otorguen para cada empleado una actitud en personalidad, co-responsabilidad (empresa-individuo-empresa) disponibilidad, cooperación, integridad en garantía de prestaciones, sueldo y vacaciones de que en su desarrollo participe colocando en aplicación que suministre en interpretación, deducción, elección, decisión, y escepticismo conociendo en libertad al incremento en productividad su ejercicio en actividad profesional prevaleciendo a través de capacitaciones su registro en pensamiento, obra y existencia.

Hipotéticamente se plantean especulaciones en relación a lo que teóricamente esperamos confirmar. Se dice en teoría se cree que tal enunciado, programa, curso, proyecto, modelo proporcione una verdad cuando se manifieste, se exprese, se revele, como una consideración tangible que en comunicación organizacional opera materialmente para su ejecución, aplicación, regulación en términos logísticos que en contradicción proporciona variables para su autenticidad como una respuesta dentro de una metodología de investigación concerniente a las diferentes ramas y corrientes de dichos métodos de investigación.

En la actualidad la comunicación organizacional se suministra en tecnología y ciencia ¿por qué?

Al ser una especie animal-racional (homo–sapiens) se concibe que la exploración en sentido relativo proporciona los elementos necesarios como materiales de construcción que en su uso como las computadoras, robótica, bombas atómicas tienen su función en orientación a lo que el género humano considere necesario para su permanencia en el universo.

3.3.- Las emociones y el aprendizaje en su operación en el entorno en su definición de adaptación.

A continuación se registra para lo siguiente en propuesta el estudio canalizado en órdenes de importancia para la comunicación organizacional:

“El Impacto de las Emociones en el Desempeño de Productividad, Calidad y Autoestima”

“La teoría de Arnold sostiene:

“La única manera de clasificar las emociones es a partir de los efectos que éstas producen en el individuo, así hay emociones que acercan y emociones que alejan. Las emociones que acercan ponen los objetos al alcance de las personas, las que alejan abren la distancia y frustran la cercanía”.

Explicación de la teoría de Arnold:

“Las emociones al igual que los motivos pueden iniciar una cadena de actitudes y conductas bastante complejas, acercándolos o alejándolos en la acción para la toma de decisiones de lo que harán. Una persona decide comprar un carro por un impulso emocional y repentinamente cambia su actitud y decide no comprar”.

- Las emociones al encontrarse en oposición a la racionalidad(razón, análisis, memoria) en composiciones naturales (competitividad) genera condiciones de adversidad ,oposición, obstáculos que son evaluados y medidos como control de calidad del ser humano hacia el ser humano tomando en cuenta en su disponibilidad, cooperación, expectativas sus conocimientos que serán ejercidos en estrategia, liderazgo, condición social (conocimientos de superación personal), capacitación, dirección de mercancía (almacenamiento). -

¿Cuál es el origen de las emociones?

El papel de los estados de ánimo no había sido comprendido en su totalidad por la ciencia hasta 1995, aún así se sabe que las emociones determinan en gran medida la toma de decisiones de las personas, e inciden en la productividad, la calidad y rendimiento general del trabajador. Por impulso de las emociones las personas actúan para conseguir objetivos. A continuación referimos una clasificación de las emociones detallada y aceptada por el consenso de los expertos en antropología social y sociobiología.

Experiencias emocionales básicas de acuerdo a R. Plutchik: dice "Las emociones pueden agruparse en general según el modo en que afectan al comportamiento: según nos motiven para acercarnos a algo o para evitarlo, pero en estos grupos generales, ¿cuántas emociones diferentes hay?

Uno de los intentos más importantes por identificar y clasificar las emociones es el de Robert Plutchik (1980). Propuso que los animales y el ser humano experimentan ocho categorías básicas de emociones que nos ayudan a motivar diversas clases de comportamiento de adaptación. Miedo, sorpresa, tristeza, repulsión, ira, anticipación, alegría y aceptación nos ayudan a ajustarnos a las exigencias del ambiente, si bien en formas distintas. El terror, por ejemplo, se relaciona con la huida, emoción que sirve para proteger a los animales contra sus enemigos; en cambio, la cólera se relaciona con el ataque y la destrucción.

- La descripción de los seres humanos en sus emociones advierte al lleno y vacío como una posición de autenticidad en existencia social e individual y familiar teniendo en su co-existencia al universo, la naturaleza, los ecosistemas, por tal motivo uno se pregunta lo siguiente:

¿Por qué la existencia del vaso medio lleno o medio vacío?

Cuando se habla de un vaso medio lleno o un vaso medio vacío desde la interpretación a partir de la "IGNORANCIA" en su calificación de ecuanimidad en la visión de una reacción en perspectiva se totaliza su igualdad en su entendimiento como nulo para su aceptación en volver desde el principio o inicio su proceso o procedimiento en productividad para el conocimiento como estado natural en estimular en su continuidad a la eliminación del "ERROR" y la adjudicación de dar en

nivelación a los reflejos en velocidad de pensamiento en la estructura mental (procesos mentales) quedando en atmósfera social a la realidad existencial. –

Cien años antes, en 1880, Williams James y simultáneamente el Danés Carl Lange, dieron a conocer la relación existente entre las emociones y los cambios fisiológicos que el cuerpo experimenta, reacciones enlazadas como estímulo-respuesta a la experiencia emocional vivida.

En este espacio de tiempo, otros investigadores, Dumbbar 1940, Alexander 1950, Ferenczi 1970, comprobaron la relación somatopsíquica (cuerpo-emoción) que dio vida a una importante área de estudio: la medicina psicosomática. En esta ciencia se corrobora la importancia de nuestro mundo emocional en la salud o enfermedad del cuerpo humano. Se da a conocer que ante cualquier evento emocional, agradable o no, triste o feliz, se reacciona en dos formas; con enfrentamiento o huida y la respuesta corporal se manifiesta por tres vías o canales de reacción, la endocrina, con secreción de hormonas o neurotransmisores; la visceral, con inhibición o incremento en la actividad orgánica (corazón, pulmones, estómago, etc.) y la somática con aumento o disminución del tono muscular, lo que prepara al organismo para el enfrentamiento o la huida, conforme la decisión emocional del humano en estudio.

- El ser humano se caracteriza en considerar en propósito la obtención de metas y objetivos, quedando expuesto en la conformación emocional en razón de su opuesto a su estado animal que provee en su dimensión en percepción a lo que representa en "LLENO" su significado en naturaleza:
- Lleno: es la posición de una organización en actividad rítmica (movimiento) que a través de condiciones (estrategia:tácticas) se regula en "DIALÉCTICA" que obtiene en su determinación a la "EDUCACIÓN" que en cada empresa, institución, organización se reciba para convertir en una asociación de actividades en productividad su naturaleza en co-relación a lo que el universo en situaciones, hechos, fenómenos se constituye en su negación desde la disciplina propia de la reacción en "RIGOR NATURALIS" que la dirección desde la "IGNORANCIA" se manifieste a la colocación de una contratación en conspiración desde la inutilidad de la perspectiva decreciente se posibilite su interpretación para su "CONOCIMIENTO" en acción primaria de una multitud de la estructura social compleja

en deficiencia a la referencia en el flujo de energía "PODER" hacia la estabilidad en "BALANCE" de divisiones en estructura mental (procesos mentales) de cada elemento (individuo) para su ejercicio en "ESTRATEGIA".-

- El "CONOCIMIENTO" adquirido en sus nivelaciones de naturaleza obtiene su gradualidad para su enseñanza y su exhibición en una transmisión que sitúa a cada elemento (individuo) la transformación en cuestión de una revelación que se administra en sus emociones para su efectividad en clasificación y equifinalidad y calificación de cada información, datos, archivos se consideren en su fenómeno de lleno para su respectivo a lo que en alternancia en velocidad, ignorancia, lentitud se inscriba la participación activa de cada elemento (individuo) en su establecimiento de coexistencia de una crisis o peligro; aventura o exploración, pensamiento o idea, cambio o error, transformación o resistencia al cambio; quedando así la especulación a cada ejercicio en su inversamente proporcional resistencia en fuerza y coordinación que a través de la potencia se propician las elevaciones de la claridad en mentalidad de una estructura mental (discernimiento) en su diferencia en proporciones que el estado de ánimo de cada elemento (individuo) en sus variaciones se haga en su naturaleza escéptica de advertir su "ADAPTACIÓN" como estado natural y como su control y como su estado universal (especie: homo-sapiens). –

En este capítulo nuestro propósito central es demostrar que las emociones son el vehículo principal para mejorar las actitudes, ya que Garmant (1977) demostró que mejorando las emociones se logra mejorar las actitudes. Para ello es necesario comprender el fundamento de las teorías que estudian las emociones.

- Tomando el calificativo de mejorar equivale a que el individuo reaccione igual ante determinadas circunstancias que provienen de la naturaleza, del ambiente, del esfuerzo, esto es claramente una utopía que revela las condiciones que el ser humano en desarrollo obtiene a partir de que las condiciones en movimiento entran en vigor; la velocidad regulada, así como los reflejos adiestrados en condiciones extremas bajo entrenamiento supervisado o en calidad individual proponen en las emociones la característica de instinto de supervivencia que refuta tal calificativo. -

Teorías de la emoción

¿Por qué en un momento nos sentimos optimistas en extremo y al siguiente pasamos por una terrible frustración y tristeza? ¿A que se deben las experiencias emocionales?

En la década de 1880 William James formuló la primera teoría moderna de la emoción, y casi por la misma época un psicólogo danés, Carl Lange, llegó a conclusiones idénticas. Conforme a las teorías de James-Lange, los estímulos provocan cambios fisiológicos en el cuerpo y las emociones son el resultado de ellos. Si uno se encuentra de improviso frente a un oso gris, la piel y las vísceras (órganos internos) pasan por cambios: aumento de la frecuencia cardíaca, dilatación de las pupilas, respiración más profunda o ligera, enrojecimiento del rostro, mayor sudoración, sensación de hormigueo en el estómago y sensación de piel de gallina y se paran los pelos del cuerpo. La emoción del miedo no es otra cosa que la conciencia de tales cambios. Todo ello sucede casi en forma instantánea y de manera refleja o automática." ⁷⁹

- ¿Por qué la conducta de los seres humanos debe identificar ciertos parámetros psicológicos enteramente para su vinculación con lo que determina en su estado sexual del individuo y su diversidad en personalidad y sus estadios emocionales?
- El "VACÍO" es una representación al eje principal en estructura mental (procesos mentales), a lo que en "DIALÉCTICA" se hace en su propia esencia como lo es la "ESTRATEGIA", la coexistencia de el consciente, el subconsciente y el inconsciente que dan en determinación en cantidad y calidad sujetas a la percepción de una realidad objetiva y una realidad subjetiva que retoman en instancias a la actividad rítmica (movimiento) de cada uno de los seres humanos, es así que la "ESTRATEGIA" queda inversamente proporcional a la resistencia de lo que en fuerza y elasticidad se refiere corporalmente en lo que en coexistencia a la mente se sujeta en gradualidad a nivelaciones de operacionalidad en aplicación a lo que en un entrenamiento periódico a cada elemento (individuo), en un espacio que concede en su "CONOCIMIENTO" a "RIGOR NATURALIS" a la reducción de una estabilidad en coordinación a los sentidos (olfato, gusto, tacto, oído, vista) a razón de la "IGNORANCIA".
- La naturaleza concede en proximidad a la maximización desde una lógica resuelta en percepción propia a lo que en contradicción se refiere a una serie y/o secuencia de lo que en distanciamientos de una conducta consciente provoque en la mente confusiones, alteraciones en comportamiento, distracciones propias en vísperas de

⁷⁹ op. Cit.; "Autoestima y gestión de la calidad"; pags 67,89-90

actuar en accidentes u otorgarlos, aquí la ciencia y la criminología y la psicología se activan en clarificar el perfeccionamiento en la conducta de cada uno de los seres humanos. La inercia propia en las emociones es una constante natural que produce en reserva de una adaptación su instancia de poder, relevancia, aceptación. El "RIGOR NATURALIS" detalla desde su mínima expresión a todo movimiento como una relación en agresión a lo que en estructura mental (procesos mentales) sugiere una aproximación y/o limitación en los espacios escogidos para su regulación en lo que en aprendizaje se refiere para la preservación de una disciplina en "EDUCACIÓN" que se suministre en cada núcleo familiar a través de organizaciones como la escuela, la iglesia, los deportes, conectando a la displicencia como un acto reflejo de lo que arrogancia por el conocimiento se refiere. La "IGNORANCIA" se percata en permitir el libre albedrío a partir de que el "VACÍO" se posibilita en ultimar su jerarquía para que la "NATURALEZA" se manifieste en disturbios que pueden controlar en desquiciamiento de la estructura mental (procesos mentales), y se identifique con la impotencia propia de una sociedad que en situaciones de emerger por razonamientos de una civilización en cultura, valores, ideología, se constate al "CONOCIMIENTO" en voluntad de adquirir en "INTELLIGENTSIA" la propia dominio de sus facultades en dirección a lo que en especialización se refiere en materia de estudio. –

¿Cómo podríamos aceptar los principios y teorías al saber que el ser humano coloca su posición en condiciones de ganar-ganar?

La ignorancia tiene asimismo también su definición que en relación a la actividad provocada bajo tendencias de ciencia, política, filosofía otorga perspectivas de milicia, ministerio público, instituciones gubernamentales que en vigencia colocan al individuo en el camino del conocimiento constatando su definición en la otrora relación de la composición natural (competencia) proponiendo en estrategia :tácticas que posibiliten el accionar en principios y teorías estudiados como canales de comunicación para la restauración de la actividad laboral que en medida regulen el beneficio estatal y nacional.

El Aprendizaje

Las teorías del aprendizaje han surgido precisamente para desglosar de manera singular su operación en las acciones que requieren su repetición en memoria lo que se señala como requerimientos en uso a partir de su impartición en enseñanza; su práctica en movimientos simples y complejos como la gimnasia, alpinismo, natación, maratón, carreras de velocidad, y deportes siguientes que aunado a la resistencia del individuo lo coloca desde un escepticismo hasta un convencimiento; existen otras áreas como la escritura, la lectura y la coordinación de ambas para su uso racional expuesto a ensayo-error que contiene tendencias que la efectividad individual es en percepción su calidad en cantidad por la manifestación de su enriquecimiento que constata en actividad su punto de inflexión.

La continuidad que difiere por su calendarización para la obtención de una meta u objetivo que propone resultados en base a conocimientos ya estudiados para su aplicación como sería la realización de alguna investigación de campo y/ó investigación experimental que se sujeta, advierte, atiende a cuestiones sorprendidas en el vaciado de sus datos que en proceso llegan a reciclarse como es la producción de una ó varias bombas atómicas, armas químicas, armas biológicas, misiles, así como movimientos sociales, rendimiento en individuos partiendo de capacitaciones que lo suministren de tal conocimiento para su ejecución.

En el aprendizaje se tornara en diferencias a partir de los intereses mostrados por él o los individuo(s) que en vigencia a la empresa, institución u organización se encuentre(n) en disponibilidad de otorgar a partir de un proceso que puede equivaler de 15 a 25 días, de 25 a 35 días, de 35 a 60 días dependiendo de su control emocional al entorno prevaleciente que revierte su resultado en sencillo-sencillo, sencillo-complejo, complejo-complejo, complejo-sencillo, colocando a la oposición en calidad de presentar su efectividad, convencimiento, colocación que infieren en su desarrollo para su expresión que genere en participación activa su comportamiento en adiestramiento, entrenamiento, capacitación, procesos de retroalimentación a la institución, organización, empresa en grado de dificultades que requieren de la propia adquisición de conocimiento-estrategia-conocimiento recopilando así información para la jerarquización de posibles leyes, normas, artículos, reglas, características, modelos de producción, modelos de liderazgo, modelos de estructura social, teorías, que cubren para el aprendizaje su fin último.

Revelar al aprendizaje su lugar es equivalente a su práctica, repetición, continuidad expuestos a nuevos espacios que retribuyen en soluciones señalados, asignados, explicados, considerados, aceptados, aprobados, seleccionados, para la causa concluyendo que su proceso deba ser en rubros (departamentos, almacenes, salones, camiones, aviones, barcos, transportador espacial, submarinos); y factores (el espacio cósmico, el mar, la tierra, las cuevas, las montañas); que en su efecto en productividad no alteren a las composiciones naturales (competitividad) para exposiciones en los que el aprendizaje presente su anulación (como la degradación de la naturaleza, la destrucción completa de la vida, la destrucción de un planeta).

“La interpretación clásica de Reg Revans (1984) considera que el aprendizaje es la característica principal para adaptarse a lo desconocido. Representa la capacidad de aprendizaje y de adaptarse a lo desconocido con la letra L, y la velocidad de cambio del entorno con la letra C. Si C es mayor que L (L es menor a C), el entorno está cambiando más rápido que nuestra capacidad para aprender, con lo cual la situación será problemática. Si L es mayor que C (L es mayor que C), nuestra capacidad para aprender será mayor, y las organizaciones serán capaces de enfrentarse y adaptarse al cambio más adecuadamente. La adaptación puede ser el primer paso hacia una empresa que aprenda ya que, como la probabilidad de que C aumente es grande, L no es simplemente un resultado necesario que responda a C. El aprendizaje continuo, aumentando o manteniendo L, es el camino hacia mejores formas de respuesta, lo que podríamos llamar desarrollo.

En las organizaciones, esto significa poder aumentar nuestras capacidades, no solamente acelerando la respuesta ante los requisitos variables de los clientes o ante las nuevas tecnologías, sino también acelerando la innovación, utilizando al máximo las nuevas tecnologías y creando nuevos mercados. Senge (1990 a) resalta la diferencia entre el aprendizaje “adaptativo”, relacionado con afrontar la situación, y el aprendizaje “generativo”, relacionado con la creatividad. El último tipo de aprendizaje ha sido el responsable del éxito de algunas empresas japonesas en los últimos años.

La capacidad de los individuos para afrontar situaciones, o para crear mediante el aprendizaje, conforma la mitad de la definición de este tipo de empresa que proponen Pedler et.al. (1988): “Una organización que facilita el aprendizaje de todos sus miembros y que se transforma continuamente”.

Tal y como explican estos autores, mientras que a nivel individual se han realizado muchos esfuerzos para aumentar las posibilidades de aprendizaje, la cuestión crítica es: ¿Cómo tal aprendizaje puede formar parte de una capacidad colectiva para solucionar problemas y que permita una continúa transformación? Para De Geus (1988), la capacidad adopta la forma de los directores senior compartiendo y cambiando los modelos mentales de la empresa y de su entorno. Sin embargo, el grado y la profundidad de cambio pueden hacer necesarios algo más que los simples esfuerzos colectivos de aprendizaje de los directivos senior. Tal y como opina Senge (1992): "El mundo es demasiado complejo para comprenderlo completamente, y cambia con demasiada rapidez como para ser compatible con el lento proceso burocrático de toma de decisiones que existe en las organizaciones."

La perspectiva de aprendizaje de una empresa al completo sobre la capacidad de afrontar una intensificación de la competitividad y del cambio tecnológico, proporciona un marco más optimista y reduce el caos, la turbulencia y la incertidumbre del entorno. Sin embargo, las organizaciones británicas y estadounidenses han fracasado a la hora de utilizar las ideas y las prácticas empleadas en otros países. Por ejemplo, Senge (1991) dijo que uno de los fundadores de la gestión de la calidad total (GCT), William Edwards Deming, "se había frustrado profundamente por la incapacidad de la gestión americana para comprender los mensajes del movimiento mundial de la calidad". Concentrarse en las....."⁸⁰

- Deberá de existir siempre un soporte en la racionalidad (razón, análisis, memoria) de cada una de las organizaciones para su proximidad en relación a los ecosistemas prevalecientes de una especie que se disuelve en etnias en un planeta (tierra) que en promoción a las perspectivas de resolución de problemas, de resolución de ciencia, de resolución de esclarecimiento de fenómenos, de resolución de determinantes en conductas, de resolución en objetivos señalados, de resolución de capacidades en su limitación y potencialidad, etc., el ser humano en el aprendizaje participa en su repetición y práctica y teoría que integre su solvencia en sociedades complejas y múltiples en personalidad.-

⁸⁰ Clarke Thomas, Monkhouse Elaine; "Replantarse la empresa"; ed. FT folio; pag. 181-182

3.4.- ¿Qué es el proceso o procesos?

PROCESO o PROCESOS: es una diversidad de interacciones que adjudican en el elemento (individuo) una serie de conductas relacionadas con los estados de ánimo que equivalen al desarrollo de la personalidad en su confirmación en la duración en crecimiento (biológico), encontrando en su diferencia a la etapa o etapas; períodos, ciclos, pues el proceso o procesos quedan inmersos en desviaciones expuestas por las condiciones (estrategia: tácticas) que en espacios se admiten en el flujo de la dialéctica que registra en las investigaciones a un conocimiento que concede su esencia en sus fenómenos que señala a la ignorancia que deba existir como un indicativo en donde el proceso o procesos son:

- a).- Actividad
- b).- Aprendizaje
- c).- Relación interactiva

El proceso o procesos están expuestos a la necesidad del "CAMBIO" y a la influencia del "ERROR" de donde cada proceso o procesos puedan ser diversificados por la estructura mental (discernimiento) para su definición correspondiente en el espacio que se determine su "DIALÉCTICA" o en la característica en sentido común que se refiera para su entendimiento, clarificación, exhibición, constando que el contenido en la relación de la actividad rítmica (movimiento) de cada una de las organizaciones se revierte como la sujeción a lo que en objetivos, fenómenos de la naturaleza, intencionalidad, nos invierta en adquirir en experiencia (recuerdos- inteligencia), donde un tiempo en etapas o durante la etapa de requerimientos en dinámica se adjudique su objeto de estudio para una valoración en lo que en "NECESIDADES" la organización deba hacer para la preparación en "CAMBIO".

"El cambio es un hecho en la vida de las empresas. Las organizaciones, igual que los organismos vivos, tienen que adaptarse o morir. Ninguna de las dos opciones es cómoda. En sus operaciones, una empresa desarrolla una forma de pensar acerca de sí misma, de sus competidores y del entorno al que han de hacer frente tanto ella como ellos. Piensa de sí misma que está jugando un partido de acuerdo con unas reglas bien definidas contra un grupo de rivales fácilmente identificables, cada uno de los cuáles aplica estrategias que se comprenden perfectamente. Como este modelo produce el efecto de imponer el orden sobre el caos, sirve primero para racionalizar y luego para regir el comportamiento dentro de

la empresa. La cultura interna tenderá a oponer resistencia a cualquier reto que se lance al modelo o a los supuestos que le sirven de base, aun cuando haya cambiado la situación. Ahora bien, la adaptación obliga a la empresa a prescindir de concepciones anticuadas".⁸¹

¿Cómo podríamos considerar la relación de la "IGNORANCIA" en la animalidad cuando se tienen que cubrir las "NECESIDADES" que se reciben en una lógica operacional y se da en la explotación propia de cada ser humano?

Cuando el proceso comienza a emerger a partir de su(s) procedimiento(s) que señalan la participación activa que exige en su tiempo de valoración la dinámica individual o grupal, que las acciones en su instauración a lo que la "NATURALEZA" propia se revele en una secuencia racional de obtener en su eficiencia a la aplicación de esferas de consolidación para principios de una cultura corporativa que en su origen da y recibe en su aspecto adaptativo a los ritmos en movimiento, conceda en tiempo a la organización su operacionalidad en transmisión de estrategias. Pero el proceso readjudica en advertencia a lo que puede suceder en una semana, un mes, seis meses, un año, etc., en su reciclación de un conocimiento hasta obtener sus resultados en la meta u objetivo(s) propuestos para su relación en poseer a la actividad rítmica su objeto de estudio para las diversas manifestaciones que en conocimiento el universo provee en sus distintas cuadrantes (tiempo-espacio) de cada una de las organizaciones; en donde dicho(s) proceso(s) se encuentran sujetos a lo que pudiera presentarse en "ERROR" y/ó "CAMBIOS" en una secuencia que la logística en dirección estratégica concede en su "EFECTO DE SUFICIENCIA".

Este "EFECTO DE SUFICIENCIA" consiste en administrar en un "CAMBIO" y/ó "ERROR" a la adaptación en su preparación previa a lo que en naturaleza se refiere en "DIMENSIONES" de una "ACTIVIDAD RÍTMICA (movimiento)".

"Si para responder a cada perturbación del entorno o de la competencia hubiera que volver a pensar la estrategia en su totalidad, se privaría a la empresa de su sentido de la orientación y de su eficacia operativa. Si no se efectúa la adaptación en los momentos decisivos, se pone en peligro su viabilidad. Distinguir lo último de lo primero es fácil después de que haya ocurrido: la falta de adaptación acarrea el deterioro de los resultados financieros. Pero entonces será demasiado tarde para poner remedio eficaz a la situación. La dirección necesita disponer de un

⁸¹ op. Cit.; "Ideas sobre estrategia"; pag. 299

sistema de alarma temprana que avise de las amenazas fundamentales a las que tenga que responder la empresa.”⁸²

Es así que el proceso o procesos se disponen en una empresa para su productividad, anexando en la “NATURALEZA” de cada organización a las composiciones naturales (competitividad), su tarea de hacer en cada servicio una posición fundamental en estrategia para la colocación en liderazgo que le permita obtener en órdenes de importancia su reciprocidad en publicidad y ventas, mercadotecnia y ventas, administración y ventas; siendo en su(s) proceso(s) a la comunicación como vínculo primario en canalizar los medios en determinación de cubrir los objetivos y metas en calidad de una distribución, inventario, almacenamiento, de una cantidad en materia prima en característica de productividad en su dirección estratégica en solicitud de los informes que conforman en su análisis correspondiente al giro comercial de cada organización.

3.4.1.- Actividad en proceso

La actividad en proceso es colocar en un espacio determinado a la estrategia de una dinámica de grupos en consideración a lo que en organización en elementos (individuos) se refiere para su “EDUCACIÓN” que permita su integración a los objetivos y metas que en una estructura social compleja readmita en experiencia (recuerdos-inteligencia), que den una vinculación a los aspectos funcionales de una tendencia en “INTELLIGENTSIA” para su esclarecimiento en exhibición de estructuras mentales (procesos mentales) en dirección a lo que en servicio, productividad, almacenamiento, distribución, logística se constaten en una consolidación de resultados en efectividad organizacional que en “RIGOR NATURALIS” se conlleve a una determinante en “CULTURA CORPORATIVA” en su objeto de estudio a los “CAMBIOS” que en trayectoria se distingan en su aprobación correspondiente.

La actividad en proceso se medirá en cálculos de tiempo para su desarrollo que coloquen a la capacidad de la estructura social compleja en un ciclo rápido y efectivo en su naturaleza de convertir en el tiempo su relación primaria para la producción en serie, de cada organización haciendo posible su inmersión en desplazar en un radio en distancia a lo que en esencia de cada organización en “CULTURA CORPORATIVA” suministre para su análisis en situaciones que admitan en una revelación social a la logística en determinar las condiciones (estrategia :tácticas), de una regulación en principios de cada elemento (individuo) para su emancipación en el “ERROR”, en su comprensión de adjudicar a la

⁸² Ibidem

competencia de cada organización su ventaja en maximizaciones y minimizaciones de una característica en "RIGOR NATURALIS" como lo es en la velocidad en su efectividad organizacional y en su recuperación para su(s) próxima(s) eventos en enseñanza, tarea, servicio, labor, aprendizaje.

"Las empresas de ciclo rápido se distinguen de las organizaciones tradicionales por la forma en que estructuran su trabajo, miden su funcionamiento y ven el aprendizaje relativo a la organización. En ellas se favorece el trabajo en equipo y no las funciones y departamentos. Usan el tiempo como una medida del funcionamiento. Insisten en que todos, no sólo los altos ejecutivos, aprendan todo lo relacionado con sus clientes, la competencia y todo lo concerniente a las operaciones propias de la empresa."⁸³

La actividad en proceso como tal se encuentra expuesta a lo que la "IGNORANCIA" se propone en su inmediata posición en la operación en productividad para su instancia en dinámica social, dinámica de grupos, dinámica individual; siendo en acceso que la propia relación en la atmósfera de cada organización se otorgue en su característica principal a la repetición en memoria, a la práctica en memoria, a la retroalimentación en memoria; dando por hecho que la actividad en proceso obtiene en su graduación sus nivelaciones en y a partir de los estadios emocionales para su dominio en estructura mental (procesos mentales) para su dinámica en estructura social compleja que difiera en sus estados aleatorios, estacionarios, en movimiento; logrando en cada organización en el fenómeno de la comunicación la co-relación inmediata en admitir a la estrategia en su dirección de una visión parcial hacia una totalización en productividad.

3.4.2.- Procesos del Aprendizaje

Los procesos del aprendizaje son aquellos que se conservan en su variabilidad en relación de que admiten en evaluación a los criterios propios de cada ser humano para interés propio de canalizar para cada organización su disciplina en "EDUCACIÓN" que promueva en ciclos de rápida asimilación su integra participación activa en colocar su experiencia (recuerdos-inteligencia), su esencia en dinámica como la percepción en uso para la utilización de sentidos sensoriales que hacen de una idea y pensamiento su relación al entorno en "INTELLIGENTSIA", a partir de que las emociones se administran como una claridad en lo que en "ADAPTACIÓN" se tiene en principio de que el proceso del

⁸³ Christopher Martin; "Logística: aspectos estratégicos"; ed. Limusa noriega; pag. 154

aprendizaje se observe su consistencia en la tolerancia a los límites de esfuerzo requerido, haciendo de cada elemento (individuo) una elección en constitución a la potencia, energía, fuerza; que inversamente proporcional a la resistencia se concede en su reflexión de cada ser humano su aplicación en atender en la dirección de cada organización a la estrategia. Quedando en el proceso de aprendizaje las características del "ERROR" en cuanto a pertenencia de adjudicar su efectividad en perfeccionamiento, clasificando su estado de ánimo como una posición condicional a lo que en relación al entorno en adaptación establezca sus emociones, teniendo en claridad a los enfoques que deba atender cada ser humano para su rendimiento en explotación laboral hacia la consecución de metas y objetivos en selección a lo que en conspiración de un universo en co-existencia a la "NATURALEZA" se divide en los ecosistemas prevalecientes.

En la adquisición de una perspectiva de sistemas, los procesos del aprendizaje se totalizan en la diversidad de unidades, departamentos, almacenes; quedando en consecuencia de integrar a la estrategia como un asunto sistémico. "Para afrontarla eficazmente, los responsables de los principales componentes del sistema tienen que aprender de qué manera se combinan sus actividades con las de otras personas para crear una orientación general. Si no se adquiere esta perspectiva, será difícil crear un comportamiento coherente. Pocas cosas trastornan tanto los intereses a largo plazo de una gran empresa como un departamento fuerte que, con estrechez de miras, sólo persiga su propio interés."⁸⁴. Los procesos del aprendizaje se vinculan con los factores externos y los factores internos que permiten que se estandarice la producción en cada organización de donde se perciben los ritmos del cambio precisamente para hacer en comprensión de las estrategias que se necesitarían para hacer de una sociedad en composiciones naturales (competitividad) de cada organización su relación a lo que la incertidumbre se dedique para su previsión. La anulación propia de cada organización obliga a obtener de los "ERRORES" su costosa experiencia. Dando por hecho que la actividad rítmica (movimiento) se establece en los cambios de mayor rapidez, por lo tanto la predicción resulta más difícil, pero también más interesante.

3.4.3.- Los Procesos en su Relación Interactiva (Superación Personal)

Uno de los puntos principales en la productividad es la resistencia al cambio, esta singularidad que representa en las organizaciones y en los organismos vivos su iniciativa en acceder como un fenómeno en

⁸⁴ op. Cit.; "Ideas sobre estrategia"; pag. 311

dirección a lo que la psicología obtiene en sus análisis que lo colocan en su relación a la "NATURALEZA" de una sociedad en atribuir en complejidad a lo que el fenómeno de la comunicación pueda describir en la intencionalidad de hacerse de una realidad objetiva que vincule a la conspiración propia del universo en el conocimiento, la ignorancia, la estrategia, quedando en condiciones (estrategia:tácticas) la característica de acceder en el aprendizaje su posición interactiva para obtener en desarrollo el potencial necesario de cada ser humano. Existiendo así el proceso de tal fenómeno como la resistencia al cambio a partir de la adaptación de una trayectoria en cualesquiera institución, empresa, organización; que pudiese en situaciones de prevalecer en su garantía social en compromiso para su renovación en ideas y pensamiento en la otrora discreción de pulir al conocimiento en materia, servicio, producción, relaciones públicas, experiencia (recuerdos-inteligencia), dando por hecho que la resistencia al cambio es una reacción natural en adquirir de los organismos vivos de los diversos ecosistemas su inmediatez en aceptar a partir de la negación propia de su esencia en evolución para hacer en validez su emergente en calidad y cantidad de universalidad para cada organización hacia "NECESIDADES" que se llegan a encontrar en diversidad de soluciones para su propia "ADAPTACIÓN" que en instancias de la energía se resuelve en: "El principio general de Le Chatelier, según el cual cualquier factor interno o externo que cause un desequilibrio en el sistema, es resistido por fuerzas que restauran el equilibrio, e igual, en lo posible al estado anterior. De la misma manera, en cuanto a la dinámica psicológica, según Krech y Cruchfield, las estructuras mentales cognoscitivas reaccionan sobre las influencias de modo de absorberlas con un mínimo de modificaciones en la integración mental ya existente.

El equilibrio no es, por tanto, rigurosamente estable, sino "casi estacionario", en la expresión de Kart Lewin: un ajuste en una dirección es resistido por un movimiento en dirección opuesta. Así, la fuerza de llamada al cambio, la acción de forzar el cambio, tiende a ser resistida por otra fuerza que se le opone."⁸⁵. Colocando así en dominio a los estados emocionales como una posición estratégica en dirección a lo que la estructura social compleja se conceda en advertir los avances de una organización en situaciones que la dinámica de grupos se proponga en solventar en dictámenes que se totalizan en forma general y forma particular su y la trayectoria de cada organización en lo que a productividad se refiere en instancias de restituir la confianza en el personal de cada unidad, departamento, almacén.

⁸⁵ op. Cit.; "Desarrollo organizacional"; pag. 61

Ahora bien, dentro de la manifestación de cada organización el eje importante para que se de la estrategia en reciprocidad a lo que en vinculo se refiere a cada ser humano es la productividad, por tal motivo tenemos en consideración lo siguiente: podríamos inferir en lo que se supone hacia/y los fundamentos básicos de la productividad total que se transmite en la Nueva Ciencia de la Administración que concede sus lineamientos para su estructura y funcionalidad hacia los estados aleatorios de una diversidad de servicios que en una sociedad se promueve hacia lo que en estadios emocionales se representa en direcciones alternas y subalternas de una organización que se registra en:

- a).- El enfoque
- b).- La productividad
- c).- La definición
- d).- La situación
- e).- El rendimiento

¿Por qué la importancia de obtener a la “PRODUCTIVIDAD” en su visión general a lo que el ser humano se institucionaliza en cuánto a poder, humildad, estrategia, distinción, excelencia, imagen, liderazgo?

Desglosaremos lo que la Administración PT ha diagnosticado en su relación al entorno:

Es la vinculación la disposición de lo que en aprendizaje se es en referencia a su “EDUCACIÓN” para obtener en su importancia primaria la racionalidad (razón, análisis, memoria) que emerja en su orden en “CRITERIOS” que se adjudican a cada ser humano por lo que ha experiencia se constate en un cúmulo de ideas y pensamientos que la “INTELLIGENTSIA” se posibilite haciendo del proceso en su condición interactiva (superación personal) una posición de estrategia en lo que a situaciones deberá constituir.

Es así que el “ERROR” es una relación equidistante de lo que se representa en producción en su anomalía, deterioro, restauración, a partir de que se puede promover en magnitud, dimensión, volumen; su particularidad en lo que en reproducción de semejanzas, diferencias, distinciones a lo que en percepción en su relación interpretativa se concede al perfeccionamiento por sus medidas, resultados, efectos; en su relación a lo que en margen de error se concede su evaluación.

Tenemos entonces que la productividad es una posición de relación hacia cuestionamiento de índice de una actividad que otorgue hacia su

resistencia la co-relación en fuerza y coordinación desde la elasticidad propia de una estructura morfológica en su exhibición en naturaleza que en estructura mental (procesos mentales) dirija su percepción en:

Clarificar lo que en una relación de una nada y un todo se manifiesta en un cuadrante tiempo-espacio. Siendo así que la Administración PT se resuelve en lo siguiente:

Los significados de la palabra clave que se diversifican en una estructura social compleja desde su iniciación o principio en cultura corporativa son:

Administración: Destreza en la administración de negocios.

Productividad: El mejoramiento efectivo de las capacidades productivas de una organización.

Total: Todo el personal congregándose para alinear todas las actividades de una organización en la misma dirección.

La colocación de la importancia de la productividad es en su generalidad el eje principal, por tal motivo dentro de una lógica operacional el surgimiento de la estrategia se concibe en el estudio primario de las necesidades que se cubren en establecimiento de metas y objetivos, provocando en la relación de una naturaleza la dirección de considerar a la tecnología una propuesta en depuraren canalización del uso de la materia prima la solvencia en rendimiento de la organización en su perfeccionamiento que emerge desde una composición natural (competitividad) hacia una efectividad que se promueve en cualquier giro comercial en servicio hacia la organización en "DIALÉCTICA" de una posición estratégica esclareciendo que se señala lo siguiente de la Administración PT:

La Administración PT significa mejoramiento de la productividad

Existen dos puntos de vista principales con el asunto de la productividad: el punto de vista de la medición y el punto de vista del mejoramiento. La Administración PT toma el último.

Cuando la Administración PT hace su señalamiento estamos infiriendo que la interpretación en cuanto a la identificación de la medición de la productividad se considera en un espacio en adquirir en siendo así que:

Medición de la productividad

En el punto de vista sobre la medición de la productividad, tratamos de identificar el nivel de una operación de producción al expresar su productividad en la forma de salida por unidad de entrada. La expresión de productividad como una comparación de salida contra la entrada, nos permite comparar las diferentes operaciones con otras sobre una misma base, aunque puedan tomar lugar bajo condiciones muy diferentes. Este punto de vista juega un papel extremadamente útil al comparar la productividad de los resultados con respecto a los objetivos del plan de negocios, y al comparar las productividades logradas durante diferentes períodos de tiempo con productos diferentes, sitios diferentes, compañías diferentes, países diferentes y así sucesivamente.

Propiamente en las estructuras mentales (procesos mentales) se adhiere la cooperación en organización que dirija en mérito al esfuerzo continuado en características de un rendimiento en percepción, lógica, adaptación, dando por hecho que la universalidad se concreta en cuadrantes de tiempo-espacio en las debidas abstracciones de una consolidación en su problemática referencial en ciencia, tecnología, especialidad en materia, logística, deportes; en su co-relación de la "INTELLIGENTSIA" como estabilidad de una organización en su estado natural de experiencia (recuerdos-inteligencia) para lo cuál el tiempo es una estación de una resultante en efectividad organizacional.

Productividad en general

Un proceso puede ser representado como se muestra en la figura 3.1, en el cuál se llevan a cabo los siguientes pasos:

Se alimenta la mano de obra, el equipo y los materiales.

Se llevan a cabo las actividades de transformación.

Se generan los productos.

En este punto de vista, la productividad se define, por lo general, como la salida por unidad de entrada, esto es:

Productividad igual salida/ entrada

La productividad definida de esta manera puede ser interpretada en términos físicos o económicos.

Productividades individuales

A la productividad interpretada en términos físicos se le llama "productividad física". Puede tomar una de las siguientes formas dependiendo de la entrada particular al proceso transformador (mano de obra, equipo o materiales) que se está considerando:

Productividad de mano de obra.

Productividad del equipo.

Productividad de los materiales.

Ya que las unidades de medición son diferentes para la mano de obra, el equipo y los materiales, estos tres tipos de productividad deben considerarse por separado. Debido a esto, a la productividad de la mano de obra, a la de los equipos y a la de los materiales se les llama "productividades individuales" o "productividades parciales" y se les define de la siguiente manera:

Productividad de la mano de obra igual productos que salen/ mano de obra que entra. Esto es la cantidad de productos de salida por unidad de entrada de mano de obra (por ejemplo, por persona o por hora hombre).

Productividad del equipo igual productos que salen/ equipo que entra. También conocida como "productividad de las máquinas", esto es la cantidad de productos de salida por unidad de equipos que entran (por ejemplo, por máquina o por máquina-hora, donde éstas tienen una capacidad específica o estándar).

Productividad de materiales igual productos que salen/ materiales que entran. Es decir, la cantidad de productos de salida por la unidad de materiales que entran (por ejemplo, por tonelada). A lo opuesto de esto (la cantidad de entrada de materiales por unidad de salida de productos) se le conoce como la "cantidad necesaria para una unidad de producto".

La productividad como tal se sujeta a condiciones (estrategia:tácticas) que se resuelven en dar en forma a la masa uniforme de una diversidad en lo que a colocación se refiere en sus espacios que se dirijan en rutas de acceso hacia nuevos modelos de productividad quedando en surgimiento de la medición de las capacidades en la resolución de objetivos ante los diversos problemas que pudieran presentarse dando en so contexto a las organizaciones su publicidad correspondiente que como tal la biomecánica de cada ser humano en su desarrollo lo hace en

sugerencia a la superación personal en su referente en lo que a racionalidad (razón, análisis , memoria) se invierte en sus posibilidades de sumergirse en sus estados emocionales para su complejidad en su consciencia de lo que en actividad laboral en percepción hacia los rubros intelectuales de niveles en respuesta a los órdenes y desórdenes sociales expuestos en una sociedad que considera su "RIGOR NATURALIS" en experiencia (recuerdos-inteligencia), "INTELLIGENTSIA", para una naturaleza inmediata en "CONOCIMIENTO" en su vanguardia propia de lo que a "IGNORANCIA" se diversifica en sus instancias de dominio en estrategia.

Productividad total

Las productividades individuales discutidas anteriormente expresan la capacidad productiva de una organización en términos de los tres aspectos: mano de obra, equipo y materiales. Sin embargo, estos aspectos no están, separados en realidad, ya que se interrelacionan. Por ejemplo, una pieza de equipo nueva, más moderna, probablemente influirá no sólo en la productividad del equipo sino también en la productividad de la mano de obra. En vista de las interrelaciones complejas que existen dentro de un sistema operativo, no es muy significativo discutir las productividades individuales de manera aislada, sería mejor combinarlas.

Sin embargo, necesitamos una unidad de medición común si queremos hacer esto, ya que la mano de obra, el equipo y los materiales se miden en unidades diferentes. Para crear dicha unidad, los conceptos de la conversión a un valor económico o a una cantidad de mano de obra fueron incorporados a la teoría de la productividad. Ya que hacer la conversión a valores de mano de obra es difícil en las condiciones actuales, la conversión más común se hace a valores económicos.

La productividad se considera en ciclos que temporalmente adhieren su co-relación en balance, de cada estructura social compleja que concede en cada organización su modus operandis, quedando en actividad la principal objeto de las clasificaciones que materia prima para su respectiva calificación en lo que en estándares de una producción de utilidad se otorga en su rentabilidad a la inversión guardando su relación en una mercadotecnia que en su general adjudicación de información hacia la organización accede en la modificación en su esencia principal de lo que en servicio, rendimiento, productividad total se considera en su otrora particular el cuidado de la materia prima para su elaboración que en sus recursos naturales se haga en su calidad y consistencia rehaciendo de la organización en productividad su cantidad su

perfeccionamiento a lo que en giro comercial absorbe sus inversiones en costo, precio, salarios, etc.

Productividad total = valor de las ventas/ (costo de la mano de obra más costo de los equipos más costo de los materiales).

La productividad es esencialmente la medida de la capacidad productiva de una organización, y el punto de vista de la medición de la productividad busca identificar esto en la forma de una comparación entre la salida y la entrada, porque resulta difícil medir lo que realmente sucede dentro del proceso transformador, por las siguientes razones:

Es difícil edificar un solo esquema de una operación de producción, debido a los muchos factores que están involucrados.

Es difícil medir las operaciones de producción en términos comunes, debido a que ninguna operación es exactamente igual que otra, aun dentro de la misma industria.

Cualquier operación de producción cambia constantemente, algunas veces de un día para otro, por lo que es difícil describirla en términos fijos.

Por eso, la productividad ha sido definida de una manera tradicional en términos medibles de salidas y entradas. La definición convencional de la productividad trata el proceso de producción como una "caja negra", haciendo una evaluación total de la misma desde el exterior, en vez de proveer un cuadro de sus trabajos interiores. No obstante, este punto de vista ha probado ser efectivo en muchas formas.

- Diariamente el ser humano se encuentra en un cúmulo de espacios del conocimiento que se identifican con la ignorancia en lo que a estancia en balance de una vida cotidiana se perfila hacia un enfoque en lo que a estabilidad social e incluso en estabilidad individual en emociones, pensamientos, actividades hacen de su recorrido en el camino su diferencia en su alternancia a lo que se considera lo mismo en integrar en su "DIALÉCTICA" que la productividad se señala en los "CAMBIOS" como una co-relación en aprendizaje en su indicativo de mantener en la productividad su reflexión para su instalación en obtener en sus diferencias la inclinación debida en su atención al "ERROR" en sus dimensiones , magnitud, volumen, profundidad, abismo, propiamente en la inconsciente de cada ser humano en sus condiciones (estrategia:tácticas) de una diferencia en la distinción que hace de una producción su calidad y cantidad que integran en cada organización en

su cultura corporativa a lo que en todo y nada se dirija su estrategia como aceptación de una vinculación entre una idea ó ideas que en su esencia de contribución al anhelo propio de un ideal digno en valores se haga hincapié a flujos de energía en transformación en "CAMBIOS" hacia una adaptación en esfuerzo, resistencia, capacidad, desarrollo, superación personal, entendimiento, fuerza, coordinación; tomando en la transformación a la mente en su dirección en meditación de las acciones y reacciones de una productividad que día a día y en su seguimiento cotidiano la esencia de un eje principal como en cultura corporativa se proponga en su detección de objetivos y metas. (ESTRATEGIA).-

En la Administración PT, las actividades de mejoramiento de la productividad no se llevan a cabo para su propio beneficio; se hacen con el propósito de mencionar asuntos específicos de la administración que pueden resolverse incrementando la productividad, tales como garantizar las utilidades o complacer a los clientes. Como parte de este proceso, la administración debe formular dos tipos de guías de acción: "objetivos totales" y "criterios de selección de estrategias".

De toda esta posición en proceso a partir de los criterios de selección de estrategias que conceden hacia la obtención de los objetivos totales cada organización debe en su sentido común hacer prevalecer al rendimiento de la estructura social compleja para su inmediata calificación en relación a otras organizaciones par contener en visión a la organización en su diariamente consolidación que lo señale para sus adquisición de una sistematización en la productividad, desarrollando en virtudes de una cultura corporativa los riesgos que se anteponen a una o varias opciones hacia un proceso de transformación en determinación a la calidad y cantidad expuestos hacia un servicio.

Objetivos totales

Para indicar los asuntos de la administración de una manera efectiva, deben establecerse objetivos numéricos específicos para temas como mejoramiento de las funciones del producto, reducción de costos o aumento de los volúmenes de producción.

La esencia propia de la producción en su naturaleza de dar en recepción a lo que una sociedad ha denotado en su modo de producción de donde se establece en condiciones (estrategia:tácticas) para su resolución en lo que a criterios de selección de estrategias hacen su participación en dirección a lo que en su co-relación en ecosistemas hacia la adaptación de una organización se desplace para su actividad o actividades dando en su capacidad de tiempo de respuesta un incremento a lo que en

valores en su acercamiento a una dinámica de grupo se refiere para su instauración en planteamientos de una regulación en aprendizaje y su respuesta en su propia índice de productividad.

Lineamientos para la selección de estrategias

Por supuesto, siempre es sensato escoger los medios más eficientes para lograr un objetivo particular. Por lo tanto, la administración establece lineamientos para seleccionar cuáles estrategias de mejoramiento de la productividad serán implementadas. Por ejemplo, los lineamientos para un volumen fijo de producción podrían ser:

- Minimizar pérdidas debidas a la falta de calidad.
- Minimizar la mano de obra utilizada.
- Minimizar el tiempo de operación.

Estos lineamientos para maximizar la eficiencia de las actividades desde la entrada hasta la salida, pueden ser considerados como equivalentes a la comparación de la entrada con la salida en el enfoque convencional de medición de la productividad. Por ejemplo, “minimizar la mano de obra utilizada” correspondería a “aumentar la productividad de la mano de obra”.

Por lo tanto, la productividad se evalúa desde dos aspectos

- El lado de la salida. Objetivos totales – condiciones “necesarias” (por ejemplo, ¿se logró la reducción del 20% de los costos?).
- El lado del proceso (entrada > salida): criterios de selección de estrategias – condiciones “suficientes” (por ejemplo, ¿se cumplió con la fecha límite y el tiempo requerido fue tan corto como era posible?).

Las siguientes diferencias pueden ser vistas entre el enfoque de la medición de la productividad y el enfoque del mejoramiento de la productividad.

- El enfoque de la medición de la productividad se propone expresar el estado de la producción, tratando al proceso de producción como a un sistema de causas y efectos y comparando los efectos con las causas.
- El enfoque de mejoramiento de la productividad se propone elevar las capacidades de producción de la organización en las direcciones requeridas, tratando el proceso de producción como a un sistema de objetivos y llevando a cabo las actividades que satisfagan los criterios de selección de las estrategias, resultando en el logro de los objetivos totales de la organización.

- La importancia de las capacitaciones en cada organización es el esclarecimiento de las dudas que pudiesen estarse presentando para los directivos, jefes, coordinadores, etc., generando en cada organización la diversificación de la producción en situaciones que en reserva del que los enfoques se manifiesten en calidad del rendimiento de la estructura social compleja, hacen en su totalidad la característica de denotar a lo que en es lo "MISMO" y las "DIFERENCIAS" que en cada organización se anteponen a lo que en debilidad, vulnerabilidad, fragilidad, deficiencia, desviaciones, hacen que en la organización se autentique en la estrategia como una posición en situaciones de una nivelación de producción en calidad y cantidad que adhieren en el enfoque los detalles que caracterizan a un rendimiento en adjudicar a la "EDUCACIÓN" una relevancia en sus generalidades y particularidades.

Por lo tanto, a raíz de los lineamientos para la selección de estrategias esta proviene de una cultura corporativa que en determinación a señalar la importancia de cualquier proyecto en dirección a lo que en estados de una naturaleza vinculados en su esencia como lo es la productividad en su proceso de producción hacen que se mantenga diariamente el acceso a lo que en rendimiento se otorgue para su calificación de cada organización hacia otras organizaciones y se pueda estandarizar la participación activa de cada una de las organizaciones quedando en que el proceso de la relación interactiva de cada organización en función de los elementos (individuos), consideran en su tendencia a la potencia, energía, fuerza, su requerimiento en formación, manteniendo el enfoque como una principal idea en señalar lo que en necesidades de una organización se deban considerar en resolución al aprendizaje en su establecimiento de obtener en actualización a la información para su instalación en rendimiento de cada organización.

El enfoque es una graduación en lo que en materialización se advierte para su actividad laboral en intencionalidad de lo que en objetivos en ciclos de tiempo se administra su participación, dando así que el enfoque también se puede considerar como la atención mental en información para su tratamiento en validación en características de lo que en productividad se promueva y se coordine y se almacene en distribución a lo que en su operacionalidad se invierta, haciendo que la logística, la investigación de operaciones, la lógica, en la filosofía de una estructura social compleja posibilite las explicaciones pertinentes y que se obtenga en la psicología de cada organización la reacción apropiada de una somera calidad y cantidad en su visión, misión, dirección, que organice en órdenes de importancia en su relación de información para así tener

en el enfoque la determinación de una actividad en aspectos que en su diversidad de resoluciones de una organización realicen en su coordinación en su inmediata proceso de producción, teniendo en conspiración de cada organización al enfoque en una directiva en establecimiento de la agilización en el proceso de producción en función y estructura de cada organización. -

El significado de "total" en la Administración PT

La palabra "total" en la Administración PT tiene dos interpretaciones posibles:

- Totalización del alcance.
- Totalización de temas y objetivos.

Totalización del alcance

En la totalización de alcance se compromete a integrar las diversas funciones de una compañía como lo son la ingeniería, manufactura, compras, y distribución. Siendo que se persigue la colaboración entre el personal de servicio y el personal de línea y también se propone establecer la cooperación entre la organización y sus proveedores."⁸⁶

- La totalización se concentra en una estructura social compleja en su diversidad de información a consideración de lo que en una organización se promueve para actuar en una cúspide de tecnología para su engranaje en activar la dinámica que en cuestiones de un "RIGOR NATURALIS" la acción propia de la biomecánica de cada elemento (individuo), se transmite en las actividades de una sociedad en guardar en la "CULTURA CORPORATIVA" sus riesgos de asentamiento en balance para su establecimiento en deducción e interpretación y discernimiento, colocando a la estructura social compleja en un ápice de complejidad para su regulación en simpleza denotando a la "ADAPTACIÓN" su cobertura en esclarecimiento de objetivos para lograr en sistema la solidificación que en situaciones de estaciones en tiempo se vinculen en espacios que hacen de la estructura social compleja la manifestación de una organización en desarrollo y que el crecimiento en posición gradual adquiera en dicha estructura social compleja su grado en dificultad en requerimientos de una "NECESIDAD" para en obtención de las metas y objetivos de cada organización se instaure en sus capacitaciones la elevación de estudios en distintos ámbitos en materia para hacer de la

⁸⁶ Venegas Manuel, Grupo TP Management (JMA) Asociación Japonesa en Administración; "Productividad Total: nueva ciencia de la administración: teoría, práctica y casos exitosos"; ed. Castillo; pags 11-21

totalización una diferencia de lo que pudiese presentarse en lo "MISMO", quedando de relación su esencia en la concepción de una realidad existente en lo que ha gradualidad de la "DIALÉCTICA" se otorgan los estados naturales como el "CAMBIO" y el "ERROR" y el "BALANCE" que en su naturaleza los elementos (individuos), se hacen de menester para incremento de lo que en "PODER" se refiere. -

3.4.4.- Logística

Es la efectividad en cuanto a tiempo y programación y estructuración concedido en estrategia a la relación en individuo, productividad, control, capacitación, regulación. Haciendo que la logística queda en su esencia de las ramificaciones a la que sea utilizada para su procesamiento en procedimiento a claves, códigos, accesos; en donde la estrategia en su planeación se vincula en sus formas de una naturaleza en contenido a lo que en su vacío y su lleno representan como una acción en su diversidad en medidas de una distancia como lo es en producción y costo.

"Con la planeación logística estratégica, las empresas buscan maneras de apalancar la logística. Esto quiere decir que las empresas se abocan a resolver la cuestión básica de cómo usar la logística para ser diferentes de sus mercados. Esto es, ¿cómo se va a usar la logística para obtener ventajas competitivas? No se trata sólo de dedicar esfuerzos para hacer más eficientes los sistemas existentes (es decir, más rápidos, baratos y exactos, o cómo mejorarlos en alguna de esas dimensiones); la empresa que busca apalancar la logística procura encontrar la respuesta a cómo puede distinguirse significativamente por su capacidad de distribución física."⁸⁷

La planeación logística estratégica es determinar en base a la capacidad en incremento del rendimiento en "INTELLIGENTSIA", teniendo en funcionamiento al sistema de la estructura social compleja que la organización en cuestión de objetivos hace en consideración a la comprensión de razones en precisión, rapidez, y existencias baratas para su mejoramiento en cualesquiera dimensión, promediando a través de la experiencia una posición en relatividad a la diferencia en generar la máxima probabilidad en virtud de maniobrar en sustitución a los materiales de restauración, reposición, re-encuadre, en su instintivo de variación en actividad y respuesta de la utilización en servicio y distribución.

⁸⁷ op. Cit.; "Logística: aspectos estratégicos"; pag. 201

“El segundo aspecto de la planeación logística estratégica es la evaluación del impacto de los planes estratégicos propuestos. Esto implica la participación de los ejecutivos de distribución física en el proceso. Los gerentes de distribución física deben apoyar el desarrollo y la evaluación de los planes estratégicos corporativos. Como parte del proceso de planeación estratégica, los ejecutivos de distribución deben cuestionar si las ventajas ganadas en mercadotecnia al producir una línea completa de productos compensan los costos (en términos de costos de producción, transporte, almacenamiento e inventarios) de llevar la línea completa.”⁸⁸

¿Cómo podríamos concebir a la logística desde sus dimensiones?

Al movimiento dirigido de un proceso de producción dentro de una estructura social compleja que hace en identificación a cada organización de que en establecimientos de una productividad se concede en su desarrollo su esencia en “CULTURA CORPORATIVA”; siendo que la logística atribuye sus estados temporales desde su “DIALÉCTICA” a una estrategia en su co-relación en estructura mental (procesos mentales) de velocidad, fuerza, resistencia, agilidad, atención mental; la logística obtiene su proceso cuando la dimensión en cada departamento de cada unidad en almacenamiento, distribución, rutas; hacen de su acción las medidas en control de la productividad en su totalización de alcance en metas y objetivos y su totalización en desarrollo y su totalización en determinación en acceso a cursos, talleres, capacitaciones, etc., compromisos, obligaciones, reacciones a situaciones, hechos, fenómenos en relatividad a la ampliación en variación hacia procesos de estrategia de factores externos y/o factores internos ajenos a las condiciones (estrategia:tácticas) de posición en colocaciones de cada organización para su funcionamiento y estructura.

En donde la lógica se concibe como una existencia meramente proporcional a la envergadura de una estructura social compleja en sus divisiones en unidades ó unidad en colocación en recibimiento a su proceso de información. Quedando la logística como su relación en “INTELLIGENTSIA” de una reacción en lo que a proporciones en cantidades y calidad de producción en servicio, almacenamiento y distribución se hace en diferencias de cada departamento, en consideración a su homogeneidad por cada unidad comercial y mercantil, reconociendo a lo “MISMO” en caracterizar ambas estados de relación su esencia en materia prima en su proceso de producción, colocando en productividad la interacción en tecnología, ciencia, mercancías (relojes,

⁸⁸ op. Cit.; “Logística:aspectos estratégicos”; pag. 202

plumas, libretas, libros, computadoras, restiradores, muebles, comedores, etc.) y a los elementos (individuos) en las condiciones (estrategia:tácticas) que una estructura social compleja en su co-existencia con los ecosistemas prevalecientes.

En la logística existen métodos analíticos en donde cada uno es el apropiado para un aspecto específico del proceso de una estructura social compleja y se muestran en una amplia gama de métodos e instrumentos que en su distinción en uso se hacen presentes para cada aspecto de la planeación logística. Quedando en intercambios los aspectos de la planeación logística estratégica como son: El apalancamiento de la logística; la evaluación del impacto de los planes estratégicos, el apoyo de dichos planes estratégicos. La logística convoca a los métodos e instrumentos para el análisis de costos logísticos, modelos para toma de decisiones, instrumentos tradicionales de estrategias de manufactura, la retícula de Shapiro y las curvas de intercambio entre costo y servicio.

“El apalancamiento de la logística tiene que ver con la efectividad de una empresa para distinguirse en el mercado. Este aspecto requiere un conocimiento de las ofertas del mercado y de las ofertas de la empresa; por ello, los métodos que se seleccionen deben considerar estas dos ofertas. La evaluación del impacto de los planes estratégicos propuestos tiene que ver con la medición de los efectos de las configuraciones logísticas alternativas. Para este propósito, se pueden utilizar modelos de tipo tradicional. Finalmente, el apoyo a los planes estratégicos de la corporación tienen que ver con la necesidad de determinar las formas más eficientes para cumplir con los objetivos logísticos de la corporación.”⁸⁹

La logística haciendo de su posición en las organizaciones, al tener en los cinco instrumentos analíticos su proceso de planeación estratégica hace su colocación en diferentes aspectos que la estructura social compleja en sus unidades correspondientes hace su esclarecimiento en su operabilidad de una trayectoria en proporción de su estado vital en su programación, interesando en acceder a partir de la negación de lo que el análisis de costos logísticos , también conocido como análisis de costos funcionales de carácter real en su distinción de sus clasificaciones en utilización como son:

- 1).- canal de distribución,
- 2).- producto,
- 3).- tipo de cliente,
- 4).- mercado geográfico, o

⁸⁹ op. Cit.; “Logística: aspectos estratégicos”; pag. 207

5).- función logística.

Estas clasificaciones concentran su análisis en las dimensiones, y pueden entrar en combinación para sus datos contables y de operación quedando en conjunto, siendo que los costos pueden retribuirse entre las dimensiones que sean significativas para la administración, por tal motivo las operaciones logísticas sean completamente entendidas.

“Como una extensión del análisis de costos funcionales, se pueden distribuir los ingresos entre estas dimensiones para permitir a la empresa entender el análisis de la contribución marginal o utilidades de cualquiera de estas líneas. Si se entienden estos costos se puede determinar el método de operación más eficiente. Este análisis también es útil como datos de entrada en un análisis más amplio, como los modelos para toma de decisiones, que son las herramientas analíticas que se abordan en seguida.”⁹⁰

En la calificación correspondiente a su dirección a la productividad que señala desde su enfoque hacia su optimización en características de extender en una efectividad organizacional su regularidad en dominio a la producción en su proceso de una estructura social compleja, la logística en los análisis de costos funcionales la interpretación en sus activos o pasivos de cada clasificación hacen de su rendimiento su maximización o minimización de una resolución de objetivos y/o metas dejando y haciendo hincapié que los problemas son en distancia a lo que en etapas de productividad se presenten, cuando los incrementos de una materia prima, las acciones de los elementos (individuos), las reacciones de la organización, etc., sean afectadas en su causa por factores internos y/o factores externos, favoreciendo en los efectos en los ritmos en movimiento que su pudieran presentar en su relación de una dimensión, magnitud, abismo, profundidad, volumen, de una situación en productividad.

Ahora bien, se presentan los modelos para toma de decisiones en cada estructura social compleja que permite que en sus estados relacionados en la dinámica y estática de una organización se resuelva en determinaciones que se administran en la totalización de objetivos y metas que involucran en conspiración a una “NATURALEZA”, en diversidad de óptimos en enfoque hacia una productividad de un capital en generación de admitir en su proceso de estrategia a la negociación de una calidad y una cantidad en su respectivo desarrollo de una esencia en dominio de un control en su estado natural en animalidad y racionalidad

⁹⁰ op. Cit.; “Logística: aspectos estratégicos”; pag. 208

de una especie en conflicto en variabilidad de una "EDUCACIÓN" que se forma en expectativas de un "RIGOR NATURALIS", quedando de participación activa su reacción en análisis de los acontecimientos surgidos por su posterior objeto de estudio en constancia de una situación en direcciones que una "DIALÉCTICA", se inscribe en su ambiente social e incluso en atmósferas de su co-existencia en los ecosistemas que señalan su "ADAPTACIÓN" hacia y dentro de la organización desde los factores internos y/o factores externos prevaletentes de una sociedad que caracteriza sus niveles en colocaciones profesionales.

"Los modelos son útiles para medir el impacto de planes propuestos, así como para determinar las formas más eficientes para apoyar al plan corporativo. Con ellos se pueden analizar asuntos estratégicos tales como el número y ubicación de plantas, el número y ubicación de almacenes, la determinación de patrones de suministro- específicamente qué productos deben fabricarse, en qué plantas, para qué mercados, los métodos de transportes consolidados y estrategias para la colocación de inventarios. Estos modelos también se pueden usar para determinar las redes y los requerimientos de instalaciones de manufactura necesarios para obtener un nivel dado de servicio. Pueden utilizarse para determinar qué configuración es necesaria par una nueva línea de producto propuesta. También se pueden usar para determinar la mejor manera de mejorar el servicio mediante nuevos almacenes o entregas rápidas."⁹¹

Existen dos enfoques básicos en los modelos para toma de decisiones de donde las simulaciones del tipo "qué pasa si" y modelos de optimización. A partir de su noción en relatividad a los conceptos en definición de la estructura y función de una organización se tiene que el modelo de simulación es el cálculo directo de todos los costos logísticos, que en lo regular para un número limitado de alternativas. Siendo así que el tipo de cálculo directo de costos normalmente implica el cálculo de costos de inventarios (en tránsito y disponibles), costos de transporte y costos de manejo. Quedando en ejemplo de la noción de cálculo directo de costos, las tarifas de fletes son tabuladas con base en tarifas reales y peso, y los costos de inventario se basan en requerimientos reales de inventarios de seguridad y frecuencias de embarque.

En discernimiento a lo que el modelo de toma de decisiones congrega su desarrollo en distinguir que: "La optimización es una determinación del flujo óptimo así como la ubicación de instalaciones de manufactura para una red logística con todas sus restricciones y requerimientos. En cada

⁹¹ op. Cit.; "Logística: aspectyos estratégicos"; pag. 209

caso, se modelan los costos de transporte, inventario y manejo, por ejemplo, como funciones lineales o generalmente de una manera menos precisa que los métodos de cálculo directo usados en los modelos de simulación. La optimización es necesaria cuando hay un número significativo de restricciones o una red muy grande con interacciones complejas.”⁹²

Dentro del marco de preferencia de una estrategia se caracteriza a la elección hacia un enfoque de modelación desde un problema particular en posición de depender de varios factores, recreando su principal en la naturaleza de las restricciones y la importancia de los costos de inventario. La modelación del tipo “que pasa si” se coloca en su preferencia cuando hay pocas instalaciones para la producción y pocas elecciones, o cuando se requieren estimaciones precisas de costos. Pero si trasladamos hacia una red dominada por la transportación con un gran número de productos, un gran número de instalaciones y muchas restricciones, entonces se tiene en preferencia a la optimización. Es así que los modelos de toma de decisiones: “ofrecen varias ventajas en la planeación logística estratégica. Se utilizan para evaluar rápidamente el gran número de alternativas que den ser analizadas en muchos problemas de planeación, y pueden incorporar todos los complejos intercambios ya expuestos anteriormente.”⁹³. Estando así que los márgenes de operabilidad de la logística en la relación de un modelo de toma de decisiones, la conducta en “RIGOR NATURALIS” se tergiversa en su rendimiento cuando la estructura se manifiesta en sus principios de dominio en información, actividad, rutas, almacén, servicio; en su tendencia a la velocidad; quedando en su “NATURALEZA” la idea y/o pensamiento de una co-relación en ecosistemas que hacen que los elementos (individuos) se hagan de un desorden hacia los ordenes de una estructura social compleja en su proceso de estrategia como lo son: identificación de la estrategia; evaluación de la estrategia existente, desarrollo de opciones de estrategia; evaluación de las opciones de estrategia; elección de una estrategia; comunicación de la estrategia; implementación de la estrategia. Y se clasifica como el proceso de estrategia intencional; donde los bloques correspondientes quedan principalmente como un flujo que se determine en adjudicar en la descripción de un conjunto de actividades relacionadas que habitualmente en su secuencia de valoración se concede ser parte de un proceso de estrategia eficaz.

⁹² Ibidem

⁹³ op. Cit.; “Logística: aspectos estratégicos”; pag. 210

Colocando en la estructura social compleja su característica en los modelos para toma de decisiones se hace en ofrecimiento varias ventajas en la planeación logística estratégica. De donde se infiere en la existencia para evaluar rápidamente el gran número de alternativas para que se deban analizar en los diversos problemas de planeación, y en su distinción de poder incorporar a todos los complejos intercambios.

En las herramientas tradicionales de estrategia de manufactura se tiene a tres métodos útiles que apoyan el apalancamiento logístico los cuáles se identifican en el primero que es la curva de aprendizaje rodeado en su definición que dicho método es derivación empíricamente al analizar como varían los costos a medida que aumenta el volumen de producción acumulada. El segundo método es el costeo por ciclo de vida de donde se guarda a la estrategia de manufactura en su referencia a la forma en que el mercado de un producto crece y madura. El tercer método en la matriz producto-proceso que ayuda a determinar cómo debe emparejarse la manufactura con un producto dado. "Los instrumentos de estrategia de manufactura mencionados son importantes por dos razones: primero, la manufactura es parte de la logística, por lo que resulta importante conocer la forma en que se abordan las cuestiones estratégicas. Segundo, como métodos de apalancamiento, estas herramientas son útiles para ver qué es lo que ofrece la empresa y cómo es el mercadeo y el ambiente competitivo."⁹⁴

Los desordenes de una organización se perciben señalando la deficiencias que se pudiesen presentar , en adquisición de una regulación desde la "IGNORANCIA" de una estructura social compleja en el marco de un fenómeno de la comunicación como lo es la integración de los elementos (individuos), anticipando en la destrucción de la propia organización a la creación de una lógica en dinámicas de grupo considerando en la sistematización la vertiente de un compromiso que la junta directiva se hace en atención a cualidades que el tiempo en experiencia (recuerdos-inteligencia), hace hincapié en la existencia de una realidad social para la inclinación de graduaciones de un perfeccionamiento de las actividades hacia su posición estratégica que le disponga en obtener en su dominio al conocimiento de la organización desde su proceso de producción en co-relación a la productividad y a los ecosistemas en la diversidad de los modos de producción como lo son: el comunismo, el socialismo, el capitalismo; entablando en su eje principal a la economía como distractor de una "NATURALEZA" que la dimensión de una organización se determine en la obtención de una colaboración en sus intercambios en "ADAPTACIÓN" para su instauración en la propiedad de una potencia, energía, velocidad.

⁹⁴ op. Cit.; "Logística: aspectos estratégicos"; pag. 211

“Esto lleva a los dos últimos métodos que sirven para lograr el apalancamiento de la logística. Se considera que, en lo que se refiere al apalancamiento, cualquier método de planeación logística estratégica necesita considerar tres factores: costo, servicio y naturaleza del mercado.

El primer método es la retícula de Shapiro. Este método está basado en la noción de que el servicio consiste en muchas dimensiones; la retícula representa una manera de examinar dos de las dimensiones más importantes y de identificar cuál es la posición de la empresa con relación a sus competidores respecto a esas dimensiones. Las dos dimensiones a las que se hace mención son la amplitud de la línea del producto y la ubicación de los inventarios (específicamente si los inventarios son centralizados en lugares maestros o están descentralizados en muchas partes). Cuando una empresa ofrece una línea amplia de productos y un sistema de distribución descentralizado tiene implicaciones logísticas muy diferentes a las de una empresa que ofrece una línea reducida de productos y un sistema centralizado de distribución. La retícula es un concepto simple que provee a la empresa con bases para ver la posición que ocupa en comparación con otras compañías y le permite definir la dirección en que prefiere moverse.”⁹⁵

Al contender a la retícula de Shapiro en su diversidad de dimensiones tenemos que la generalidad y particularidad de los aspectos en los que la estructura social compleja se solicita en su movimiento se advierte su inmediatez en considerar al diagnóstico de la producción en materiales de utilidad que en interés de una formación de procedimiento de absorber en su característica de composición natural (competitividad), los gravámenes de la gradualidad en nivelaciones que la propia estructura social compleja advierte en su productividad, la operacionalidad en la que se resuelven los objetivos se señalan día a día para su interpretación en requerimiento en precio a los productos que en materia de la oferta y la demanda se accede en registro del incremento en rendimiento de lo que en estructura social compleja se espera en su concepto de “PODER” alineando sus posibilidades respectivamente en perspectiva de la instauración de nuevas estrategias en su proceso de ritmo en movimiento, quedando en objeto de estudio para su eventual en BIMESTRES, TRIMESTRES, SEMESTRES, ANUALMENTE, etc., en función de lo que la organización en sus indicativos hacia su sistema geográfico universal se ingrese en conclusiones para su ejercicio en resistencia a los cambios.

⁹⁵ Ibidem

“El último método es la curva de intercambio costo-servicio. Es un concepto que examina en detalle los intercambios entre los costos logísticos y los servicios logísticos. La idea aquí es que es necesario examinar simultáneamente los costos y los servicios. El servicio es un concepto multidimensional.”⁹⁶

Dentro de la relación interactiva de una actividad en proceso las tareas que en medida de porcentaje localiza su exhibición en compatibilidad de lo que las capacitaciones, cursos, talleres , seminarios, congresos, etc., se colocan en la visión de la estructura social compleja deteniendo su perspectiva en misión para los requerimientos de una “CULTURA CORPORATIVA” que concede en sus valores a lo que en instauración de lo que en “EDUCACIÓN” se dirige en cada organización, denotando su diferencia en estructura mental (procesos mentales), canalizando su conocimiento de cada organización en distribución de una ideología, es así que la logística en su manera podría diferir en su operacionalidad en calidad y cantidad en su estructura y función de una productividad al contender en información en etapas que la propia estructura social compleja hacen de su propia relación en organización hacia sus elementos (individuos) teniendo en su experiencia (recuerdos – inteligencia) a la contralogística en sus análisis que refieren en “INTELLIGENTSIA” su participación en lo que a “RIGOR NATURALIS” de un universo en características de señalar a la inutilidad en la impotencia de una efectividad organizacional en la validez de lo que en “ERROR” se postula a la diversidad en lo que en diferencia a lo que en “CAMBIOS (#)” , se origina su continuidad de cualesquiera institución, empresa, u organización, considerando que en el costo-servicio existen toda una gama de elecciones disponibles para la empresa. Siendo así que la totalización de los objetivos entra en su comparación en las ofertas de costo y servicio con las de otras empresas, calificando en su dimensión la interactividad de una estructura social compleja en esclarecimiento de los resultados en proporciones de la adjudicación sorpresiva que pueda existir en lo que en estados de naturaleza en su conspiración de una organización se advierte en positivo o negativo en su efectividad organizacional. En las depreciaciones de una estructura social compleja, desde su fundamento básico en estrategia su valor nominal se aprecia en la capacidad de respuesta que se obtuvo en la resolución de objetivos, resolución de problemas, resolución de proyectos, quedando en su “NATURALEZA” la noción de lo que en productividad adquirió en su medida de un “BALANCE”, quedando en su examinación el mejoramiento de dicha estructura social compleja para su pertinente costo y servicio que la empresa observa en su efecto de un requerimiento en transporte

⁹⁶ Ibid

más rápido, más almacenes, un nuevo sistema de recepción de pedidos, regularidad en las capacitaciones, etapas de acceso a talleres, calendarización de congresos, seminarios, cursos, etc., preservando en la organización su dirección estratégica.

Gráfica 3.1

¿Cómo saber que lo que se da en aprendizaje, capacitación, talleres, seminarios, retroalimentación; funciona en la diversidad en proporción del conocimiento hacia el rendimiento laboral, social y política?

En la vanguardia de la organización de la producción se tiene en base fundamental al conjunto de conocimientos, teorías, principios y técnicas que en su práctica se han ido desarrollando para su aplicación en el seno de las empresas para quedar en nuestra utilidad.

Se tiene a precursores para la reciente en iniciativa e instauración para su aplicación en su condición temporal de técnicas organizativas de la producción haciendo de vigencia a los teóricos que adscritos en temas en relación se promueven como disciplina.

Tenemos en nuestra canalización a las permitibles consideraciones como primer(os) precursor(es) tal en siguiente:

Adam Smith quién se le atribuye como padre de la ciencia económica destacando en "La riqueza de las naciones" (1776), dando cabida a la importancia de la división del trabajo como factor de incremento de la productividad.

El siguiente precursor es Charles Babbage, en posición de interesado por los talleres y fábricas quién prosiguió trabajando en las economías que se conseguían a partir de la división del trabajo procurando en demostración la importancia de especializar la mano de obra para rendir en la productividad. Y podemos continuar con Frederick Winslor Taylor, Henry Ford, Henry Gantt, Henry Fayol, Elton Mayo, Douglas McGregor, de dónde este último inspiro en los sistemas hacia la teoría "x" y la teoría "y", suministrando en importancia su relación en las decisiones. Al presentar a la teoría "x" su equivalente en su revelación en primer lugar que señala, que "detrás de toda decisión o acción ejecutiva hay determinadas ideas sobre la naturaleza y conductas humanas".

Siendo que McGregor instala en la teoría "x" para identificación de su adopción en funcionalidad a sus principios básicos:

a).-“El ser humano ordinario siente repugnancia intrínseca hacia el trabajo y lo evitará siempre que pueda.

b).-Debido a esta repugnancia, la mayor parte de las personas tienen que ser obligadas a trabajar por la fuerza, controladas, dirigidas y aun amenazadas con castigos, para que desarrollen el esfuerzo adecuado.

c).-El ser humano común prefiere que lo dirijan, quiere soslayar responsabilidades, tiene relativamente poca ambición, y desea, más que nada, su seguridad.

En el esfuerzo natural de cada investigador se esclarece lo siguiente, de los principios que se tienen en ambivalencia y realistas como orientación a una escala de valores de cada ser humano en vísperas de un desconocimiento de la secuencia de vulnerabilidades y debilidades y fragilidades, haciendo de estos principios que McGregor se dirija de esta forma hacia lo siguiente diciendo: “En el fondo de cualquier otra teoría administrativa del personal existen determinadas suposiciones sobre la motivación humana”. Concluyendo que el hombre es un animal insatisfecho de sus necesidades, haciendo hincapié a que en cuanto satisface una de sus necesidades, tendrá otra y la primera dejará de constituir un motivo.

Clasifica las motivaciones en las siguientes categorías principales:

a).-necesidades orgánicas; b).-necesidades de seguridad; c).-necesidades sociales; y d).- necesidades del “yo”, que se refieren, o al concepto personal-respeto y confianza en sí mismo, perfeccionamiento, competencia, etc., o su propio prestigio.

McGregor se ubica en su proximidad de relación interpretativa para su notación en: “la organización industrial corriente sólo brinda a los miembros de la parte inferior de su jerarquía, oportunidades limitadas para la satisfacción de las necesidades de la personalidad”.

Transmitiendo en su revisión en su estancia en las motivaciones que se elevan o disminuyen, colocando a las necesidades de la realización personal, que en su grado de dificultad apenas y pueden satisfacerse en la moderna vida de negocios.

Es así que queda en especulación de las reacciones de los elementos (individuos), para su funcionalidad en acciones que la organización a promovido para su integración en dinámicas de grupo y solvencia

individual, que propongan en modernidad de rendimiento su ejercicio en cada profesión.

Por otro lado, la teoría “y” se funda en “el principio de integración”.

Quedando en los siguientes supuestos sus principios en:

a).-El desarrollo del esfuerzo físico y mental en el trabajo, es tan natural como el juego o el descanso.

b).-El control externo y la amenaza de castigo, no son los únicos medios de encauzar el esfuerzo humano hacia los objetivos de la organización.

c).-El ser humano ordinario, si está colocado en circunstancias adecuadas, se habitúa no sólo a aceptar, sino aun a buscar nuevas responsabilidades.

d).-La capacidad de desarrollar en grado relativamente alto la imaginación y la fuerza creadora para resolver los pequeños problemas de la organización, es característica de grandes sectores, no sólo de pequeños grupos.

e).-En la vida industrial actual, las potencialidades del ser humano sólo se utilizan en muy pequeña parte.

Siendo así que McGregor realiza en sus miembros de la junta directiva su deducción, posibilitando que la base de la teoría “y” es la integración dejando en su visión la condición siguiente: “la creación de condiciones que permitan a los miembros de la empresa a realizar mejor sus propios objetivos encaminando sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa. Se trata, principalmente, de buscar que se articulen e integren, del mejor modo posible, las necesidades del individuo con las de la organización. Como una consecuencia práctica de la teoría “y”, puede señalarse que, en la actualidad, el éxito de una empresa dependerá de saber crear condiciones tales, que los miembros de la organización sientan que la mejor manera de servir sus propios intereses personales, es hacer que espontáneamente, y por convencimiento e interés propio, polaricen sus esfuerzos hacia el éxito de la empresa.”⁹⁷

En su dirección de la forma en que las empresas se desarrollan se advierte a la investigación operativa (IO), como su campo de aplicación

⁹⁷ Reyes Ponce Agustín; “Administración de Personal I (Relaciones Humanas)”;

ed. Limusa noriega editores; pag. 54-56)

de técnicas a problemas operativos y administrativos ha diversas áreas de la empresa, pero en forma especial hacia la de fabricación.

Es así que el(la) elemento (individuo), se establecen en una organización en productividad que en transformación de la energía se capitaliza en pequeños logros en aumento a la capacidad de respuesta de cada organización, empresa, institución; en cuanto a modificación de instancias de servicio para su condición en intelecto, preparación física, espíritu; de donde cada elemento (individuo), se ajusta a la "CULTURA CORPORATIVA" a partir de una relación en sistema como funcionamiento de cada estructura social compleja; se infiere en cada empresa, institución, organización; los stocks como existencias innecesarias prediciendo que se tiene más material en inventario del que realmente hace falta. Teniendo que se incluye que comprar una cantidad muy grande de un material, no siempre comporta un ahorro, por más que los proveedores nos ofrezca grandes descuentos, (los costes asociados al mantenimiento de este stock pueden ser superiores al descuento conseguido en la compra).

La orientación hacia el conocimiento se transcribe en circunstancias que la vida promueve al denotar que éste se revela en proporciones de índole universal; siendo así que los elementos (individuos) se registran en su horario de actividad laboral permitido para su instalación en el ejercicio de cada profesión de la vida en negación a la explotación que se refiere a la condición (estrategia:tácticas) ejercida en cada organización, institución, empresa; para su respectiva valoración en dinámica; quedando en medición de objetivos su restauración en ideología por su participación activa en "MODUS OPERANDIS"; de consideración en constancia de una vinculación en necesidad de promediar en aprendizaje lo que en estática-movimiento-estática se refleja en la relación de ecosistemas para cada organización, jerarquizando que el ser humano se establece en regulación de una característica primaria la revitalización en su flujo de energía para su desarrollo en crecimiento de una retroalimentación surgida como aval de una calidad y control de una proporción en desconocimiento en vital respuesta (estrategia), hacia su propia "NATURALEZA" (el conocimiento propio de cada ser humano).

RESULTADOS	PROCESO DE PRODUCCIÓN	ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS
<p>EXISTEN DIVERSOS RESULTADOS QUE SE ADVIERTEN EN LA CONSTITUCIÓN DE LA EMPRESA, INSTITUCIÓN, ORGANIZACIÓN, CARACTERIZANDO A CADA INTEGRACIÓN DE LAS ACTIVIDADES EN PROCESO A PARTIR DE SEÑALAR A RESULTADOS INTERMEDIOS, RESULTADOS GENERALES, RESULTADOS INDIVIDUALES, RESULTADOS PARTICULARES, RESULTADOS INMEDIATOS. HACIENDO DE LA INSTANCIA DE PRODUCTIVIDAD CLASIFICACIONES EN LA TOTALIZACIÓN DE OBJETIVOS EN CADA DEPARTAMENTO PARA SU SOLVENCIA EN OBJETO DE ESTUDIO. EL RESULTADO REGULADO POR EL TIEMPO SE CONCEDE EN SUS CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS), QUE SE ANTECEDE A UNA DIALÉCTICA, CUYAS ESTABLECIMIENTOS SEAN A CONSIDERACIÓN DE LA SATISFACCIÓN DE CADA UNA DE LAS ORGANIZACIONES DESDE SU EFECTO DE SUFICIENCIA. ADQUIRIENDO LA FISONOMÍA EN CONSISTENCIA DE CADA PROCESO DE PRODUCCIÓN. LAS ORGANIZACIONES DESDE SU PERSPECTIVA EN SU SELECCIÓN DE ESTRATEGIAS, COLOCAN EN SU PLANEACIÓN A LA DIVERSIDAD EN SUS DIFERENCIAS, EN TODO AQUELLO QUE EN PRODUCCIÓN SE ASEMEJA EN SU MISMA CALIDAD Y CANTIDAD, PARA POSTERIORES PROYECCIONES EN SU DIAGNÓSTICO Y ANÁLISIS.</p>	<p>LA DURACIÓN EN CANTIDAD Y CALIDAD DE PROVEER A TRAVÉS DE UNA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA SE RESUELVE QUE EL PROCESO DE PRODUCCIÓN SE MANTENGA, DESDE SU MATERIA PRIMA, SUS ELEMENTOS (INDIVIDUOS), TECNOLOGÍA, UTILIZANDO EN CIENCIA Y MATERIALES E IDEAS, LA PARTICIPACIÓN DE /Y LA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA QUE OTORQUE EN DIVIDENDOS AL SERVICIO EN SU DEDICACIÓN PARA LA OPTIMIZACIÓN DE LOS RECURSOS DISPONIBLES, QUEDANDO EN VANGUARDIA QUE ALA ACTIVIDAD EN REGISTRO SE PERSONALICE PARA SU OBTENCIÓN EN RENDIMIENTO, CONSIDERANDO EN LÍMITES Y POTENCIALIDADES A CADA ORGANIZACIÓN EN RESPUESTA A SU CAPACIDAD EN TIEMPO DE RESOLUCIÓN DE OBJETIVOS, RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS, RESOLUCIÓN DE RECURSOS, FAVORECIENDO A LA DINÁMICA DE LA PRODUCTIVIDAD EN INSTANCIAS DE UNA REVELACIÓN EN RETROALIMENTACIÓN A PARTIR DE UNA IDEOLOGÍA QUE SE PROPORCIONE PAR SU REGULACIÓN EN FENÓMENOS QUE SE COMPONEN EN LAS ATMÓSFERAS EN PROPUESTA DE UN UNIVERSO, DE UNA NACIÓN, DE CADA ESTADO, DE CADA MUNICIPIO. SURGIENDO EN SU ÁPICE DE ACTIVIDADES DE OPERACIÓN AL PRODUCTO, AL PROCESO, AL RECURSO, EN SU VINCULACIÓN EN ESTRATEGIA.</p>	<p>EN DETERMINACIONES DE UNA PRODUCTIVIDAD SE TIENE QUE EL ESTABLECIMIENTO DE OBJETIVOS SE HACE EN BASE HA SITUACIONES DE ACCIONES Y REACCIONES QUE CADA ORGANIZACIÓN EN COLOCACIÓN A LOS ECOSISTEMAS PREVALECIENTES, LOS SISTEMAS INCLUIDOS EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA, REFIEREN SU CUMPLIMIENTO EN LAS ETAPAS, PERÍODOS, CICLOS EN TIEMPO DE ALCANZAR EN SU TOTALIDAD LAS PROYECCIONES DE CADA ORGANIZACIÓN QUE EN ESTRATEGIA INCLUIDA POR UNA MESA DIRECTIVA EN AVALACIÓN, AUTORIZACIÓN, REVISIÓN, SE TENGA EN LA PRODUCTIVIDAD A LA MISIÓN, VISIÓN, COMPROMISO. QUEDANDO EN SU CICLO DE RESULTADOS, PROCESO DE PRODUCCIÓN, ESTABLECIMIENTO(S) DE OBJETIVO(S): A LA ESTÁTICA-MOVIMIENTO-ESTÁTICA SU RELACIÓN EN UNA O VARIAS CLASIFICACIONES EN CALIFICACIÓN DE LA PRODUCTIVIDAD PARA SU CATEGORIZACIÓN CORRESPONDIENTE, DANDO EN SU ESENCIA A LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL, COMO ÚNICA Y VALEDERA Y CONFIABLE EN ADVERTENCIA A LA CONSPIRACIÓN DE UN UNIVERSO EN EL EJERCICIO DEL PODER. LA BÚSQUEDA Y LA ESTRATEGIA EN SUS GENERALIDADES Y PARTICULARIDADES. (OBJETIVIDAD)</p>

1	Situación existente	¿Su organización es del tipo en la cual todos están haciendo lo mejor que pueden, pero que no tiene una dirección clara y no ofrece certeza de éxito?	SI	NO
2	Situación deseada	¿Desearía clarificar los objetivos totales y enfocar los esfuerzos de todos en el logro de ellos?	SI	NO
3	Situación existente	¿Siente que su organización no está haciendo lo que realmente es importante y de alguna manera está ligeramente fuera del objetivo?	SI	NO
4	Situación deseada	¿Quiere establecer un sistema para descomponer los objetivos totales metódicamente y señalar con precisión las áreas importantes?	SI	NO
5	Situación existente	¿Tiene miedo de que las cosas estén dejadas al azar y de que nada pueda predecir los resultados de sus acciones?	SI	NO
6	Situación deseada	¿Quiere vincular las estrategias de su organización y los objetivos particulares con los objetivos totales, y construir de una manera un escenario que permita a aquéllos ser alcanzados?	SI	NO
7	Situación existente	¿Siente que muchas de las actividades de mejoramiento en las que sus empleados están ocupados son una pérdida de tiempo y no benefician mayormente a la organización como un todo?	SI	NO
8	Situación deseada	¿Desearía aumentar la motivación individual de los empleados al demostrar claramente cómo contribuyen sus actividades al logro de los objetivos totales de la organización?	SI	NO
9	Situación existente	¿Su organización no está haciendo más de lo que se ha hecho en el pasado, aun cuando mucha gente dice que enfrenta una era de cambio sin precedentes y que las reformas de la administración son necesarias?	SI	NO
10	Situación deseada	¿Desea crear un sistema estratégico de administración capaz de responder a los cambios en el ambiente del negocio y obtener propositivamente resultados asombrosos? (administración: productividad total, pag. 16)	SI	NO

NIVEL LETRA A	OPCIÓN TIEMPO	DESPLAZAMIENTO DE ORGANIZACIONES QUE EN CALIDAD DE ESTRUCTURA(S) SOCIAL(ES) COMPLEJA(S) SE PRESERVAN EN CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS) DE UNA DIALÉCTICA EN SU LÓGICA OPERACIONAL.			NIVEL LETRA A	OPCIÓN TIEMPO
ESTÁTICA		MOVIMIENTO	REGULACIÓN	MOVIMIENTO	ESTÁTICA	
A	VELOZ				A	VELOZ
B	REGULAR				B	REGULAR
C	LENTO				C	LENTO
DISTRIBUCIÓN		DISTRIBUCIÓN	DISTRIBUCIÓN	DISTRIBUCIÓN	DISTRIBUCIÓN	
A	VELOZ				A	VELOZ
B	REGULAR				B	REGULAR
C	LENTO				C	LENTO
PRODUCTIVIDAD		PRODUCTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD	PRODUCTIVIDAD	
A	VELOZ				A	VELOZ
B	REGULAR				B	REGULAR
C	LENTO				C	LENTO
SERVICIO		SERVICIO	SERVICIO	SERVICIO	SERVICIO	
A	VELOZ				A	VELOZ
B	REGULAR				B	REGULAR
C	LENTO				C	LENTO
RESULTADOS		RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	

NIVEL	OPCIÓN	REGULACIÓN	NIVEL	OPCIÓN
1			1	
2			2	
3			3	
4			4	
5			5	
6			6	
7			7	
8			8	
9			9	
10			10	
11			11	
12			12	
13			13	
14			14	
15			15	
16			16	
17			17	
18			18	
19			19	
20			20	
RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS

NIVEL	OPCIÓN	DESARROLLO MULTIPLICIDAD		NIVEL	OPCIÓN
BALANCE	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF:	ÍNDICE
ESTABILIDAD	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF	ÍNDICE
REGULACIÓN	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF.	ÍNDICE
DESPLAZAMI ENTO	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF.	ÍNDICE
CAOS	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF.	ÍNDICE
CATACLISMO	MODO	CÓDIGO	CLAVE	REF.	ÍNDICE
OBSERVACIONES:		OBSERVACIONES:		OBSERVACIONES:	
CARACTERÍSTICAS:		CARACTERÍSTICAS:		CARACTERÍSTICAS:	
DIRECCIÓN:		DIRECCIÓN:		DIRECCIÓN:	
RECOMENDACIONES:		RECOMENDACIONES:		RECOMENDACIONES:	
OBJETIVO:		OBJETIVO:		OBJETIVO:	

OBJETO DE ESTUDIO	DATOS	ANÁLISIS
RELACIÓN INTERPRETATIVA	CO-RELACIÓN ECOSISTEMAS	CLASIFICACIÓN
A).-SUPERACIÓN PERSONAL B).-POLÍTICA C).-SOCIAL D).-ECONOMÍA E).-CAPACITACIÓN F).-DESARROLLO G).-ORGANIZACIONAL H).-FINANCIERO I).-DEPORTIVO J).-TECNOLOGÍA K).-CIENCIA L).-FILOSOFÍA M).-MERCADOTECNIA N).-COMUNICACIÓN	ESTABLECIMIENTO DE CADA UNA DE LAS ORGANIZACIONES PARA SU ESTUDIO EN VIGENCIA DE LOS ACONTECIMIENTOS QUE SE PRESENTEN EN CALIDAD DE LA OBJETIVIDAD DE UNA POSICIÓN EN DIAGNÓSTICO PARA SU ESCLARECIMIENTO EN FUNCIÓN DE LOS OBJETIVOS ESTABLECIDOS.	SE CONTENDERÁ EN ARCHIVOS POR COMPUTADORA QUE REVELEN A CADA ORGANIZACIÓN SU INMERSIÓN EN EL CONOCIMIENTO PROMOVIDO PARA SU APLICACIÓN EN MODELOS DE TOMA DE DECISIONES.
CONTENIDO:	DESCRIPCIÓN:	ÓRDENES DE IMPORTANCIA:

CONTRADICCIONES: A).- ALMACEN(ES) B).-BODEGA(S) C).-RUTA(S) D).-LUGAR(ES) E).-ASPECTO(S) F).-ORGANIZACIÓN(ES) G).-COLOCACIÓN(ES) H).-EQUIVALENTE(S) I).-DIFERENCIA(S)	DESARROLLO CADA ORGNIZACIÓN TENDERÁ A CANALIZAR LAS DIVERSAS CARACTERÍSTICAS EN CONTRADICCIÓN PARA SU DINÁMICA EN SOLICITUD A UNA DIALÉCTICA PROPUESTA A RECUPERACIONES, ESTACIONES DE COMPROMISO, ADQUISICIÓN DE INTERESES EN MISIÓN.	CONTRADICCIONES: NIVELACIÓN(ES) 1).-CRITERIOS DE EVALUACIÓN 2).-CRITERIOS DE RENDIMIENTO 3).-CRITERIOS DE MODIFICACIÓN 4).-CRITERIOS DE ENLACE (UNIDAD POR UNIDAD) 5).-CRITERIOS DE COMPLEJIDAD 6).-CRITERIOS DE TIEMPO (INICIO Y FIN DE OBJETIVOS) 7).-CRITERIOS DE CANTIDAD Y CALIDAD (PRODUCTIVIDAD).
PRINCIPIOS DE APRENDIZAJE		
ANTICIPACIÓN	CORRECCIÓN DE ERRORES	PREPARACIÓN
PLANEACIÓN ESTRATÉGICA	EVALUACIÓN	CONCLUSIONES
MEDIDAS EN OBJETIVO(S)	CALIFICACIÓN EN DINÁMICA	PRINCIPIO DE EQUIFINALIDAD
TOTALIZACIÓN EN PROMEDIO DE TIEMPO Y ESPACIO.	NÚMERO DE ERRORES EN ACTIVIDAD EN PROCESO (DURACIÓN).	ANÁLISIS DE DATOS.

RETROALIMENTACIÓN

AÑO:	AÑO:	AÑO:
MES:	MES:	MES:
FECHA:	FECHA:	FECHA:
CÓDIGO:	CÓDIGO:	CÓDIGO:
AÑO:	AÑO:	AÑO:
MES:	MES:	MES:
FECHA:	FECHA:	FECHA:
CÓDIGO:	CÓDIGO:	CÓDIGO:
AÑO:	AÑO:	AÑO:
MES:	MES:	MES:
FECHA:	FECHA:	FECHA:
CÓDIGO:	CÓDIGO:	CÓDIGO:
AÑO:	AÑO:	AÑO:
MES:	MES:	MES:
FECHA:	FECHA:	FECHA:
CÓDIGO:	CÓDIGO:	CÓDIGO:
MODO:	MODO:	MODO:
MODO:	MODO:	MODO:

DURACIÓN DE LA TOTALIZACIÓN DE OBJETIVOS EN CADA ORGANIZACIÓN : ENFOQUE DE SERVICIO, DISTRIBUCIÓN, PRODUCTIVIDAD.				
C (CALIDAD)	\$ (COSTO)	E (ENTREGA)	RESULTADOS DE NEGOCIO: ESTADO DE PÉRDIDAS Y GANANCIAS, Y TAMBIÉN BALANCE GENERAL	MEJORAMIENTO DEL DISEÑO
NULO	PRODUCTO: A, B, C.	PRODUCTO: A.	ESTANDARIZACIÓN DE LAS PARTES	
NULO	PRODUCTO: A, C.	NULO	FIJOS/MOVIBLES	
PRODUCTO: A.	NULO	NULO	MODIFICACIÓN DEL DISEÑO	
NULO	PRODUCTO: A, B.	NULO	REDUCCIÓN DEL ESPESOR	MEJORAMIENTO DEL EQUIPO E INGENIERÍA
PRODUCTO: A, C.	NULO	NULO	MEJORAMIENTO DE LAS CONDICIONES DEL EQUIPO	
PRODUCTO: B, C.	NULO	NULO	REFORZAMIENTO DE LA ESTANDARIZACIÓN	
PRODUCTO: A, B.	NULO	NULO	SISTEMS DE ASEGURAMIENTO DE LA CALIDAD	MEJORAMIENTO DE LOS SISTEMAS
NULO	NULO	PRODUCTO: A, B, C.	SISTEMA DE CONTROL DE PRODUCCIÓN	
NULO	PRODUCTO: A, B, C.	NULO	SISTEMAS RETROALIMENTACIÓN	
DESARROLLO DEL RECURSO HUMANO QUE SE CONCEDE EN EL MEJORAMIENTO DEL TRABAJO, A TRAVÉS DE LAS CAPACITACIONES QUE SOLVENTAN LOS ESQUEMAS DE COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL EN DINÁMICA PARA SUJETAR EN DIMENSIÓN DE PROCESO DE PRODUCCIÓN A LAS ACTIVIDADES EN FUNCIÓN Y ESTRUCTURA DE UNA CULTURA CORPORATIVA, QUE MANIFIESTA LA IDEOLOGÍA EN COMPOSICIÓN DE ADOPTAR ESTRATEGIAS QUE CONVOCAN A LA RELACIÓN ENTRE NECESIDADES DEL CLIENTE, TECNOLOGÍA Y RESULTADOS DE NEGOCIOS.				

LA RELACIÓN DE LOS PRODUCTOS SE CONSIDERA EN EL CAPITAL COMO LA ADQUISICIÓN DE LA MATERIA PRIMA EN ELABORACIÓN.	PRODUCTO A	PRODUCTO B	PRODUCTO C	<p>LOS PROCESOS DE PRODUCCIÓN CALIFICAN EN CALIDAD Y CANTIDAD HACIA ASPECTOS DE DETERMINACIÓN DE LA DIRECCIÓN EN ESTRATEGIA DE CADA ORGANIZACIÓN.</p> <p>EL CICLO DE CADA ORGANIZACIÓN EN LA PRODUCTIVIDAD, ADJUDICA SU SISTEMA DE RETROALIMENTACIÓN QUE LO PROPONE EN TIEMPOS EN MOVIMIENTO PARA SU ACTIVIDAD RÍTMICA.</p> <p>LA OTRORA DISPOSICIÓN DE TOTALIZAR LOS OBJETIVOS SE REVELAN EN ATRACTIVOS ENFOCADOS AL CLIENTE.</p>
	DIVERSIDAD DE SILLAS	DIVERSIDAD DE ALIMENTOS ENLATADOS	DIVERSIDAD DE ROPA	
	MATERIALES	EMPAQUE	HERRAMIENTAS	
	HERRAMIENTAS	MATERIALES	EMPAQUE	
	EMPAQUE	HERRAMIENTAS	MATERIALES	
	UTILIDAD	UTILIDAD	UTILIDAD	
RENTABILIDAD DE LA INVERSIÓN (1)	DISTRIBUCIÓN (2)	TOTALES (3)		

		COORDINACIÓN	TECNOLOGÍA	COORDINACIÓN	ASPECTOS:
NÚMERO DE ELEMENTOS	RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	RESULTADOS	TOTALES:

SIENDO ASÍ QUE LA GRÁFICA 3.1, SE MUESTRA EN CONSIDERAR CONSECUTIVAMENTE AL RENDIMIENTO, DENOTANDO LA IMPORTANCIA DE LAS CAPACITACIONES PARA SU REALIDAD EXISTENCIAL EN INFORMACIÓN QUE ATRIBUYE EN IMPORTANCIA AL RESULTADO QUE EMERGE COMO LA SINGULAR Y PARTICULAR ESENCIA DE UNA VERTIENTE DE CADA ORGANIZACIÓN EN DIAGNÓSTICO, ANÁLISIS, ESTRATEGIA, GENERALIDADES, OBJETIVIDAD. HACIENDO DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) UNA MANIFESTACIÓN DE ENERGÍA EN CONSPIRACIÓN A LAS CONDICIONES DEL UNIVERSO EN ESCLARECIMIENTOS DE UN SISTEMA GEOGRÁFICO UNIVERSAL.

LAS TENDENCIAS DE UNA PROXIMIDAD EN CONDUCTAS QUE SE EJERCEN EN CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN, HACEN REFERENCIA A UNA DIVERSIDAD DE MANIFESTACIONES DE GENERALIDADES Y PARTICULARIDADES EN INTERPRETACIÓN DE LA DINÁMICA DE CADA UNO DE LOS ELEMENTOS (INDIVIDUOS), EN PARTICIPACIÓN DE RUTINAS EN CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS), SEGMENTADAS EN UNA IDEOLOGÍA EN DISTANCIAMIENTOS DE UNA CULTURA CORPORATIVA EN CONTRADICCIÓN A LOS ACERCAMIENTOS DE INTERESES CREADOS PARA CADA ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA DE DONDE INFERIMOS LO SIGUIENTE:

A PARTIR DE QUE LA ESPECIE HOMO SAPIENS SE CONCENTRA EN LOS JUICIOS A PRIORI Y LOS JUICIOS APOSTERIORI SE CARACTERIZA A LA LIBERACIÓN MENTAL COMO A LA CONSIDERACIÓN DEL UNIVERSO EN LA MANIFESTACIÓN DEL MOVIMIENTO EN CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS), QUE EN DIRECCIÓN DEL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD EN PROCESO SE RESUELVA EN LO QUE EN LAS ESTRUCTURAS SOCIALES COMPLEJAS (PROCESOS MENTALES), SE ADJUDICA UNA ORIENTACIÓN EN INTERPRETACIÓN A LO QUE EN “ESTRATEGIA” SE CONCEDE LA DIVERSIDAD DE IDEAS EN SITUACIONES DE DIMENSIÓN EN TRAYECTORIA DE CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; CONCEDIENDO EN ELECCIÓN A LOS MOTIVOS PREVALECIENTES EN LO QUE REPRESENTA LA CONFORMIDAD DE UNA INSTANCIA EN PROYECCIONES INDIVIDUALES Y/O COLECTIVOS EN JUSTIFICACIÓN DE LAS ACTIVIDADES, LABORES, TAREAS; QUE SE OTORGAN EN CONSTATAción DE RESPUESTAS DIRIGIDAS EN TECNOLOGÍA, CIENCIA, DEPORTES; LA CANALIZACIÓN DE CADA SER HUMANO QUE SE RESUELVE EN LO QUE SE CONSIDERA EN LO QUE ES DENTRO DE LO CORRECTO Y LO QUE ESTÁ FUERA DE LO CORRECTO ADJUDICÁNDOSE EN ACEPTACIÓN O RECHAZO, AFIRMACIÓN O NEGACIÓN, POSIBILIDADES O BLOQUEOS; QUE SE REVELAN EN AMBAS DIRECCIONES DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) EN AFECTACIONES QUE EL UNIVERSO A PROPUESTO PARA SU INTEGRACIÓN EN INTENCIONALIDAD DE VIVENCIAS QUE SE MANIFIESTEN EN CONOCIMIENTO DE UNA NATURALEZA PROPIA DE SEGUIMIENTO EN DETENCIÓN A LO QUE EN COLOCACIONES DE “PODER” SE ESTABLECEN PARA LAS CIVILIZACIONES EN VIRTUD DE RATIFICACIONES EN PLURALIDAD DE UNA OPINIÓN PÚBLICA A TRAVÉS DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN, PERO QUE, TAMBIÉN SE DIRIGEN HACIA UNA IDEOLOGÍA EN “MODUS VIVENDIS” DE CADA NACIÓN.

LAS COLABORACIONES DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) SE OTORGAN EN ESTABLECER PARÁMETROS DE RENDIMIENTO EN EL EJERCICIO DE CADA PROFESIÓN, EN CONSCIENCIA DE ASIMILAR EN UN PROCESO DE APRENDIZAJE SU IDEALISMO EN ESCLARECIMIENTOS DE PERCEPCIONES EN DESARROLLO DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), PARA SU CORRESPONDIENTE EN RUBROS (INTERPRETACIÓN, ELECCIÓN, DEDUCCIÓN, DECISIÓN, CRITERIO, DISCERNIMIENTO, ESCEPTICISMO), REHACIENDO EN INTEGRIDAD SU CONSTATAción EN VALORES QUE SE PRESERVAN EN LA MECÁNICA DE UNA RELACIÓN DE EMOCIONES EN “INERCIA” (TRANSFORMACIÓN DE ENERGÍA EN CADA INDIVIDUO), Y SU CO-RELACION EN ECOSISTEMAS ATRIBUIDOS A CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS), Y SU INSTAURACIÓN EN DIRECCIÓN DE NIVELACIONES PSÍQUICAS, ESPIRITUALES, EMOCIONALES, EN OBTENCIONES DE UNA REALIDAD EXISTENCIAL EL SISTEMA DE RETROALIMENTACIÓN SE CONJUGA PARA SU INDICATIVO EN TENDENCIAS DE MATERIAS COMO LA FÍSICA, LA QUÍMICA, LA MATEMÁTICA, LA COMUNICACIÓN, LA FILOSOFÍA, LA INGENIERÍA, LA ARQUITECTURA, Y DIVERSOS, SIN ORDEN DE IMPORTANCIA POR CUESTIONES DE ESTABLECIMIENTOS DE UN ESTADÍO DE NATURALEZA RÍTMICA QUE CONVOCA A LA “INTELLIGENTSIA” PROPIA DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), SU POSICIÓN SITUACIONAL EN RELIGIÓN, SOCIAL, POLÍTICO; PARA SOLICITUD DE EMERGER COMO SU “MODUS OPERANDIS”, EN UNA VISUALIZACIÓN DE ADQUIRIR EN OBJETIVOS SU ABASTECIMIENTO EN CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; EN CALIDAD Y CANTIDAD DE QUE LA CONTRADICCIÓN SE REMITE EN SU ESENCIA A LA CONSTITUCIÓN DE LA CONSPIRACIÓN EJERCIDA PARA SU RELACIÓN EN INTERPRETACIÓN DE LA CONDUCTA DE CADA SER HUMANO.

EL EFECTO DE TIEMPO RECTOR (EFECTO DE SUFICIENCIA)
EN LA DURACIÓN DE LA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL SE COLOCA A LOS MODELOS COMO UNA VERTIENTE DE INSTAURACIÓN DE TIEMPOS RECTORES DIRIGIDOS HACIA EL RESURTIDO DE ALMACENES. ESTA SITUACIÓN INSTALA EN “MODUS OPERANDIS” A CADA ORGANIZACIÓN EN SUS PROBABILIDADES DE CATEGORIZAR A LA MERCANCÍA EN CLASIFICACIONES DE DISTRIBUCIÓN, PROMEDIANDO A LOS ENLACES DE CADA DEPARTAMENTO DE DISTINTAS UNIDADES A NIVELES ESTATALES, TENIENDO EN DIRECCIÓN SU CARACTERÍSTICA EN VELOCIDADES DE VENTA COMO OBJETIVO EN NIVELES DE INVENTARIO COMO SON:
1).- TIEMPO RECTOR DE SUMINISTRO DE 5 Y 10 DÍAS.
2).- MÉTODOS DE ADMINISTRACIÓN DE INVENTARIOS BASADOS EN UNA “REVISIÓN CONTINUA” O EN UNA “REVISIÓN PERIÓDICA” DE 5 Y 10 DÍAS.
POR TAL MOTIVO EXISTEN NIVELES DE SIMULACIÓN EN DONDE SE REGISTRA Y SE VIGILA EL NIVEL LOGRADO DE SERVICIO AL CLIENTE.
“NO ES DE SORPRENDER QUE LOS CAPITANES DE LA INDUSTRIA SEAN COMPARADOS CON LOS CAPIOTANES DE LOS SUPERTANQUES, DONDE LOS RESULTADOS DE UN CAMBIO DE DIRECCIÓN TOMAN MUCHO TIEMPO PARA VERSE. LA REALIDAD ES QUE LA MAYOR PARTE DEL TIEMPO SE ABSORBE EN LA AGREGACIÓN DE COSTO MÁS QUE EN AGREGAR “VALOR”. UN ANÁLISIS DE LA EFICIENCIA EN TIEMPO DE LA EMPRESA MUESTRA QUE EXISTEN OPORTUNIDADES PARA, SIMULTÁNEAMENTE, BAJAR COSTOS, ELEVAR LA CALIDAD, AUMENTAR LA VARIEDAD ASÍ COMO LA FLEXIBILIDAD PARA ATENDER EL MERCADO Y, SIN DEJAR DE SER IMPORTANTE POR MENCIONARLO AL ÚLTIMO, MEJORAR LOS ESTÁNDARES DE SERVICIO AL CLIENTE.
LA RESPUESTA ES MANEJAR TODOS LOS COMPONENTES DEL TIEMPO RECTOR DE LA EMPRESA COMO UN SISTEMA TOTAL Y HACER LO NECESARIO PARA REDUCIR LOS CICLOS DE TIEMPO DE LA CORPORACIÓN TANTO EN LA PRODUCCIÓN TOTAL COMO EN EL PROCESO.”LOGÍSTICA ,PAG. 143.
DENTRO DE LA ACTIVIDAD RÍTMICA LAS PROPORCIONES DEL CONOCIMIENTO EN LA DIMENSIÓN, TRAYECTORIA, DIVERSIDAD, SE POSTULAN REQUERIMIENTOS EN ORGANIZACIÓN DE ARCHIVOS, DOCUMENTOS, GRÁFICAS, QUE REPRESENTEN EN SU CICLO DE ABASTECIMIENTO EN PRODUCCIÓN PARA SU DISTRIBUCIÓN A PARTIR DE SU PROCESO DE PRODUCCIÓN QUE VERIFIQUE SU INTENCIONALIDAD EN LO QUE EN ACCIONES Y REACCIONES PROPIAS DE UNA SEGMENTACIÓN DE RESULTADOS EN SECUENCIA ORIGINANDO SU SOLVENCIA EN ATENCIÓN AL CLIENTE.

ACTIVIDADES EN REGISTRO EN CAPACIDAD DE CICLO RÁPIDO PARA PLANEACIÓN DE PROYECTO: TIEMPO REQUERIDO	RESULTADOS		
INSTALACIÓN DE DISEÑO: CARACTERÍSTICAS (2)	PROMEDIANDO CICLO TEMPORAL DE APRENDIZAJE. DÍA 1:		
INSTALACIÓN DE DISEÑO: DESCRIPCIÓN (4)	DÍA 2:		
CONFIRMACIÓN PEDIDOS: TIEMPO REGULADOR DE PRODUCCIÓN.(6)	DÍA 3:		
CICLO DE TIEMPO EN PEDIDOS: ANÁLISIS DE AUMENTO DE PRODUCCIÓN.(8)	DÍA 4:		
PROGRAMA DE PLANTA: ROTACIÓN DE INVENTARIOS EN TODA LA CADENA DE SUMINISTRO. (10)	DÍA 5:		
DESARROLLO DE NUEVOS PRODUCTOS: CADA EMPRESA ES UN SISTEMA. (12)	DÍA 6:		

		OPERACIÓN DE COSTO: MATERIA PRIMA (1)	INSTALACIÓN DE DISEÑO: ENVERGADURA DEL PROYECTO (3)	PRODUCCIÓN: CICLO DE TIEMPO A TRAVÉS DE LA PLANTA (5)	DISTRIBUIDORES: COLOCACIÓN EN CICLO DE TIEMPO DE LA PRODUCCIÓN. (7)	EFFECTO TOTALIZANTE: NÚMERO DE UNIDADES PARA SU OPERACIÓN EN DESARROLLO. (9)	CLASIFICACIÓN DE LA PRODUCCIÓN EN MODELOS: TECNOLOGÍA DE MANTENIMIENTO. (11)
<p>“LIDERAZGO: EXISTEN TRES FUNCIONES EJECUTIVAS FUNDAMENTALMENTE DISTINTAS. LA PRIMERA ES CONSERVAR A LA EMPRESA. LA SEGUNDA ES CONTROLAR LA REACCIÓN DE LA EMPRESA ANTE LAS DESVIACIONES RESPECTO A LAS EXPECTATIVAS. LA TERCERA ES PLANIFICAR LAS EXPECTATIVAS FUTURAS. LAS CUALIDADES PERSONALES DE LÍDER POSIBILITAN EL DESEMPEÑO DE TODAS ELLAS.</p>							
<p>LA ESENCIA DEL LIDERAZGO ES LA CAPACIDAD DE CAMBIAR LA CONCEPCIÓN DE RENDIMIENTO IDEAL QUE TIENE LA EMPRESA. SE PUEDE MEDIR LA FUERZA DEL LIDERAZGO POR EL RITMO AL QUE SE CAMBIAN ESOS IDEALES. LA CALIDAD DEL LIDERAZGO SE REFLEJA EN LA SABIDURÍA EMPLEADA AL ESCOGER LOS NUEVOS IDEALES. LA PRUEBA INICIAL DE LA HABILIDAD DE LIDERAZGO ESTRIBA EN LA ELECCIÓN DEL COMPROMISO INELUDIBLE EN TRE LA RAPIDEZ DEL CAMBIO Y LA SEGURIDAD DE LA CAPACIDAD DE LIDERAR DEL LÍDER.</p>							
<p>LA DIRECCIÓN PUEDE DISTINGUIRSE DEL LIDERAZGO. LA FUNCIÓN DE DIRECCIÓN SE OCUPA DE QUÉ DEBERÍA HACER LA EMPRESA. LA FUNCIÓN DE LIDERAZGO SE OCUPA DE MOTIVAR A LA EMPRESA PARA QUE HAGA LO QUE DEBERÍA HACER. NORMALMENTE, LAS DOS FUNCIONES ESTÁN TAN INTERRELACIONADAS QUE LAS DIFERENCIAS NO LAS RECONOCE NI EL PROPIO DIRECTOR-LÍDER.SIN EMBARGO, EN COMBINACIONES MUY FUERTES DE DIRECTOR-LÍDER,LA DIFERENCIA PUEDE SER EVIDENTE PARA EL PROPIO DIRECTOR-LÍDER, PUES TIENE QUE LLEGAR A TRANSIGIR ENTRE LO QUE DICTA UNA BUENA GESTIÓN DE LA EMPRESA Y LO QUE PERMITIRÁ UN LIDERAZGO CONTINUO. TANTO LA BUENA DIRECCIÓN COMO EL FUERTE LIDERAZGO REQUIEREN METAS Y OBJETIVOS CLARAMENTE DEFINIDOS. LA BUENA DIRECCIÓN PRODUCIRÁ METAS VALIOSAS Y EL BUEN LIDERAZGO OBTENDRÁ RÁPIDAMENTE LA ACEPTACIÓN Y LA MOTIVACIÓN DE LA EMPRESA PARA LA CONSECUCCIÓN DE DICHS OBJETIVOS.</p>							
<p>EN UNA ORGANIZACIÓN EMPRESARIAL, LOS LÍDERES BUENOS Y FUERTES HARÁN ESTAS COSAS:</p>							
<p>1.- LOGRAR QUE SE ACEPTE SU LIDERAZGO DE UNA FORMA TOTAL Y VOLUNTARIA.</p>							
<p>2.-FIJAR METAS, OBJETIVOS Y NORMAS DE COMPORTAMIENTO QUE DEBERÁN SER TODO LO AMBICIOSOS QUE PERMITA LA CAPACIDAD POTENCIAL DE LA EMPRESA.</p>							
<p>3.-PRESENTAR A LA EMPRESA ESTOS OBJETIVOS FIJADOS POR ÉL Y MOTIVARLA PARA QUE LOS ACEPTE COMO PROPIOS. EL RITMO DE PRESENTACIÓN SERÁ EL MÁXIMO QUE PERMITA MANTENER LA ACEPTACIÓN DEL LIDERAZGO. ESTA NECESIDAD DE ACEPTACIÓN ES LA RAZÓN POR LA QUE UN NUEVO DIRECTOR DEBERÁ PROCEDER SIEMPRE LENTAMENTE, EXCEPTO EN CASOS DE EMERGENCIA. EN ESTOS CASOS, EL JEFE DEBE ACTUAR CON RAPIDEZ SI QUIERE MANTENER EL LIDERAZGO.</p>							
<p>4.-CAMBIAR LAS RELACIONES INTERNAS EN LA MEDIDA NECESARIA PARA FACILITAR TANTO LA ACEPTACIÓN COMO EL LOGRO DE LOS NUEVOS OBJETIVOS.” (IDEAS SOBRE ESTRATEGIA, PAGS. 296-297) BRUCE D. HENDERSON.</p>							

ADAPTACIÓN			CONCLUSIONES	OBSERVACIONES:
INICIATIVA	NÚMERO DE REPETICIONES	PRÁCTICA		
	RETROALIMENTACIÓN	RESULTADOS		

ADAPTACIÓN ES LA NO CAPTACIÓN AL ENTENDIMIENTO HASTA SU RELACIÓN EN TIEMPO DIVIDIDO EN ETAPAS, CICLOS, PERÍODOS QUE OTORGUEN EN VANGUARDIA AL CONOCIMIENTO ADQUIRIDO Y HACIA EL APRENDIZAJE EN SUJECIONES DE CONTROL PARA LOS OBJETIVOS, METAS, INSTANCIAS DE CO-RELACIÓN EN LOS ECOSISTEMAS PREVALECIENTES EN QUE CADA ORGANIZACIÓN, INSTITUCIÓN, EMPRESA, ADJUDIQUE SUS NIVELACIONES EN PRODUCTIVIDAD. ESTANDO LA ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA CONSIDERADA A EXPOSICIONES DE FACTORES INTERNOS Y/O FACTORES EXTERNOS; QUE COLOCAN EN REVELACIÓN CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS) QUE ADJUDIQUEN EN ESTADOS EMOCIONALES A LA PSIQUE; A LA FILOSOFÍA; A LA COMUNICACIÓN; A LAS MATEMÁTICAS; A LAS ESTACIONES ESPACIALES (UNIVERSO); SU INTEGRA POSICIÓN EN “IMPACTOS PSICOLÓGICOS” CREADOS POR UNA NATURALEZA QUE EN ESENCIA SE EXHIBE COMO ESPECIE (HOMO-SAPIENS) EN ESCLARECIMIENTO A UNA DIVERSIDAD DE COLOCACIONES EN UNA REALIDAD EXISTENCIAL COMO LO ES EN ANIMALIDAD HACIA RELACIONES DE “DESARROLLO”, “SUPERACIÓN PERSONAL”, “EDUCACIÓN”, SIENDO QUE LA CATEGORIZACIÓN EN INSTINTOS DE SUPERVIVENCIA SE MUESTRE EN UNA CONFORMACIÓN DE DESÓRDENES-ORGANIZACIÓN-DESÓRDENES DE UNA COMPLEJIDAD EN SITUACIONES DE EQUIVALENTES EN LO QUE A RESULTADOS SE INCLUYEN POR DESTINAR EN “COMBATE” UNA INSTAURACIÓN DE LO QUE EN TECNOLOGÍA, CIENCIA, DEPORTES SE REFIERE PARA SU RENDIMIENTO RESPECTIVAMENTE. QUEDANDO DE MANIFIESTO SU RELATIVIDAD AL “IMPACTO PSICOLÓGICO” COMO LA ACTIVIDAD RÍTMICA (MOVIMIENTO) EN CONSTANCIA A UNA VALORACIÓN DICHA EN FENÓMENO DE CIRCUNSTANCIAS COMO PUEDE SER EL ATAQUE DE UN ANIMAL IRRACIONAL; LA IGNORANCIA PROPIA QUE SURGE EN CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; LA TECNOLOGÍA, LA CIENCIA, LA PREPARACIÓN FÍSICA; LOS FENÓMENOS COMO EL “CAOS” Y DIVERSOS QUE SE CONCEDEN EN EL UNIVERSO; LA CONSTRUCCIÓN Y DESTRUCCIÓN PROPIA DE UNA CIVILIZACIÓN REFLEJADA EN ESTRUCTURAS SOCIALES COMPLEJAS; TOTALIZANDO EN LAS ESTRUCTURAS MENTALES (PROCESOS MENTALES) SU INDICATIVO EN ASIMILACIÓN PARA SU RESTAURACIÓN HACIA LO QUE SE PROVEE EN “HISTORIA”; TOMÁNDOSE EN CUENTA QUE CUALESQUIERA CIVILIZACIÓN SE ADMINISTRA EN CALIFICACIONES PARA SU(S) EVALUACION(ES) CORRESPONDIENTE(S) EN DETERMINACIÓN A UNA EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL EN SU NEGACIÓN EN LO QUE AL “CAMBIO”; AL “ERROR”; AL “CAOS”; ANTECEDE SU RESULTADO EN VÍSPERAS DE UNA COMPRESIÓN EN SEÑALAMIENTOS DE UNA DIRECCIÓN ESTRATÉGICA DESDE UNA O VARIAS PERSPECTIVAS DE FILTRACIÓN HACIA LA RECOPIACIÓN DE DATOS, INFORMACIÓN, ARCHIVOS. AHORA BIEN, LA CARACTERÍSTICA DE INCLINACIÓN HACIA EL “PODER” SE INSTAURA EN CONTENER A LA ACTIVIDAD RÍTMICA (MOVIMIENTO) SU RELACIÓN DE CUADRANTE TIEMPO-ESPACIO A CONSIDERACIÓN DE UNA ESTABILIDAD QUE INTERNE EN VISUALIZACIÓN Y SE EXTERNE EN MATERIALIZACIÓN DE OBJETO(S) DE ESTUDIO EN CONSCIENCIA DE UNA “CULTURA CORPORATIVA” QUE EN EXPLORACIÓN SE SUMINISTRE DE LA EXPERIENCIA (RECUERDOS-INTELIGENCIA); DE CAPACITACIONES; DE VALORACIONES ESTRATÉGICAS; POSIBILITANDO EN SU DESARROLLO DE LA ESPECIE A LA “ESTRATEGIA” SU VERTIENTE EN CANALIZACIÓN A LO QUE EL DOMINIO EN “IGNORANCIA” Y “CONOCIMIENTO” SE OBTENGA EN LOS RESULTADOS ADVENIENTES DE UN UNIVERSO. POR TAL MOTIVO, LAS PROYECCIONES SE EMERGEN EN UNA PARTICIPACIÓN ACTIVA EN CONFIRMACIÓN A LO QUE EN NUEVAS TENDENCIAS A LA CONSERVACIÓN DE LA ESPECIE SE REALICE COMO UNIVERSALIDAD EN LO QUE HA RELATIVIDAD EN UN SISTEMA GEOGRÁFICO UNIVERSAL SE ANTICIPA, SE ACCEDE, SE CONCEDE PARA SU CAUSA-EFECTO EN OBTENCIONES DE SU “PRÁCTICA” Y SU “TEORÍA” EN ADQUISICIÓN DE LO QUE EN “TRAYECTORIA” SE DETIENE.

LA PROXIMIDAD DE LAS INSTALACIONES SE RESERVA EN PROPAGACIONES DE RESTAURACIONES DE HECHOS; SITUACIONES; ACONTECIMIENTOS; QUE LA PROPIA CONDICIÓN DE UN UNIVERSO EN EXPANSIÓN SE HACE EN MEDIDAS DE PROPORCIONES DE UNA CIVILIZACIÓN QUE EN DETERMINACIÓN(ES) DE CIENCIA, TECNOLOGÍA, RENDIMIENTO (PREPARACIÓN FÍSICA); SE ORIENTE HACIA ESTADIOS DE EXPLOTACIÓN EN CONSECUCIÓN DE UNA ORGANIZACIÓN DE LECTURA; ESCRITURA; NUMERACIÓN; DANDO POR INCLINACIÓN LOS RESULTADOS HACIA SU MERAMENTE ANÁLISIS DE DATOS.

DIFERENCIAS	ADAPTACIÓN			SEMEJANZA
RESULTADO(S)	EVALUACIÓN(ES)	PRÁCTICA	TEORÍA	PRÁCTICA
VISUALIZACIÓN	MEMORIA:REGISTRO DE DATOS.CLASIFICACIÓN DE ERRORES(MAGNITUD, CONTINUIDAD, DIMENSIÓN, PROFUNDIDAD, TRAYECTORIA). ANÁLISIS.	DIAGNÓSTICO	CERTEZAS DE AXIOMAS, APLICACIÓN DE LEYES, ESCLARECIMIENTO DE IDEAS, PARTICIPACIÓN ACTIVA, CATEGORIZACIÓN DEL OBJETO DE ESTUDIO.	PRINCIPIO E INICIO E INTENCIÓN DE FUNDAMENTOS BÁSICOS EN DETENIMIENTO A UNA DETERMINACIÓN EN IGNORANCIA O CONOCIMIENTO.
PROYECCIONES A FUTURO DE LA DINÁMICA DE LOS ELEMENTOS (INDIVIDUOS) EN SU RELACIÓN INTERPRETATIVA DEL ENTORNO. Y EN CORRELACIÓN A LOS ECOSISTEMAS.				
LAS ATMÓSFERAS PREVALECIENTES EN INTROSPECCIÓN A LA ANIMALIDAD EN CADA ORGANIZACIÓN EN AMBIENTACIÓN.	LA ACEPTACIÓN Y NEGACIÓN EN CALIFICACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS MENTALES (PROCESOS MENTALES), EN CANALIZACIÓN AL DESARROLLO Y ASIMILACIÓN.	ESTANDARIZACIÓN DEL RENDIMIENTO Y LA PRODUCTIVIDAD Y LA MATERIA PRIMA EN SUS PROCESOS DE PRODUCCIÓN.(DINÁMICA EN LOGÍSTICA).	CARACTERÍSTICA DE UNA LÓGICA OPERACIONAL A PARTIR DE UN SENTIDO COMÚN EN UNIVERSALIDAD PARA SU ENTENDIMIENTO EN ACTIVACIÓN.	PLANEACIÓN ESTRATÉGICA EN CADA CULTURA CORPORATIVA PARA SU SOLVENCIA EN INSTANCIAS DE DINÁMICA SITUACIONAL Y OPERATIVA.

LA IMPORTANCIA DE LA GRÁFICA SINTETIZA EN CLARIDAD A PARTIR DE UN SOMERO ESTADIO EN INVESTIGACIÓN AL OBJETO DE ESTUDIO, REVELANDO EN UN ÁPICE DE INFORMACIÓN SU RELACIÓN DEL INDIVIDUO CON EL UNIVERSO; ES ASÍ QUE CADA ORGANIZAVCIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; INGRESE EN SUS ACCIONES Y REACCIONES SU VERACIDAD EN SECRETOS Y LOCACIONES Y PROYECTOS; QUE ENTABLAN EN ESENCIA SU ORIENTACIÓN PARA SU CALIFICACIÓN EN ESTUDIO Y APROBACIÓN O REPROBACIÓN QUE PUDIESE AFECTAR EN FORMA Y CONTENIDO A LA ORGANIZACIÓN DE CADA ESTRUCTURA SOCIAL COMPLEJA.

JERARAQUIZANDO EN SU REGULACIÓN DE DINÁMICA A LAS ESTRUCTURAS MENTALES (PROCESOS MENTALES) TENEMOS QUE LA ANIMALIDAD ES<EN SU GENERAL Y PARTICULAR PERCEPCIÓN EN PROXIMIDAD EN TRANSFORMACIÓN DE ENERGÍA SU ESCLARECIMIENTO EN :

DURANTE EL TRANCURSO DE LA EVOLUCIÓN DEL SER HUMANO, LA CIENCIA ADQUIERE EN IDENTIFICAR SUS ESTADIOS PSÍQUICOS, QUE HIPOTÉTICAMENTE SE PERCIBE QUE EL CEREBRO CONSTITUYE UN CONFLICTO EN SUS LINEAMIENTOS EN COMPORTAMIENTOS QUE SE TRANSCRIBEN EN ORIGINAR UNA EQUIVALENTE EN ESCLARECER LA DEFINICIÓN DE UNA REGULACIÓN QUE HA PERMANECIDO EN LA EVOLUCIÓN DEL CEREBRO HUMANO Y PUEDE SER DE LAS SIGUIENTES ESPECIES QUE COEXISTEN EN LOS DIVERSOS ECOSISTEMAS DE DISTINTOS HÁBITATS; MENCIONANDO A LO QUE PODRÍA SER EL FACTOR INTERNO QUE SERÍA UNA RESISTENCIA INTERNA QUE INTEGRA SUS CONSIDERACIONES A PARTIR DEL TIEMPO DE DONDE ÉSTE (TIEMPO) SE PROMUEVE EN LAS ATMÓSFERAS QUE PARTICIPAN POR QUINQUENIO, DECENIO, CENTENIO, O SU SURGIMIENTO EN “CAMBIOS” DE CIRCUNSTANCIAS QUE REDITÚAN EN QUE A TRAVÉS DE ÉSTA EVOLUCIÓN SE DETERMINE SU ANIMALIDAD O RACIONALIDAD QUE INSTINTIVAMENTE ES DE CARÁCTER AMBIVALENTE Y QUE EL SENTIDO COMÚN SÓLO COLOCA LOS TIEMPOS EN UN SISTEMA PARADÓJICO A LO QUE EL SER HUMANO DESCRIBE COMO “INTELECTUALIDAD”.

HE AQUÍ ENTONCES QUE LA ANIMALIDAD DESCONOCE A LA RELIGIÓN Y LAS CADENAS ALIMENTICIAS OBTENDRÍAN UNA DESPROPORCIÓN EN SUS ACONTECIMIENTOS EN “PRECAUCIONES” DE EXTINCCIONES; AUNQUE ESTO HA SUCEDIDO EN ÉPOCAS ANTERIORES ESTANDO EL HOMBRE EN SU CONSIDERABLE CONSTITUCIÓN EN EVOLUCIÓN. LA ARBITRARIEDAD EN LA SOCIEDAD CARECERÍA DE REGULACIONES EN MATERIAS COMO EL “DERECHO”; LA “ARQUEOLOGÍA”; LA “INGENIERÍA”; LA “SOCIOLOGÍA”; LA “MEDICINA”; LA TECNOLOGÍA”; LAS “CIENCIAS EXACTAS”; DANDO UN PEQUEÑO ESPACIO A CIERTAS DIRECCIONES DE DESEMPEÑO EN SOLICITUD A SUS NECESIDADES PRIORITARIAS EN CACERÍA, VIVIENDA, SOBREVIVENCIA; Y ÚNICAMENTE CORRESPONDER EN SUPREMACÍA POR ANIQUILACIÓN POR INSTINTOS DE SUJECCIONES DE REPTIL, DE INSECTO, DE ANFIBIO EN SUS SEÑALAMIENTOS DE UNA ESPECIE ESCLARECEDORAMENTE DE RECURSOS DE ANIQUILACIÓN HACIA OTRAS ESPECIES QUE EN DESPROPORCIONES SE ORIENTE HACIA LA MISMA DESPROPORCIÓN EN ANIQUILACIÓN DE LA MISMA ESPECIE ORIGINANDOQUE LAS CAPACIDADES DE DISTINGUIR UN CONOCIMIENTO, DE DIFERENCIAR AL CONOCIMIENTO, DE OBJETAR AL CONOCIMIENTO, SE REDUCE A UNA MERAMENTE MAGNITUD EN PROPORCIONES SIN DISTINCIÓN DE UNA ETNIA PREVALECIENTE A UNA DIALÉCTICA DE COMPORTAMIENTOS QUE SE CONCEDERÍAN EN LO “MISMO”.

SI UNA PERSONA LE LLAMA A OTRA PERSONA “ANIMAL” ÉSTA PERSONA SE DISTANCIARÍA EN OBTENER EN SU REFLEXIÓN LO QUE CONSTITUYE LA ESCÉPTICA COMPÓSICIÓN DE ADVERTIR: ¿QUÉ ES EXACTAMENTE LO QUE SOMOS EN UN UNIVERSO?, QUE POSIBILITA LOS SIGUIENTES ASPECTOS:

1).-SOMOS PRODUCTO DE UNA DIVINIDAD, O ENERGÍA EN PRODUCCIÓN.

2).-SOMOS PRODUCTO DE UNA RAZA ALIENÍGENA.

3).-SOMOS PRODUCTO DE UN LABORATORIO EXPERIMENTAL DE OTRA CIVVILIZACIÓN AVANZADA EN TECNOLOGÍA, CIENCIA, SOCIEDAD.
4).-SOMOS PRODUCTO AL “AZAR” DE UNA EXPLOSIÓN SURGIDA POR LOS ENLACES QUE EL UNIVERSO SE DENOTA EN DIALÉCTICA.
5).-SOMOS PRODUCTO DE LA NATURALEZA DEL UNIVERSO EN SU INTENCIÓN, PROPÓSITO, CONSPIRACIÓN.
SIENDO ASÍ QUE LA EVOLUCIÓN SE DETERMINE POR LO QUE EL HOMBRE A ESTABLECIDO POR LA HISTORIA, ARQUEOLOGÍA, CIENCIA; AL ESLABÓN PERDIDO, OLVIDANDO QUE LA DIALÉCTICA SE HA SUMINISTRADO EN DESARROLLO OBTENIENDO SU PROPIO EJE EN DOMINIO DEL TIEMPO Y EL ESPACIO PARA SU REFLEJO EN LA DIALÉCTICA MISMA TRADUCIDA EN ESPECIES, ECOSISTEMAS, HÁBITATS, Y QUE ÉSTA DIALÉCTICA SE MANIFIESTE POR CONDICIONES QUE EL UNIVERSO SE TRANSCRIBEN EN CREACIONES Y DESTRUCCIONES, EN DESASTRES Y RENOVACIONES, EN LÍMITES Y POTENCIALIDADES, DANDO A LA HUMANIDAD SUS INTERESES REVELADOS EN ESCRITURAS, OPCIONES, COMPLEJIDADES, QUE RESERVAN EN SUS CALENDARIOS SU DINÁMICA Y ESTÁTICA; SU MOVIMIENTO Y ESTABILIDAD; SU MOVILIDAD Y SU ESTACIONARIO; COLOCANDO A SU ANIMALIDAD EN RESTRICCIONES DE ENFERMEDADES ATRIBUIDAS IRÓNICAMENTE EN EL CONOCIMIENTO.
SU CONTRADICCIÓN SE CONSTITUYE EN LA RETROGRADACIÓN DEL SER HUMANO POR ÍNDOLE EVOLUTIVO.
LA ANIMALIDAD PROPIA INSTAURA EN SUS PERCEPCIONES A SU REFLEXIÓN EN TRATAMIENTO DE UN ACONTECIMIENTO QUE PROPORCIONA EN CONOCIMIENTO SU ENFOQUE EN CARÁCTER DE RESOLUCIÓN EN CLASIFICACIÓN DE INFORMACIÓN CREADAS EN UNA RELACIÓN QUE EN EXISTENCIA EN INTERPRETACIÓN Y SITUACIONAL SE TRANSFORMA EN UNA EVIDENCIA EN CONSTITUIR A LA REFORMA ESTABLECIDAS SU COMPOSICIÓN DE UNA IDEOLOGÍA ADQUIRIDA POR UN INDIVIDUO O UNA ORGANIZACIÓN QUE SE JERARQUIZA EN GRADUALIDAD EN SU DIVERSIDAD DE DIFICULTADES LA REINTEGRACIÓN DE UNA “INTELLIGENTSIA”; QUE PARTICIPA PARA SU ELABORACIÓN EN LA PROXIMIDAD DE REACCIONES QUE PUEDEN SER DE UNA SERIE DE DECISIONES QUE EN VINCULACIÓN CON UN FIN ÚLTIMO QUE ESTABLECE SU VICTORIA EN SU CONSIDERACIÓN DE LA DIALÉCTICA.
LA ANIMALIDAD SE ADMINISTRA EN UNA DIRECCIONALIDAD EN REFERENCIA A SU LIBERACIÓN MENTAL QUE EN APRENDIZAJE SE HACE EN VALIDACIÓN DE UN INSTINTO DE SOBREVIVENCIA QUE LE ORIENTA A CONOCER EN SU RELACIÓN DEL ENTORNO SU ADAPTACIÓN DE LO QUE EN SU CRECIMIENTO HACIA SU DESARROLLO CONSIDERA EN PONER EN ORDEN SUS PENSAMIENTOS Y SUS IDEAS Y SUS ACCIONES EN UNA OBJETIVIDAD QUE POSIBILITA SU COORDINACIÓN EN TIEMPO Y ESPACIO, PERO TAMBIÉN EN RELACIÓN A UNA AMBIENTACIÓN QUE ES DE MENESTER EN SUS POSIBILIDADES DE REACCIÓN, CUANDO SU EJERCICIO EN SU LÓGICA OPERACIONAL SE INTEGRA EN ADMITIR SU RESPUESTA (INSTINTIVAMENTE EN REFLEJO DE UNA CRISIS Y CONCEDE EN INCOGNITA SU VISIÓN EN CONTRADICCIÓN A LA EJECUCIÓN EN MOVIMIENTO PARA SU CANALIZACIÓN EN EXPRESIÓN DEL INTELECTO COMO CAUSA Y EFECTO (ESTRATEGIA), DEJANDO A LA VIDA SU SABIDURÍA EN CONOCIMIENTO).

CONFIGURACIÓN SISTEMÁTICA DE LA DIALÉCTICA EN COMPOSICIÓN A UN “MODUS OPERANDIS”, QUE SE SUJETA EN “ADAPTACIÓN” A LA “ANIMALIDAD” EN VIGENCIA SOCIAL.

PARÁMETROS PSICOLÓGICOS	CAUSA-EFECTO (ERROR, INTENCIÓN, DIVISIÓN).	CONDICIONES (ESTRATEGIA -TÁCTICAS)	APRENDIZAJE	CRITERIO(S)	VALORACIÓN
-------------------------	--	------------------------------------	-------------	-------------	------------

CONOCIMIENTO	EN CADA ORGANIZACIÓN	LÓGICA OPERACIONAL	LECTURA: NUMERACIÓN, LETRAS, BRÚJULA.	DIVERSIDAD, DIFERENCIA, SEMEJANZA, RELATIVIDAD, INERCIA.	ENFOQUE, MEDIDAS, FUNDAMENTOS BÁSICOS.
IGNORANCIA	UNIDADES	TECNOLOGÍA	CIENCIA (ERROR, MARGEN DE ERROR, ARCHIVOS)	ENERGÍA, POTENCIA, FUERZA, RESISTENCIA, FLEXIBILIDAD, BALANCE.	PROGRAMACIÓN, RECURSOS, ALTERNATIVAS.
ESTRATEGIA	DEPARTAMENTOS	LOGÍSTICA	MEMORIA, ANÁLISIS, RAZÓN.	ASIMILACIÓN, ACTIVACIÓN, PROPÓSITO, MISIÓN, COMPROMISO, PERSPECTIVAS.	LINEAMIENTOS, ESTRUCTURA, FUNCIÓN, MOVILIDAD, ESTACIONARIOS.
ECOSISTEMA	CLIMAS	DINÁMICA	ANIMALIDAD DEFENSA Y/O ATAQUE	RESTRICCIONES, DELIMITACIONES, SUPUESTOS.	ASPECTOS, OBSERVACIONES, DESCRIPCIÓN.

SISTEMA GEOGRÁFICO UNIVERSAL.	ESTÁTICA-MOVIMIENTO -ESTÁTICA	INFORMACIÓN	OBJETIVOS	PROCESO DE PRODUCCIÓN	TOTALES EN PRODUCTIVIDAD.
<p>EN UN SECTOR EN RÁPIDO CAMBIO, APRENDIZAJE Y ESTRATEGIA ESTÁN TAN ESTRECHAMENTE LIGADOS QUE CASI SON SINÓNIMOS. NO SE PUEDE FIJAR UNA ESTRATEGIA EFICAZ SI LA ALTA DIRECCIÓN NO CONOCE EXACTAMENTE CUÁLES SON LOS CAMBIOS QUE SE ESTÁN PRODUCIENDO EN EL SISTEMA COMPETITIVO Y SUS CONSECUENCIAS PARA LA VENTAJA COMPETITIVA EN EL PORVENIR. LOS ASPECTOS MÁS DIFÍCILES DEL APRENDIZAJE EN CONEXIÓN CON LA ESTRATEGIA SON LOS SIGUIENTES:</p> <ul style="list-style-type: none"> -ABANDONAR CONCEPTOS ANTICUADOS. -CREAR RELACIONES QUE HAGAN FACTIBLE EL APRENDIZAJE. -PERCIBIR LOS RITMOS DEL CAMBIO -ADQUIRIR UNA PERSPECTIVA DE SISTEMAS.(IDEAS SOBRE ESTRATEGIA,PAG. 307) SEYMOUR TILLES,1985 					<p>DEFINICIÓN(ESPACIALIDAD - TEMPORALIDAD EN DECISIONES).</p>

INICIO		CAMBIO(ERRORES,INTENCIONES,DIVISIÓN)		CONTINUIDAD		TRAYECTORIA		TRANSICIÓN		

EN LOS INICIOS DEL SIGLO XXI, LA CIENCIA SE HA SOLICITADO EN DETERMINACIÓN DE LA EXACTITUD, HACIA LOS ASPECTOS DE PROGRAMACIÓN, CALENDARIZACIÓN, ALTERNATIVAS, INCLINACIONES (PERSONA-PERSONA; PERSONA – CIENCIA; PERSONA –MULTITUD), SIENDO DE MENESTER QUE LA ACTIVIDAD EN RELACIÓN A LA DINÁMICA Y ESTÁTICA DE UNA CONSIDERACIÓN DE VARIABLES, JUEGOS, CUESTIONAMIENTOS, QUE CARACTERIZAN A LAS ESTRUCTURAS MENTALES (PROCESOS MENTALES), SU INDICATIVO EN DOMINIO DE LOS REFLEJOS SELLADOS DESDE LA VISTA , LA PERCEPCIÓN, LOS INSTINTOS, TOTALIZANDO EN SU ACCIONAR A LA DIVERSIDAD EN SU PROPUESTA DIRIGIDA COMO LAS CONDICIONES QUE EN REFERENCIA SE MANIFIESTAN EN PARÁMETROS PSICOLÓGICOS EN LA DILIGENCIA DE ADQUIRIR ACCIONES EN RESTRICCIONES QUE EN DESÓRDENES DE UNA SOCIEDAD SE PUEDAN ADJUDICAR UNA POSICIÓN SITUACIONAL EN ESPACIOS QUE SIN DETERMINACIÓN DE TIEMPOS VALORADOS SE OTORQUE AL ELEMENTO (INDIVIDUO) SU DINÁMICA, DIALÉCTICA, RESPUESTA (CAPACIDAD DE); QUE EJERZA EN UNA ACTIVIDAD, PROFESIÓN, LABOR; POSIBILITANDO AL CONOCIMIENTO SU “DESARROLLO” EN “MARCOS REFERENCIALES” QUE OTORGUEN UNA DELIMITACIÓN EN INVESTIGACIONES QUE PROVEEN QUE EN SITUACIONES DE FENÓMENOS PRESENTADOS SE DIRIJAN EN OBJETO DE ESTUDIO SUS INSTANCIAS DE CAUSA-EFECTO EN UNA SERIE DE SECUENCIAS VIVIFICADAS EN UN CALENDARIO SEÑALADO POR UN SISTEMA SOLAR INMERSO EN UN UNIVERSO DANDO CABIDA A LA DETERMINACIÓN DEL TIEMPO SU VALORACIÓN CUANDO SE TIENE EN SU POSICIÓN RELACIONADA AL ELEMENTO (INDIVIDUO) PARA CONCLUIR EN OBJETIVOS DE CADA ORGANIZACIÓN LA MISIÓN, LA VISIÓN, COMPROMISO; LA CARACTERÍSTICA DE ADQUIRIR EN PRÁCTICA-TEORÍA-PRÁCTICA LA ESENCIA EN <<APRENDIZAJE>> POR TIEMPOS QUE EQUIVALEN A UNA SERIE DE RAZONAMIENTOS QUE UNIFICAN EN CRITERIO UN PLANTEAMIENTO REGISTRADO EN PROYECTOS AMPLIAMENTE DETALLADOS Y DIRIGIDOS PARA LO QUE EN EL EJERCICIO DE UN RENDIMIENTO DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) SE CONSTATE.

FASE DE LA ESTRATEGIA(1)	FASE DE LA ESTRATEGIA (2)	FASE DE LA ESTRATEGIA (3)
<p>-IMPLEMENTACIÓN DE LAS OPERACIONES</p> <p>-CANALIZACIÓN DE LOS RECURSOS</p> <p>-INSTAURACIÓN DEL PRESUPUESTO</p> <p>-RELACIÓN ENTRE LA JUNTA DIRECTIVA Y LOS SERVICIOS DE APOYO O ELEMENTOS (INDIVIDUOS) DE CONSULTA: PARA LEGITIMAR EL PROCESO DE APRENDIZAJE.</p> <p>-PREPARACIÓN DE OBJETIVOS</p> <p>-PERCEPCIÓN DE LOS RITMOS DEL CAMBIO</p> <p>-NEGACIÓN DEL FLUJO DE ENERGÍA EN DINÁMICA</p> <p>-ACEPTACIÓN DEL MOVIMIENTO EN DEFINICIÓN.</p> <p>-NEGACIÓN Y /O ACEPTACIÓN DE LA DIALÉCTICA COMO FILOSOFÍA Y PSIQUISMO DE UNA RELATIVIDAD EN COMUNICACIÓN.</p> <p>-ESCÉPTICISMO DE LA POLÍTICA EN PRECISIÓN, EXACTITUD, EFECTIVIDAD.</p> <p>-NEGACIÓN EN RECIBIMIENTO DE UN BALANCE EN SINCRONIZACIÓN, COORDINACIÓN, FLEXIBILIDAD.</p> <p>ES ASÍ QUE SU ESENCIA POSIBILITA EN EJERCER SU INICIACIÓN EN UBICACIÓN EN MEDIDAS DE RAZONAMIENTO , A TRAVÉS DE FUNDAMENTOS BÁSICOS, EN VALIDACIÓN A LOS ESFUERZOS Y CONTRA ESFUERZOS EN REQUERIMIENTO.</p> <p>PERIODIZANDO EN CICLOS O ETAPAS SU RENDIMIENTO DE CADA ORGANIZACIÓN EN ESPACIOS HACIA RUTAS DE DESENLACE (ABASTECIMIENTO).</p>		

CONSPIRACIÓN

LA NEGACIÓN DE LA PROPIEDAD DEL RESULTADO NOS DIRIJE HACIA LAS MANIFESTACIONES DE UN DIAGNÓSTICO QUE CONSIDERA EN UNA CONSTANCIA EN AL MOTIVO DE LA RAZÓN EN EL TRATAMIENTO DE LA ANIMALIDAD COMO SENTIDO CIENTÍFICO DE UNA SOCIEDAD QUE EMERGE DESDE LOS INICIOS EN QUE EL SER HUMANO A POBLADO LA TIERRA, EN SU RELEVANCIA HACIA LA EXPLORACIÓN.....

TODO Y NADA SE REMITEN EN REFERENCIA A SU INCLUSIÓN INDEPENDIENTE, SIN NINGÚN SENTIDO EN CONTRADICCIÓN EN DETERMINACIÓN DE LO QUE RESPECTA EL SEXO, QUEDANDO ÚNICAMENTE EN LA RELACIÓN DE LA MENTE QUE SE CONCEDE EN CONDICIONES DEL UNIOVERSO QUE SON REGULADOS EN EL CICLO DE LA COORDINACIÓN DE CUERPO-ESPÍRITU-CEREBRO, DANDO CABIDA A LA TRANSFORMACIÓN DE LA ENERGÍA EN IGNORANCIA, CONOCIMIENTO, ESTRATEGIA; QUEDANDO EN VINCULACIÓN A LA ESTRATEGIA EN ELECCIONES HACIA SU DISPOSICIÓN EN TOMA DE DECISIONES DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO); PARA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; PRESENTES EN LA TRAYECTORIA DE CADA NACIÓN REDUCIENDO SUS DETERMINACIONES EN NÚCLEOS SOCIALES TERRITORIALMENTE DIVIDIDOS EN ESTADOS GUBERNAMENTALES PARA SU INSTAURACIÓN EN MODOS DE PRODUCCIÓN AVALADOS POR CADA PUEBLO. LAS PÉRDIDAS Y GANACIAS SE ENCUENTRAN CONSIDERADAS EN LA TOTALIZACIÓN DE OBJETIVOS QUE EMANAN EN ASPECTOS DE FUNCIONALIDAD Y ESTRUCTURA DE DINÁMICAS DE GRUPO DE DONDE LA ESTRATEGIA SURGE COMO UNA COMBINACIÓN DE DATOS A INTERPRETAR EN CONDUCTAS, INFORMACIÓN, ENTORNO; PARA SU CORRESPONDIENTE EN ADAPTACIÓN, REFIRIENDO QUE ÉSTE (LA CONSPIRACIÓN) ES LA BÚSQUEDA DE LA FUENTE DEL PODER, EN ELECCIÓN A TRANSGREDIR LO CORRECTO O INSTAURARSE EN LO CORRECTO EN EL CICLO DE LA MENTE, QUE AL IGNORAR EN CUANTO A ZONA GEOGRÁFICA, EL QUEHACER DE LOS ELEMENTOS (INDIVIDUOS), INFORMACIÓN; DE DONDE LA VERDAD Y LA MENTIRA PROMUEVEN UNA RELACIÓN INSTANCIAL DE TIEMPO, PUDIÉNDOSE CONTESTAR “NO SÉ” EN CALIDAD DE REALIDAD EXISTENCIAL DE UNA AMBIVALENCIA DE MODUS OPERANDIS PARA CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) EN OBJETO DE UNA PLANEACIÓN ESTRATÉGICA, DIRIGIENDO EN SU HACER DE LAS ACCIONES LA DECISIÓN PREVIAMENTE TOMADA CIRCUNSCRITA EN UNA RELATIVIDAD DE REACCIONES EN MAXIMIZACIÓN O MINIMIZACIÓN, POSTULANDO A LA CANTIDAD EN PREVENCIÓN DE LA LEGISLACIÓN DE LOS DERECHOS HUMANOS EN UN ¿POR QUÉ(DONDE, QUIEN O QUIENES, PARA QUE)?, ¿CÓMO?, Y ¿CUÁNDO?; MANIFESTANDO AL ESPIONAJE, LA PSICOLOGÍA, ARMAMENTO SU UTILIDAD EN REVELACIÓN A LOS ACONTECIMIENTOS PARA SU DICTAMINACIÓN EN EL EJERCICIO DE UNA ACTIVIDAD RÍTMICA (MOVIMIENTO), POSIBILITANDO SU ESCLARECIMIENTO EN GOLPE DE ESTADO PARA LA INSTAURACIÓN DE UN SISTEMA DE GOBIERNO (IMPERIALISTA, ESCLAVISTA, DICTATORIAL) O PARA LA CAPITULACIÓN DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), EN PROYECCIÓN A SU ELECCIÓN O APREHENSIÓN O COLOCACIÓN DE UN PUESTO EN ORGANIZACIÓN EMPRESA, INSTITUCIÓN.

EMERGIENDO QUE LA TERRITORIALIDAD (GUERRA) SE CIRCUNSCRIBE EN LA ACEPTACIÓN DEL SURGIMIENTO DEL ERROR, LA INTENCIÓN, LA DIVISIÓN, ESTANDO EL TODO Y LA NADA EN SU VANGUARDIA DE UNA RELACIÓN INTERPRETATIVA PARA SU EXPERIENCIA (RECUERDOS-INTELIGENCIA) DETERMINANDO EN SOLUCIONES Y PROBLEMAS A LA DINÁMICA DE LOS ELEMENTOS (INDIVIDUOS), EN DIRECCIÓN A MANIFESTACIONES DE DOLOR, CONTRA-ESPIONAJE, HOSPITALES. HACIÉNDOSE PARTICIPE LA LECTURA EN PERCEPCIÓN HACIA EL DESARROLLO DE LAS CAPACIDADES DE CADA SER HUMANO, ATRIBUYENDO A LA COMPRESIÓN SU PROXIMIDAD EN ESFUERZOS DE UNA SITUACIÓN DE “PODER”.

LA VERDAD Y LA MENTIRA SE ENCUENTRA EN TODOS LADOS O EN NINGÚN LADO. NADA ES VERDAD, NADA ES MENTIRA TODO ES SEGÚN EL COLOR CON QUE SE MIRA. LA VERDAD ES AQUELLA EN LA QUE OBTENGO MI DOMINIO EN MI PERSONA, LA MENTIRA ES AQUELLA EN LA QUE OBTENGO MI ESPACIO EN RELACIÓN, ASÍ QUE LA VERDAD ES MI POSICIÓN EN CAMINO A LA REDENCIÓN Y LA MENTIRA ES MI COLOCACIÓN EN INCRIMINACIÓN A LA PROPIA VIDA. (PRINCIPIOS DE LA CRÍTICA).

LA PACIENCIA Y LA DESESPERACIÓN SE INCLUYEN COMO ANOMALIAS DE UNA INCLUSIÓN DE LA AUTOESTIMA DE UN UNIVERSO QUE PROVEE EN TENDENCIA LA VELOCIDAD SU CARACTERÍSTICA DE LENTITUD A TRAVÉS DE LA REGULACIÓN EN TIEMPO DE EFECTIVIDAD. POR TAL MOTIVO REGISTRAMOS EN “MEMORIA” A LA SITUACIÓN, HECHO,

ACONTECIMIENTO A LAS DIVERGENCIAS EN TOMA DE DECISIONES QUE PUDIESEN SURGIR COMO UNA RESPUESTA (ESTRATEGIA) A LOS DESEOS QUE PREVALECE PARA SU CUMPLIMIENTO EN DESARROLLO DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN, NACIÓN. QUEDANDO EN INFERENCIA QUE LA PRESIÓN PSICOLÓGICA SE OTORGA HACIA LA ORIENTACIÓN A LO QUE EN ÉSTA (CONSPIRACIÓN) SE PROMUEVA PARA SU EJECUCIÓN. EN CADA LÍDER DE CADA NACIÓN SE SOLICITA SU EVIDENCIA PARA SU ESCLARECIMIENTO EN LO QUE A “PODER” SE REFIERE, CATEGORIZANDO EN “DESTRUCCIÓN” O “CREACIÓN” PARA SU DESARROLLO EN INSTANCIAS DE UNA ACTIVIDAD SOCIAL, LABORAL, POLÍTICA.

CONTENIENDO EN REITERACIÓN A LO QUE EN ESTRUCTURAS MENTALES (PROCESOS MENTALES) EN “CONTROL” REMITIÉNDOSE A LOS DATOS, INFORMACIÓN, REGISTROS; DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), EN CONOCIMIENTO DE UN ENTORNO QUE EN VIVENCIAS SE PLASMAN EN LIBROS, REVISTAS, PERIÓDICOS, ARCHIVOS, CATÁLOGOS, CONSIDERANDO EN “UN DECIR” (NO ME IMPORTA, ME VALE GORRO, A LA GOMA, LO PENSARE, LO MEDITARE, LO ANALIZARE, ETC.), DE UNA RELACIÓN EXISTENCIAL COMO DESAHOGO EN SOLILOQUIO U OPINIÓN PARA AJUSTAR EN PENSAMIENTO Y PALABRA AL REINGRESO EN DIRECCIÓN ESTRATÉGICA.

LA AGRESIÓN SE PRESENTA EN INSTANCIAS DE UNA IGNORANCIA EN “CAOS” ¿QUÉ ES ESTE MUNDO? ATENDIENDO A LA CRIMINAL ACCIÓN DE UNA SITUACIÓN EN CONOCIMIENTO, CONSAGRANDO A LOS VALORES DE CONFORMIDAD “NULA” HACIENDO ÉNFASIS EN LA POSICIÓN ESTRATÉGICA A PARTIR DEL: DETRIMENTO DE LA “AUTOESTIMA”. DE LO QUE TU HAGAS SE REGRESARÁ EN MAYORES DIVIDENDOS. MOSTRANDO AL MUNDO COMO UN TABLERO DE AJEDREZ. PROYECTANDO EN PARTICIPACIÓN A LOS ELEMENTOS (INDIVIDUOS) DISTINGUIENDO EN ORIENTACIÓN LA CACERÍA DEL OBJETIVO (INDIVIDUO O INDIVIDUOS), ALIMENTANDO AL MAL, PROMOViendo EL DAÑO FÍSICO, LIMITANDO CAPACIDADES, ABSORVIENDO A SUS POSIBILIDADES DE VIDA, CREANDOLES UNA REALIDAD EXISTENCIAL DE “ESCAPE” O “HUIDA”, CONSIDERANDO A LA ENVIDIA EN UNA FALTA DE RESPETTO EN ESPACIO, COMUNICACIÓN, TRABAJO. LA GRADUALIDAD DE LAS ACCIONES DESDE LA CACERÍA HACIA LA SOBREVIVENCIA DE UN SER HUMANO SE CONCEDE DE CONDICIONES (ESTRATEGIA:TÁCTICAS), DE SUS POTENCIALIDADES Y LIMITACIONES PARA SU REACCIÓN EN INSTINTOS DE ANIMALIDAD POR ESTABLECER SU EQUIVALENTE EN “VIDA”. EXISTIENDO LOS DISTRACTORES COMO RELEVANCIA DE UNA ESTRATEGIA EN LA TERRITORIALIDAD (GUERRA), A PARTIR DE QUE EL “COMBATE” SE DIFERENCIA COMO UNA INERCIA PROPIA EN CALIFICACIÓN DE LAS DIVERSAS ESTRUCTURAS SOCIALES COMPLEJAS DESDE SU ESENCIA EN REGLAMENTACIÓN, LEYES (DERECHO CONSTITUCIONAL), NORMAS, INSTAURADAS POR LA SOCIEDAD, EN CALIDAD DE OBJETO DE ESTUDIO EN PREPARACIÓN FÍSICA, ESPÍRITUAL, MENTAL (CEREBRO EN COORDINACIÓN A LA PERCEPCIÓN EN ENTORNO A LA NATURALEZA DE CADA CIVILIZACIÓN, IDEAS, PENSAMIENTOS, LECTURA); PARA SU ACTIVIDAD LABORAL, DETERMINANDO EN DIFERENCIA Y SEMEJANZA(LO MISMO), A LA REALIDAD EXISTENCIAL QUE SE EJERCE EN CADA NACIÓN POR CULTURA, MANIFESTÁNDOSE SU ESTABILIDAD EMOCIONAL PARA CADA ELEMENTO (INDIVIDUO), EN EL EJERCICIO DE CADA PROFESIÓN, REMITIÉNDOSE SU CONDICIÓN SOCIAL, POLÍTICA, VIVENCIAL, EN DESARROLLO HACIA UN CRECIMIENTO EN NOTABILIDAD DE UNA IDEOLOGÍA EN PROPUESTA HACIA UNA COLOCACIÓN EN LIDERAZGO.(LA CONTRADICCIÓN EN SENTIMIENTO DE REFERENCIA EN LO QUE EN INTERPRETACIÓN SE CONCEDE A LA PALABRA “COLOCACIÓN”).

A LO QUE SE REPRESENTA EN LO QUE EN RELACIÓN INTERPRETATIVA ES LA “HUMILDAD” SE OTORGA SU DICTAMEN A TRAVÉS DE LA HUMANIDAD POR CATEGORIZACIÓN DE UNA APROBACIÓN O REPROBACIÓN DE LOS ACTOS SEÑALADOS, ATRAYENDO A LA PREPARACIÓN SU RESGUARDO EN LA LIBERACIÓN MENTAL; HACIENDO HINCAPIÉ DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) SU RIESGO EN PATRIMONIO A PARTIR DE SU DINÁMICA EN CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; EXPUESTO PARA SU UTILIDAD EN SU ESTABLECIMIENTO DE CONFUSIONES, QUE PUEDEN EN TOTALIZAR EN SUS OBJETIVOS PRIMARIOS (VESTIR, COMER, DORMIR, COMPRA-VENTA, PAGOS SECUENCIALES)

CONSTITUIR SU AMENAZA; DE UNA NORMATIVIDAD EN SOCIEDAD. INFIRIENDO QUE LAS DIVAGACIONES A PARTIR DEL INICIO DE LA IMITACIÓN DEL RECIEN NACIDO EN CONSIDERACIÓN A UNA CIVILIZACIÓN SE REPRODUCE EN UN ESCLARECIMIENTO QUE ESTABLECE AL SENTIDO COMÚN EN SU INCRUSTACIÓN EN LA SOCIEDAD QUE PROVOCA EN SU DESARROLLO A LA LÓGICA OPERACIONAL DESDE SU RELACIÓN A LOS “MODOS DE PRODUCCIÓN” DE CADA NACIÓN; INSTAURADOS COMO “MODUS VIVENDIS” EN PARTICIPACIÓN A LO QUE SE REPRESENTA EN UN “MODUS OPERANDIS” DE CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN; ACCIONANDO EN CADA MENTE (CUERPO, ESPÍRITU, CEREBRO) SU DINÁMICA EN ENERGÍA QUE LO INSCRIBE EN FUERZA, POTENCIA, LIBERACIÓN MENTAL, QUE INVERSAMENTE PROPORCIONAL A LA RESISTENCIA SE TRADUCE EN “RIGOR NATURALIS” PARA SU APLICACIÓN EN NIVELACIONES QUE LA “SUPERACIÓN PERSONAL” SE PROMUEVE EN LA EXHIBICIÓN DE CURSOS FDE CAPACITACIÓN HACIA LA INTERVENCIÓN DEL “CONOCIMIENTO”; PERMITIENDO ASÍ LA REGULACIÓN EN SU REVELACIÓN DE ORIENTACIÓN HACIA LA PRODUCTIVIDAD; SOCIALIZACIÓN; POLITIZACIÓN; CULTIVACIÓN; LIDERAZGO; CONCEDIENDO A CADA SER HUMANO SU INTRODUCCIÓN EN ESFERAS DE DESARROLLO INTEGRAL. (PRINCIPIOS DE EQUIFINALIDAD).

EL PARVULARIO DEBERÍA CONOCER PALABRAS CLAVES (EN PROPUESTA A LIBRE ALBEDRÍO) COMO “OMITIR”, “TERGIVERSAR”, “CARACTERIZAR”, “TRANSGREDIR”, “ABANDONO”, “ANIMALIDAD”, “CONFLICTO”; QUEDANDO EN SU MOMENTO LA QUERRELLA DEL INDICATIVO DEL CICLO DE CADA MENTE: IGNORANCIA-CONOCIMIENTO-IGNORANCIA; CONOCIMIENTO-ESTRATEGIA-CONOCIMIENTO; ESTRATEGIA-IGNORANCIA-ESTRATEGIA; HACIENDO ASÍ QUE LA VISUALIZACIÓN SE CONCEDA EN INTROSPECCIÓN DE CADA ELEMENTO (INDIVIDUO) PARA SU ACTIVACIÓN EN “MEMORIA” EN PRÁCTICA-TEORÍA-PRÁCTICA; CONOCIÉNDOSE EL INDIVIDUO EN SUS PROPIAS CAPACIDADES PUESTAS A PRUEBA PARA CADA ORGANIZACIÓN, EMPRESA, INSTITUCIÓN, EN DETERMINACIÓN A EVALUACIONES EN CALIFICACIÓN DE SU CO-RELACIÓN EN LOS DIVERSOS ECOSISTEMAS ESTABLECIDOS PARA CADA “CULTURA CORPORATIVA”.

LA ADOLESCENCIA SIGNIFICA EN SUS CAMBIOS DE LA PUBERTAD AL ESTADO ADULTO SU SIN RAZÓN EN FLEXIBILIDAD POR INSTANCIAS DE COMPORTAMIENTO EN LO QUE REPRESENTA LA PROPIA VIDA COMO RELACIÓN EXISTENCIAL EN COMUNIÓN CON LOS SERES HUMANOS HACIENDO DE SU INTEGRIDAD COMO PERSONA UN ESCEPTICISMO EN COLABORACIÓN A UNA EXPLICACIÓN DE SU ESTADO NATURAL EN FUNCIÓN, PALABRA Y PENSAMIENTO; QUE LO PREVENGAN EN DISTINCIÓN PARA SU ACTIVIDAD LABORAL Y SOCIAL Y CULTURAL Y POLÍTICA Y DEPORTIVA; EN ACCIÓN DE LA BÚSQUEDA DE SU PERSONALIDAD EN POSTULACIONES DE UNA REBELDÍA; EN DONDE SU CLARIDAD REALZA SU ORIENTACIÓN HACIA SUS PROPIOS SENTIMIENTOS, PUDIENDO PREGUNTARSE ¿CÓMO INFLUYEN LOS SENTIMIENTOS?, ¿QUÉ ES LA CORRUPCIÓN?, ¿QUE ES LA REALIDAD?; Y OTROS CUESTIONAMIENTOS QUE DEL MISMO ADOLESCENTE PUDIERÁN SURGIR DESDE SU PERCEPCIÓN EN RECIPROCIDAD AL ENTORNO PREVALECIENTE QUEDANDO EN DIFERENCIA HA LA DIVERSIDAD DE LUGARES QUE SE EJERCEN EN CADA ESTADO (COLONIAS, MUNICIPIOS, BARRIOS); EN DONDE EL CONFLICTO ANIMAL-RACIONAL SE ADVIERTE SU DEBILIDAD EN CONSONANCIA A LA FUERZA; ¿CÓMO DEBO EXISTIR EN RELACIÓN A LA SOCIEDAD?.

INICIO	OPERACIONALIDAD			FIN
ENLACE	NO-ENLACE (ABASTECIMIENTO)	CONDICIÓN	NIVEL(ES)	INGRESO O NO- INGRESO

Conclusiones

Las conexiones en parámetros psicológicos revierten en un sistema básico como son:

La comunicación organizacional se definirá en conceptos, axiomas y experiencias que retroalimenten su esencia en información, mensajes y ordenamiento de dichas expresiones en escritura, emociones, lectura que en instancias proporcionen su balance a raíz de etapas que en organizaciones en continuidad del ejercicio de un servicio y /ó producto se sujete a controles de calidad para que en consolidación se defina su permanencia en el mercado.

Las obligaciones quedan a interpretación de lo que corresponde al entorno de cada individuo.

Las quejas laborales en comunicación organizacional pertenecen en forma independiente a cada institución, organización, empresa en conspiración a procesos de demanda que afectan los intereses de las mismas en cuestiones que reivindiquen a los sindicatos en propuestas de trabajo, seguridad patronal, prestaciones laborales, recursos humanos, capacitaciones.

La obligación como tal instauro en composición natural (competitividad) su permanencia en restricciones de la siguiente manera:

1.- La obligación se sujeta a puestos instaurados por la empresa, institución u organización que la comunicación organizacional define en poderes delegados por el director principal dirigidos a una responsabilidad, que otorgue en liderazgo, jefatura, coordinación, gerencia, etc.

2.- La obligación posibilita la notificación de desempeño laboral que en composiciones naturales (competitividad) otorgue reconocimientos, diplomas, acreditaciones en función de su rendimiento canalizados en antigüedad.

3.- La obligación converge básicamente en otorgar un ambiente laboral propicio que en comunicación organizacional vincule capacitaciones para el desarrollo integral de cada individuo.

4.- La obligación converge en calendarios que consoliden los objetivos y metas de la empresa, institución, organización ratificando la consolidación de la empresa, institución, organización en cuestiones de conocimiento;

5.- La obligación instaure en su apartado institucional su validez en penalizaciones que proporcionen seguridad laboral en función de:

a).- Supervisión y Control;

b).- Herramientas y Recursos necesarios para su uso;

c).- Medidas que otorguen : Análisis de datos ;

d).- Filtros en cada departamento en posibilidades de acondicionamiento que diferencien materiales de operación (aceites, papelería, focos) y materiales de fabricación como productos semifabricados, productos terminados, productos finales, materiales de empaque;

e).- Identificación de diseños, proyectos, servicios, almacenes, transportes.

6.- La obligación instaure que en cuestiones que siempre se presenten nuevas investigaciones estas quedan concernientes al entorno en el marco político, social y económico.

a).- Las investigaciones de campo y /ó experimental en la organización, institución o empresa estarán absorbidas dentro de la política como actividad de desarrollo económico –social delimitando al partido político en vigencia;

b).- Las investigaciones conforman plataformas de estrategia en una nación, que por tal motivo la racionalidad (razón, análisis, memoria) obtiene su plano operacional en política, economía y sociedad;

c).- Las investigaciones obtienen y otorgan sus dividendos para capacitación, talleres, seminarios, congresos, coloquios en función de sus resultados en efectividad organizacional;

d).- Las investigaciones a nivel comunicación organizacional proporcionan características que otorgan su validez en posibilidades de desarrollo continuo calendarizado en etapas de donde emanan nuevas perspectivas en relación a su función, estructura y tecnología.

e).- Las investigaciones en comunicación organizacional difieren de postulados, tratados y ensayos en cuestiones de interpretación de forma y contenido proactivos conservando su correlación en la naturaleza, universo y esencia presente en teorías como las siguientes: teoría clásica, teoría humanística, teoría de sistemas, teoría contingente, teoría de la dinámica (basada en la teoría del caos);

7.- Las obligaciones corresponden en comunicación organizacional a la definición en enunciados y /ó en conceptos que en discernimiento otorguen a la experiencia, práctica y teoría hacia la búsqueda de una ley universal; así como a la experiencia en conocimiento-estrategia-conocimiento. Estas definiciones serán la siguiente unívocamente en correlación a la geografía, naturaleza y universalmente.

a).- La interpretación;

b).- La elección;

c).- La deducción;

d).- La decisión;

e).- El escepticismo;

f).- El criterio;

g).- El discernimiento;

h).- Los rubros anteriores se manifestarán cada uno de ellos a partir de que se van jerarquizando a través del conocimiento en correspondencia a la actividad social, actividad rítmica, actividad laboral, actividad socio-económica, actividad deportiva que integrarán a las condiciones (estrategia:tácticas) como una vertiente de canalizaciones en perspectiva de los objetivos de una organización considerando a la información señalando a la materia prima, rutas de acceso, objetos de estudio (rendimiento de cada elemento, potenciación de capacidades :en capacidades intelectuales, en capacidades físicas, en ambas dados por cursos, talleres, congresos, seminarios, coloquios, programas,

entrenamientos; construcción de instalaciones como gimnasios, salas de consulta, almacenes, salas de juegos, bibliotecas) permitiendo así una educación colectiva para preservar a la cultura corporativa de cada organización.

i).- Los rubros anteriores emanarán en distintas formas y contenido conservando en esencia la relatividad en comunicación organizacional como exposición en expresiones en lenguaje (idioma).

j).- Los rubros darán una orientación hacia y dentro de cada organización que integrarán la relación de cadenas de mando para desarrollar los objetivos en misión de una cultura corporativa correspondiente a cada una de ellas (organizaciones) en producción y servicio. Aquí se constatará los límites y potencialidades de cada ser humano lo que advierte a la selección de cada uno de ellos para el ejercicio de la ideología representativa que cada organización dando así por enterado en organigrama la jerarquización a jefes, líderes, ejecutivos de índole en responsabilidad, compromiso, dirección estratégica.

8.- Las innovaciones considerarán las reacciones en sus posibilidades de inversión para el (su) desarrollo en tecnología (computación) materia prima, ciencia, investigaciones (sociales, de ingeniería, arquitectura, comunicación, robótica, mercadotecnia, etc.).

a).- Las innovaciones se considerarán dentro de un proceso compra-venta en el mercado, sus inmersiones en control de calidad estarán cuestionadas en marcos referenciales de garantía.

b).- Las innovaciones se regularán sobre fundamentos básicos como métodos o reglas, normas o leyes, teorías o modelos; dando por hecho que la innovación será en su aplicación la aprobación misma de (para) la organización.

c).- Las innovaciones obtendrán sus características desde el principio de la investigación en su planteamiento teórico.

d).- Las innovaciones se administran en su operacionalidad a partir de un cuando, como, porqué se inscriben para cubrir el surgimiento de una necesidad primaria, necesidad secundaria, necesidad terciaria, obteniendo en sus dividendos la razón de su existencia.

e).- Las innovaciones consideran su funcionalidad en una estructura social compleja cuando la estructura manifieste su estado transitorio hacia su balance; cuando la estructura denote su estado transitorio hacia

su crecimiento en tiempos valorados considerados por cada organización, institución, empresa; cuando la estructura requiera en objeto de estudio sus ápices de desarrollo manifestado en una característica principal de la especie prevaleciente: "La Evolución".

f).- Las innovaciones al ser consideradas en su necesidad propondrán un presupuesto para su legitimización o derecho legal que le permita a raíz de la inversión adquirida se obtenga en sus beneficios para la organización, institución, empresa.

g).- Las innovaciones su sujetan a requisitos de control de calidad, como también para su evaluación en precio hacia el mercado, si así se requiere se formule la venta en consideración a un diagnóstico previamente incluido en constatación al giro comercial del que se trate.

h).- Las innovaciones adquieren su validez al señalarse en facturas, contratos, letras de pago dando así su y por sentado su inclusión al mercado.

9.- Las obligaciones considerarán en conformidad su relación en perspectivas adjudicadas en conspiración a condiciones (estrategia:tácticas) que la organización proporcionará en objetivos posibilitando en su cultura corporativa a la esencia de lo que se señala en misión de una organización hacia los diversos mercados.

10.-Las obligaciones reeditarán sus características representativas en evaluaciones de la organización de condiciones generales y particulares; por unidades y departamentos ; por zonas regionales y distritales dando así una serie de evaluaciones que darán forma, posición, señalamiento a lo que en BALANCE se dispone la organización, estructura, institución proponga en ocuparse para su nivelación en complejidades absorbidas por los elementos (individuos) hacia su dirección estratégica en aplicación.

11.-Las obligaciones promueven que una organización deberá conceder su aceptación en dirección estratégica.

a).-La negación por si misma es su propia anulación.

b).-La negación deberá presentar a su opuesto en negación o en positivo.

c).- La negación obtendrá su característica cuando se señale como un déficit en la organización, estructura o institución.

d).-La diferenciación de una organización se consolida en una estrategia que se proveerá de un principio de aprendizaje para su instauración completándose en modelos de productividad, modelos de liderazgo, modelos de capacitación, quedando en la diferenciación su regulación en tiempos y evaluaciones y objetivos cubiertos por situaciones espaciales.

e).- La contradicción se señalará como un principio en condiciones (estrategia:tácticas) para su valoración dando así nuevas opciones en perspectiva, visión, misión sin alterar la esencia de la cultura corporativa que otorgará su diferenciación desde las maximizaciones hasta sus minimizaciones de una organización en vigencia.

12.- Las organizaciones en actividad rítmica denotan en las instituciones, empresa u organización a la estructura social compleja su importancia en el desarrollo en instancias de elementos (individuos) que se orientan a la proyección de dichas instituciones, empresa u organización en la diversidad de capacitaciones que se ejercen por necesidades propias y de compromiso y de responsabilidad hacia las instituciones, empresa u organización que se dirija para su servicio en el giro comercial que se adquieren en vínculos de una cultura corporativa en vigencia.

13.- Cada organización identificará en sus diversos elementos (individuos) al desarrollo integral como su esfuerzo en tratamiento ejercido consciente y voluntariamente para garantizar el alcance de los objetivos que en dirección estratégica se hallan señalado.

14.- El desarrollo en cada organización, empresa o institución se dirige para que se canalice para el rendimiento óptimo de las estructuras sociales complejas en búsqueda de comportamientos organizacionales que se indiquen en integración para su registro en investigación propiamente hacia sus resultados en efectividad organizacional.

15.- Distinguir las diferencias en funciones, contenido, forma y análisis se constata a las estructuras sociales complejas en sus niveles que otorgan en alcance el desarrollo como las confirmaciones, reafirmaciones, aceptación de innovaciones en características de objeto de estudio para su aplicación que posibilite en estructuras mentales (procesos mentales su regularidad para su elevación en crecimiento.

16.- Adjudicar en los parámetros psicológicos la evidencia de resultados en características que entreguen en simbología a lo que se representa en el flujo de la teoría dinámica como lo "MISMO" es en su relatividad un "ESPEJISMO" de una consideración completamente en su dimensión

como un "ERROR", quedando de manifiesto que cada resultado en efectividad organizacional de cada organización se revelan en datos que en su carácter interpretativo, logístico, de análisis, adjudica un conocimiento que se encontrará en conformidad con la generalización o particularidad de dichos fenómenos en conspiración a lo que la estrategia en dirección vivencial se sujete en habilidades, velocidad, estabilidad (serenidad), regulación en las percepciones, motricidad, coordinación y sincronización de lo que dinámicas de grupo se proyecte para su solicitud en liderazgo.

17.- Las intensidades se vivificarán en los elementos(individuos), en cada una de las unidades de cada organización, que en su carácter emocional las capacidades se consideren en reacción, señalando en propósito a la dirección estratégica, que en mediciones de resistencia, fuerza, potencia, se clarifique en su estructura mental (procesos mentales) correspondientes en misión, visión, compromiso.

18.- Se considerará a la "SUPERACIÓN PERSONAL" como materia hacia los cursos de capacitación, seminarios, congresos, talleres, coloquios, en dirección a los intereses de cada organización.

19.- Los niveles a partir de los estadios emocionales se revelan en su pertenencia de racionalidad (razón, análisis, memoria), que conceden a la "SUPERACIÓN PERSONAL" sus gravámenes en "BALANCE".

20.- La "SUPERACIÓN PERSONAL" se adjudica en sus intereses de relación en dimensiones, proyecciones, objetivos, las características de colocación de cada elemento (individuo), obteniendo en circunstancias de vinculación su rendimiento en intencionalidad de los ecosistemas prevalecientes.

21.- Cada elemento (individuo) reconocerá en su esencia de la "SUPERACIÓN PERSONAL" al "CONTROL", "POLÍTICA", "EXPLOTACIÓN", como su directriz en co-relación a los hábitats que en preparación física se haya manifestado para su instinto de sobrevivencia en equivalentes de efectividad.

22.- La realidad existencial se concede en proximidad al dominio de la especialidad en materia ejercida en profesión, quedando así que la "SUPERACIÓN PERSONAL" se encuentra en determinación de la nivelación psíquica, nivelación emocional, nivelación espiritual.

23.- El esfuerzo adquirido en cada elemento (individuo) se adhiere en reciprocidad a la preparación que a través de la "SUPERACIÓN

PERSONAL” se concrete en su lógica operacional hacia perspectivas en desarrollo.

24.- La velocidad regulada en distanciamientos y acercamientos operacionalmente en “SUPERACIÓN PERSONAL” se perciben en su logística para su optimización en rendimiento de cada elemento (individuo), haciendo participe sus requerimientos en “INTELLIGENTSIA”.

25.- En instancias de “SUPERACIÓN PERSONAL” cada elemento (individuo) señala par su estabilidad su existencia en “RIGOR NATURALIS” haciendo de su entorno en categorizar su “RESISTENCIA” obteniendo de su “FUERZA”, “ELASTICIDAD”, “COORDINACIÓN”, el punto de inflexión en “CRITERIO”.

26.- Por último, la experiencia (recuerdos-inteligencia) de cada elemento (individuo) en investigación se posibilitará en la “SUPERACIÓN PERSONAL” su relativa interpretación desde su ciclo en conocimiento hacia la regularidad en definición en efectividad, rendimiento, preparación. Quedando en negación su incremento en “ESTRATEGIA” y su aceptación en ignorancia, y su causa y efecto su parámetros en regularidad para su expectativa en discernimiento, decisión, deducción.

27.- Siendo así que la “SUPERACIÓN PERSONAL” se administra para objetivos y metas en resolución, en su diferencia de problemas que pudiesen surgir para su completa congelación, haciendo de la estructura mental (procesos mentales), una totalización en “DIALÉCTICA”.

Glosario:

Interpretación

La interpretación se dará a partir de la percepción que redituará en un número de elecciones a elegir para considerar una decisión que considerará las alternativas próximas de una situación, hecho o fenómeno para su relativa determinación.

La interpretación dará a conocer en un cúmulo de información la otrora ejercicio de poder hacia la arbitrariedad que puede ser única en detrimento de la organización, siempre y cuando considere únicamente las posiciones que laboralmente, socialmente, deportivamente se desarrollen para su bienestar social.

En la interpretación las reacciones se manifestarán a partir de un caos su esencia regida por el movimiento en cuestiones de un espacio que quedarán sujetas a realidades de un tiempo sin determinación en donde la motivación del latín mover se registre como un lugar en situaciones de un sistema geográfico universal en donde una estructura conforme advenimientos de cataclismos, desastres, reordenamientos de constituciones en colocaciones, posiciones, cuadrantes tiempo-espacio relacionados con la universalidad de un movimiento en donde la actividad señala de una acción a reacciones en donde las maximizaciones de dichos fenómenos corresponden a profundidades, abismos, trayectorias provocando que los elementos (individuos) se instalen a posibilidades de elección alguna para su constatación en soluciones dadas como tener en cuenta al conocimiento como una experiencia que se otorga considerando a las decisiones su determinación en aspectos que dan cabida a que las distintas direcciones se den en indicativo en donde las emociones deben ser en practicidad en tiempo, utópicamente se señala que dichos fenómenos cuantitativamente en calidad de destrucción los elementos (individuos) emerjan como su racionalidad se les permita caracterizar a dichos fenómenos quedando de manifiesto la anticipación y dando así en percepción el auxilio de las computadoras en prevención de que a estos fenómenos se les conceda su objeto de estudio para su correspondiente en estrategia colocando en tácticas su actividad en particularidades y generalidades de dichos fenómenos.

También consideramos que la interpretación para dichos fenómenos puede ser errónea o acertada, aquí no existe si es buena o mala.

¿Cómo defines la interpretación?

Se define como una característica propia del ser humano que revela que "x" situación, hecho o fenómeno sea descrito en detalle así como laboralmente se propone que tal servicio o producto sea descrito para sí ser evaluado en calidad, consistencia, compromiso, responsabilidad, efectividad.

¿Qué opinamos de la interpretación?

Un avión es a velocidad como una bicicleta es a velocidad como tal la experiencia de aceptar al reflejo de la creatividad en emociones y autodomínio a partir de un conocimiento equivale al principio de opciones múltiples presentados como una selección de objetivos de autenticidad y conducta meta , es así que la interpretación se considera en instrumento de práctica continua a través de ejercicios psicométricos, de desarrollo de la personalidad, de ejercicios de meditación, de ejercicios de yoga, del ejercicio de la lectura, y de actividad física (correr, nadar, trotar, caminar, saltar).

La interpretación se sujeta a la velocidad con que responde el sujeto cuantitativamente en rendimiento considerando que adquiere "una mejora" que en otros términos se puede decir aumento de capacidades a partir de que en memoria se automatiza (término automatizar al individuo que se utiliza cuando éste entra en un dominio de conocimiento adquirido en la especialidad al que se encuentre dedicado); este desarrollo de las capacidades se garantiza cuando la frecuencia entra en adjudicación de volúmenes, distancias (recorridos valorados en tiempo, kilómetros, o ambas), duración (días, semanas, meses), intensidad (espacios reducidos, espacios abiertos, espacios alternos), recuperación (tiempo valorado multiplicado por la distancia y dividido por la deuda de oxígeno) es así que la interpretación se sujeta a eliminar la duda, a eliminar las confusiones, a eliminar la incertidumbre. Cuando usamos el término de locura, loco, locuaz la interpretación se dirige en captación a fenómenos como el caos, cataclismos, destrucción su íntegra relación en desconocimiento a lo que sucederá pero también es utilizado de forma ofensiva por las reacciones a las que el sujeto se presta en ignorancia o hacia un conocimiento en alteración a cuestiones que el sujeto desconoce. Por tal motivo debemos señalar que la ignorancia

tiene sus límites en su presentación hacia el entorno hasta tenerlo en experiencia, el conocimiento considera sus límites en su asimilación postulando la diferencia entre uno y otro (ignorancia –conocimiento) ejemplificando la singular situación de que en cada ser humano se elimine el absoluto por cuestiones evidentes para su dominio en ejercicio de su profesión caracterizando a la interpretación su real valor en delimitar dicho conocimiento; que se preserva cuantitativamente y fuera de la calidad por cuestiones de gusto, utilidad, racionalidad (discernimiento) siendo así también que se busca su definición en la otrora composición desde la interacción de los seres humanos en civilizaciones que convocan a tribus, aldeas, pandilleros, sociedades, corporaciones quedando de manifiesto el ejercicio de su definición, conceptos, generalidades, particularidades, características. Cada posición en términos de estos rubros conlleva a una aceptación y negación que detenidamente se hace su estudio en relación a situaciones que cada ser humano vive.

La deducción

A partir de una serie de cuestionamiento(s) se advierten posibilidades de respuesta para concebir en una probable de estas, posibilitando asimismo lo que se infiere en resultados, efectividad, selección.

El ser humano tiene la característica de deducir a partir de un hecho, fenómeno, o situación hacia donde, cómo, cuando se debe seguir para que la organización promueva su originalidad del producto y/o servicio en esencia de su orientación, intencionalidad, y aplicación.

Podríamos inferir que a partir de una dinámica se considere en deducción lo que a la interpretación sugiere en un Test de Control de Rendimiento para su ejercicio en valores que se consideren en los principios de aprendizaje: anticipación es a planeación estratégica; corrección de errores es a evaluaciones; preparación es a tareas que en su desarrollo arrojará conclusiones par ser evaluados semanalmente, mensualmente, bimestralmente, semestralmente, anualmente, etc., dando así entrada y salida a la retroalimentación su claridad en análisis de datos previamente señalados en las conclusiones que van de sus particularidades y sus generalidades quedando en sus posibilidades de rehacerse en otra retroalimentación y sucesivamente para su dirección estratégica que caracterizará a cada organización.

¿Cuándo comenzamos a deducir?

¿Por qué tenemos que deducir?

¿Para que debemos deducir?

La deducción encuentra su posición en el camino (aquí la palabra camino la utilizamos metafóricamente por cuestiones de dar valor individual a cada uno de los seres humanos en la búsqueda de su relación en el mundo con el universo en principios, características, compromisos) que elegimos para su implementación en lo que realicemos sujetándonos de forma libre, coherente, como motivación a la fuerza de ventas (relación volumen en cuantitativo y cualitativo en productos y servicio en constatación de la demanda), control de calidad, planeaciones estratégicas (individuales o de cooperación).

La elección

Cuando dirigimos todos nuestros deseos a la obtención de un trabajo en una empresa, institución u organización a partir de una necesidad primaria como casa, alimentos, labores, actividades, trabajo que en constitución al desarrollo individual este mismo se coloca de acuerdo y dependiendo de sus intereses creados para si mismo que correspondan a la ética profesional que requiera ejercer que concluirá en su propia elección.

¿y esta elección que nos presenta o que quiere decir?

Quiere decir que:

El conocimiento provee; se presenta en virtud de características, fenómenos, órdenes y desórdenes en el universo, naturaleza, actividad cíclica, periódica, situacional.

La elección en sí, tiene su antagonismo en la decisión un ejemplo sería: hoy elijo despertarme mañana temprano a las 6:00 a.m, pero he decidido no usar reloj despertador.

Este ejemplo proporciona la importancia que tiene cada una de las opciones presentes en la vida de cada ser humano.

La diferencia entre una y otra provee su referente en análisis y condiciones que advierten su relevancia en las organizaciones, empresa e instituciones respectivamente.

La Decisión

He decidido trabajar a partir de el mes de diciembre, pero no he elegido en que empresa, institución u organización.

Ejemplo claro de lo que representa el concepto de decisión y en ella se antepone la preparación que hayamos adquirido en referencia a la decisión que nos llevará a la obtención de un conocimiento certero, exacto, preciso, relevante y formal.

La decisión también puede emerger de forma espontánea, inesperadamente, bajo el dominio emocional de situarse en el influjo de la manipulación, la persuasión, la sugestión. ¿Pero que representa esta perspectiva que origina que la decisión sea errónea, trágica, irrelevante?

La emoción se encuentra en oposición a la racionalidad(razón, análisis, memoria), las circunstancias que se inscriben en la vida de cada ser humano origina su "sistema de inteligencia" que aborda en experiencia y desenvolvimiento en la práctica diaria de su desarrollo; la decisión es un aprendizaje que se adquiere advirtiendo la agudeza mental, la atención mental el conocimiento en condiciones de regulación espacial-temporal donde el ejercicio de las situaciones se vivifica para llegar a la decisión que en manifestación, expresión, transmisión se conozca su efectividad o resultado en donde uno o varios proceso(s) es (son) llevado(s) en condiciones de control de calidad.

El Escepticismo

El escepticismo lo encontramos en aquellos cuestionamientos que se nos presentan y que nos ayuda a desarrollar nuestro instinto de expedición, ciencia, tecnología.

El escepticismo puede ser una corriente intelectual que da apertura a cada uno de los seres humanos. Esta corriente es llamada así por los niveles en que se jerarquiza su práctica en investigaciones científicas y no científicas colocando a la racionalidad (razón, análisis, memoria) en comprensión del objeto de estudio, dando cabida al margen de error en utilización del conocimiento y /o de las inquietudes, curiosidad, experimentación, de lo que acontece al instante que se requiera su apoyo en posiciones de observación a partir del método científico.

En la metodología de la investigación el escepticismo desarrolla su intuición, percepción, cálculos, objetividad, control e identificación de los materiales y /o elementos (individuos) que se requieran para su estudio.

El escepticismo proporciona en conjunto con los sentidos del homo sapiens (olfato, vista, gusto, tacto, oído), sus numerosas captaciones para elegir o decidir en criterio y objetividad a partir de deducciones y/o interpretaciones la claridad, el enfoque, la respuesta en la que el elemento (individuo) asegure y consolide a través del tiempo su uso en el mercado en vigor.

Criterio

El criterio se obtiene a través de experiencias, estudio, herramientas, recursos, intercambios culturales, tecnología, comunicación, interpersonal ; es por ello que las distancias se manifiesten en el trabajo como actividad social en condiciones (estrategia:tácticas) de relaciones públicas que en continuo intercambio de experiencias, capacitaciones, visitas culturales y de tecnología pongan en práctica su inteligencia valorado en criterio a partir de sensaciones emitidas por medio de la comunicación en lenguaje, idiomas, señales, escritura, mensajes.

A partir de un criterio discernimos lo que representa en elección, decisión, interpretación, duda, deducción el resultado que obtenemos para bienestar de la empresa, institución u organización.

El criterio requiere de adquirir un conocimiento para su aplicación en las estructuras mentales (procesos mentales) éste se hace válido en tiempo por su participación activa, en espacio por su obtención de respuestas que requiere que este proporcione un cambio a partir de una etapa dentro de la continuidad de la institución, organización o empresa que otorgue en una o varias decisiones su validez dentro de las composiciones naturales (competitividad) que infieren en desarrollo, calidad, control, supervisión, crecimiento.

Discernimiento

Es aquel que se aplica cuando no se esta de acuerdo en razonamientos que indiquen de forma segura el contenido del conocimiento en discusión, plática, reuniones, proyectos de investigación, planeaciones estratégicas, y que nos ayuda a proporcionar nuestro sentido común en consideraciones que revelan nuestro dominio sobre alguna materia en cuestión, práctica, naturaleza. El discernimiento está sujeto a procesos

de solución de problemas, a influencias del grupo, fuentes de conflicto, y procesos de resolución de conflictos, procesos de cambio.

El discernimiento como tal equivale a otorgar crédito en conocimiento para la cantidad y calidad de información en organización procesada y comunicada como un conjunto de relaciones que la estructura mental (procesos mentales) reaccionan en abstracciones, concretaciones, análisis, síntesis, expectativas.

El discernimiento opera en cuestiones donde la autoestima proporciona niveles de estadios emocionales equivalentes en vigor, energía, temperamento que a partir de experiencia e inteligencia se coordina la estructura mental (procesos mentales) como la única, manera en que las personas organicen sus sentimientos y sus acciones.

Definición autoestima: es la composición natural del individuo que establece de forma consciente en su etapa de desarrollo (psíquico, intelectual, de orientación) la consolidación de valores a partir de resultados que atraviesan un cúmulo de posibilidades que se presentan para elegir las opciones adecuadas en el rendimiento propio del individuo. Consciente de que la fuerza y la debilidad coexisten en alternancia a la velocidad y lentitud que el conocimiento propone en consolidación a lo que en la vida refiere en ignorancia.

Definición Plano Mental y Cuadrante tiempo-espacio: es el reflejo material capitalizado desde la práctica a la teoría y a la práctica como ha sido su concepción desde el surgimiento del fuego, la rueda, la escritura, pinturas rupestres, jeroglíficos, dibujos pictóricos, numerología; que corroboran su concepción en la percepción, interpretación, sentidos e instintos naturales que la especie homo-sapiens coloca en avances científicos hasta nuestros días conocidos como tecnología. Así también el conocimiento abstracto colocado en su fundamento como es el movimiento en sus revelaciones físicas, cuánticas, biológicas, astronómicas, sociales, históricas, matemáticas, etc. Considerando que la naturaleza del planeta (tierra) considera un sinnúmero de riesgos que permiten que la estrategia se vivifique e igualmente en circunstancias que el universo propone en sus etapas de exploración. Aquí yace la voluntad del ser humano en espíritu de adquirir y dar término al compromiso que el mismo individuo se administra para requerimientos de la organización, empresa o institución quedando como un hecho sus obligaciones para la comunidad que también integra la constitución en persuasión en advertencia a la participación de la manipulación infiltrada que pudiera presentarse en constatación a los valores que ejercen una

vida en desarrollo , crecimiento , donde el instinto animal prevalece en equifinalidad con la racionalidad en el ejercicio de la libertad.

Definición composiciones naturales(competitividad): la inercia, al igual que el conocimiento consolidan a las organizaciones, su esencia para dar preferencia en dinámica, estrategia y proyecciones a los equivalentes en crecimiento al ser humano que estando en consciencia determina su posición emocional en oposición a la racionalidad (razón, análisis, memoria) que convergen en el ambiente natural desde hábitats cálidos hasta hábitats de baja temperatura para su constitución en tecnología, civilización y sobrevivencia en relación a la especie en vigencia como la homo sapiens.

Definición Intencionalidad: la que se encuentra sujeta a proporciones de causa-efecto en jerarquización de movimientos que manifiesten resultados que reflejen en la teoría de las organizaciones las diferencias en la estructura y en el comportamiento del nivel de análisis de la organización. El ritmo y la polaridad a la que la intencionalidad promueva su desarrollo puede ser en frecuencias o periodos que determinen la exactitud, posición y relevancia en el mercado.

Definición "rigor naturalis": es adquirir las condiciones de la naturaleza en animalidad como proyección en identificar en procesos mentales a través de los sentidos(oído, olfato, vista, gusto, tacto) a la especie prevaleciente en el planeta tierra(homo sapiens), quedando en integración interactiva a la estrategia concebida a partir del conocimiento en sus determinados clasificaciones, ramas o materias. Es así que las decodificaciones en comportamiento se traduzcan en condiciones (estrategia:tácticas) para su concientización de carácter universal.

Definición programa: se puede clasificar en actividades de seminario, talleres, capacitaciones, conferencias, congresos, que dirigen en sus temarios a través de un profesorado calificado y coloque a los elementos(individuos) de cada organización, empresa, institución, en rubros(interpretación, deducción, elección, decisión, discernimiento, escepticismo, criterio) que las estructuras mentales(procesos mentales) se posibiliten en su aplicación para su óptimo rendimiento en sus estados de experiencia (recuerdos-inteligencia), "intelligentsia", operacionalidad en detención a lo que se denota en conocimiento para los requerimientos necesarios de cada elemento (individuo); atención mental, capacidad individual, sistematización(ordenamiento de información; razonamientos en los rubros ya mencionados; colocación en

archivos, informes, registros; recopilación de datos para su análisis correspondiente en otorgamientos de otros datos; calificación de datos para su elección en retroalimentación e ingreso a innovaciones).

Definición de naturaleza: es la actividad en proceso de donde la estrategia desde su medida en tiempo se hace y detiene en la reacción de una posición que se ejerce fuera y dentro de una acción en sus principios de energía como la transformación de una resistencia en virtudes de una "ADAPTACIÓN" a lo que el cuerpo humano se refleje en la mente (cuerpo, espíritu, cerebro); teniendo que en su relación a la pausa, velocidad, lentitud, fuerza, debilidad; se obtiene en su desarrollo a partir de su conflicto animal-racional en estadios emocionales que co-existen para su regularidad en el psique de cada individuo, en consciencia, subconsciente, inconsciente; caracterizando a los ecosistemas diversos como la jungla, selva, trópico, etc., teniendo a los animales-irracionales su contradicción en lo que en especie se advierte su y el conocimiento propio de una "DIALÉCTICA" que se ejerce en conspiración a lo que en sistema de características de defensa y ataque, inteligencia y tontería; error y acierto, se concede en experiencia (recuerdos-inteligencia) para su incremento en capacidad de respuesta hacia una localización de efectividad que la actividad de cada especie se traslade en totalizar en su enfoque las cualidades en lo que en estrategia se revela.

La animalidad racional en su tesis y la animalidad irracional en su antítesis conducen en síntesis a la proyección de la obtención de resultados en su objetividad propia de una explotación en cualidad de cada hábitat en conspiración al movimiento y a la estática como ejercicio en fluidez de energía en reciprocidad a la percepción. Siendo así que la estrategia es la emancipadora en dirección, relación existencial, intervención en conocimiento. Disponiendo en cada organización, cada elemento (individuo), cada especie animal-irracional la conspiración de movimientos en actividad en proceso de la regulación de un tiempo en opciones de reflexión, comunicación, evolución, desarrollo, conocimiento.

Entonces podríamos inferir que la negación de las especies se concentra en las dimensiones de la animalidad en sustitución a una irracionalidad y racionalidad de un desarrollo comprendido en complejidad, "BALANCE", diversidad, aspectos de diferencia, condiciones (estrategia:tácticas); de donde se atribuye a las posibilidades su estudio en entrenamiento y su "ADAPTACIÓN" en co-relación a la filosofía que en estadios emocional encuentra y coloca su búsqueda en adquisición a lo que en explicaciones a través de la escritura se ejerce hacia su elección en comunicación oral, comunicación social, comunicación organizacional, comunicación

política, comunicación no-verbal, haciendo de la participación activa en inercia y reposo de la relación de un sistema universal de desordenes y ordenes de cada especie su requerimiento en esfuerzo.

La dispersión del conocimiento en sus posiciones de regularidad, posición de fijeza, posición en dinámica, posición en movimiento, posición en distancia, posición en cercanía, posición en distribución (rutas); haciendo así de los alcances en totalización de objetivos la restitución de dicho conocimiento en lo que a restricciones, anulación, prohibición; se somete la integración de cada organización en colocaciones de un cuadrante tiempo-espacio en lo que a plano mental se origina la relatividad de un objeto en el espacio dirigido en reflejo a lo que en sistema geográfico universal se refiere la diferencia de especies en el planeta tierra y su reciprocidad en el universo.

Definición libertad: es la negación de la "ADAPTACIÓN" en condiciones (estrategia:tácticas) pre-establecidas en la formación de una ideología en estructura mental (procesos mentales) hacia la co-existencia de la consciencia , la materialización y la "NATURALEZA" de una relación en proximidad a ciencia, tecnología, deportes, en sus diversas materias que la instancia en "ESTRATEGIA" hacen de esta posición en un sistema geográfico universal su operacionalidad en colocaciones de una "DIALÉCTICA" cuyos fundamentos básicos son: acceso(restringido y/o aprobado); coordinación (afirmativo o negativo); sistematización (desórdenes en tendencia a la ordenación u organización de los espacios en vinculación a la reacción en motivos de una dirección estratégica); quedando en su entorno el conocimiento, que en su estado natural la "IGNORANCIA" se constata como una acción inconsciente de lo que en intencionalidad se refiere en atenuación a la confusión, duda, incertidumbre, hacen posible para la dinámica que cada elemento (individuo), se hace integro en su percepción en calidad de lo que en servicio se dirige para su establecimiento en lo que a capacidad normalice en base a cantidad de información.

Definición combate: es una estructura organizacional que en función a un "RIGOR NATURALIS" se determina su estructura mental (procesos mentales), deteniendo en cada organización su dirección estratégica para fines de obtener en totalización de objetivos su consideración en condiciones (estrategia:tácticas), que en principio de su estabilidad en estructura social compleja coloca a cada elemento (individuo) su interés en ideología de causas y efectos en la emanación de una "DIALÉCTICA" que obtiene su "OPERACIONALIDAD" en logística de una administración en estadios emocionales, que advierten su conformación en una "CULTURA CORPORATIVA" expuesta a influencias de una contralogística que puede categorizar en calificación la perspectiva de un desarrollo que

la propia estrategia concede su anulación en capacidad de respuesta, que se resuelve en anticipar en planeación estratégica su actividad principal en exposición al manejo de información que desde factores internos y/o factores externos se revierte en objeto de estudio para su análisis correspondiente en su "MODUS OPERANDIS" que en proyecciones de una estructura social compleja hacia su relación en adquirir la filtración de dicha información su conclusión para su respuesta opcional en el objetivo de contrarrestar en movimiento su(s) alcance(s) en finalidad de una efectividad organizacional dentro del fenómeno de la comunicación la utilidad de los medios de comunicación proporciona su dirección en desarrollo, donde el lleno y el vacío se circunscriben en calidad y cantidad de un elemento (individuo) y/o hacia varios elementos (individuos) su coordinación en sincronización de adquirir en "ADAPTACIÓN" su colocación en posiciones de señalamiento de verificación de la información de los elementos (individuos) en rendimiento a partir de la preparación física; entrenamiento; capacitación; pudiendo inferir que: ¿Hasta que momento el desarrollo de dicho fenómeno social se atestigua en la participación de una estructura social compleja hacia otra u otras estructura(s) social(es) compleja(s)?

El deterioro de una organización demuestra su vulnerabilidad, fragilidad, debilidad en lo que a corrección de errores se puede ir desglosando para su diagnóstico que equivale ha tendencias políticas, religiosas, sociales, de donde las acciones y reacciones de cada organización se reponen desde su trayectoria en el cambio que si pudiera presentar en constatación a la interpretación que en dominio de un "CONTROL" en relatividad a un sistema geográfico universal que recrea su participación activa desde simuladores en modelos de toma de decisiones que dirigen su misión a partir de los ritmos en movimiento (espacio en advertencia de opciones múltiples), se generan en ideas de una "NATURALEZA" que se presentan desde los ámbitos deportivos, sociales, económicos, territorialidad (guerras), efectos de exploración (universo); en la emancipación de un "RIGOR NATURALIS", "EDUCACIÓN", "AUTOESTIMA" , que la "INTELLIGENTSIA" se concede en conspiración a la "PRÁCTICA" de uso en tecnología, ciencia, materiales; que en experiencia (recuerdos-inteligencia) accede a caracterizar su planeación estratégica en diligencia a un proceso estratégico que en energía se institucionaliza la esfera de cada organización en los valores que en comunicación política, se detienen desde su sentido religioso, social, económico; haciendo hincapié a una complejidad de visión que delimita en sus dimensiones los proyectos en vigencia de la fuerza, potencia, sentido común que inversamente proporcional a la resistencia se mantiene en su elaboración a la investigación su diseño en teoría.

El tergiversar la información se compone de la exposición de orientar al movimiento su reacción en difusión de modificar a cada organización en confusión de lo que en aspectos de determinación se posibilita en la localización de radiar en convicción lo que en "NATURALEZA" se dispone a conseguir en realidad existencial su atmósfera que predomine, valiéndose de la estrategia en su proceso de caracterizar a los objetivos su totalidad, quedando de entrega a lo que se pudiera producir en proporción a limitar la esencia de una estructura social compleja, rehaciendo en distinción el principio de una conquista, para su habilitación en "MODUS VIVENDIS", haciendo en su sistema un "MODUS OPERANDIS" que lo dirija dictatorialmente, imperialista, esclavista, atenuando en cada sistema su "RIGOR NATURALIS" en opción de distribuir en la "INTELLIGENTSIA" su condición (estrategia:tácticas) que lo entablen en vanguardia como una lógica operacional que en dictamen a sus dirigentes, alternos y subalternos obtengan en dicha organización en conquista su estado natural hacia los intereses de dicho sistema como relevancia a la relación práctica del "PODER".

El uso de elementos (individuos) que puede interpretarse como: militares, mercenarios, nuevo régimen, ejército, pelotones, etc.; se registra en su estructura mental (procesos mentales) su idealismo para integrar en dinámicas de grupo a la animalidad como representación de una co-relación en negatividad de determinación de los alcances en colocación de lo que en universalidad de desarrollo en parámetros psicológicos impuestos por una característica en sentido común de territorialidad (guerra) a través del ejercicio de la brutalidad, violencia, amagos, que clandestinamente proporcionan en eliminación de la población sin restricción alguna.

La "NATURALEZA" coloca desde sus emociones al movimiento en percepción a la intensidad en destreza, habilidad, agilidad, perspectiva, inclinaciones de proyección, en donde la inercia se proporciona en energía hasta su pronta recuperación hasta su extenuante cansancio. Siendo así que la actividad rítmica (movimiento) se concede en "CONTROL" para su valoración en "IGNORANCIA" hacia la reacción de un "CONOCIMIENTO" en incremento de, organizacional, de transmisión, complejidad, simpleza, de relatividad, tomando su índice de participación activa en "SUPERACIÓN PERSONAL", logrando que cada elemento (individuo) se refleje así mismo en una "IDEOLOGÍA" meramente proporcional a las exigencias de la organización.

Definición sentido común: es aquel que se revela en correspondencia a los términos unívoco, equívoco, análogo; desde la estructura mental (procesos mentales) en adquisición a una postulación hacia enunciados u oraciones ó párrafos, que en esclarecimiento a la tipología social

concede en atribuir su regulación en comunicación hacia el entendimiento promedio de la realidad existencial. De donde el conflicto animal-racional y la oposición de las emociones y la racionalidad convergen en una lógica situacional en descripción, interpretación, relación existencial; quedando en entredicho que los elementos (individuos) se interactúen en lenguaje universal.

Definición explotación: es una variabilidad a partir de una zona geográfica de cada país y extensivamente, que coloca al elemento (individuo) en la totalización de objetivos, para su realización en merecimiento a un ingreso per cápita previamente evaluado para su(s) otorgamiento(s) en función de actividad y aceptación en estructura que lo canalice a ejercer en los distintos niveles de la organización, empresa, institución; su profesión que en condiciones (estrategia:tácticas) se manifestó en su preparación para su apertura en el mercado; estando estacionario para la productividad en establecimiento de obtener en "RIGOR NATURALIS" su apelación en capacitación, educación, naturaleza, que lo lleva a identificarse con la "CULTURA CORPORATIVA", estando el elemento (individuo) en una no-actividad en proceso de anexar en su servicio la normatividad que lo avale en desarrollo hacia la referencial de una ideología en consideración a su propia esencia particular y su integra relación general que lo lleve a el cumplimiento de metas y objetivos en su mayoría en atributos para y hacia la organización, empresa, institución, obteniendo en diversidad de una elección su indicativo en instrucción, departamento, tareas.

Hasta aquí se presentan las obligaciones que constatan la dinámica que en comunicación organizacional se refiere.

BIBLIOGRAFÍA

Acle Tomasini Alfredo(1990), "Planeación estratégica y control total de calidad" , ed. Mondadori , México.

Ackoff Russel L.(2001) , " El arte de resolver problemas" , ed. Limusa , México.

Allen David (2002) , "Organizate con eficacia" , ed. Empresa activa , España.

Ansoff H.I. , Declerck R.P. , Hayes R.L. (1991) , "El planteamiento estratégico" , ed. Trillas , México.

Bautista Valhondo, Fonollosa Guardiet Joan B., Martínez Costa Ma. Carmen; Rúa Costa Carles (2001), "Dirección de la producción", ediciones Universidad Oberta de Catalunya, España.

Cornejo Alvarez Alfonso(2002), "Complejidad y Caos" , ed.castillo , México.

Cruz Ramírez José(2000) , "Autoestima y gestión de la calidad" , ed. Iberoamérica , México.

Clarke Thomas , Monkhouse Elaine(1994) , "Replantearse la empresa" , ed. Folio , España.

Chalmers Alan F.(1994), "¿Qué es esa cosa llamada ciencia? , ed. Siglo XXI , México.

Crhistopher Martin (2006); "Logística (aspectos estratégicos)"; Limusa grupo noriega editores, México.

Daft Richard L. , Steers Richard M.(1992) , " Organizaciones, el comportamiento del individuo y de los grupos humanos" , ed. Limusa grupo noriega , México.

Daft Richard L.(2000) , "Teoría y Diseño Organizacional" , ed. Thomson , México.

De la Mora Ledesma José G.(1990) , "Psicología del Aprendizaje" , ed. Progreso , México.

Elizondo López A. (2002), "Metodología de la investigación contable: planeación, procesamiento, interpretación, comunicación", ed. Thomson, México.

Fernández Collado Carlos(2002) , "La comunicación en las organizaciones" , ed. Trillas , México.

Fernández Collado Carlos , Dahnke Gordon L.(1990), "La comunicación humana, ciencia social" , ed. Mc Graw Hill , México.

Fischer Laura(2001) , "Mercadotecnia" , ed. Mc Graw Hill , México.

Foucault Michel(2003) , " La arqueología del saber" , ed. Siglo XXI , México.

Freud Sigmund(1988) , "Esquema del psicoanálisis" , ed. Paidós , México.

Freud Anna(1992) , "El yo y los mecanismos de defensa" , ed. Paidós , México.

Freud Sigmund(1989) , "El yo y el ello" , ed. Alianza, México.

Freud Sigmund(1991) , " Psicología de las masas" , ed. Alianza , México.

Fritz Robert(1997) , " Corrientes corporativas , Las leyes inevitables de la estructura organizacional", ed. Castillo , México.

Fromm Erich(2001) , "El miedo a la libertad" , ed. Paidós , México.

Gadamer Hans Georg(1988) , "La dialéctica de Hegel: cinco ensayos hermenéuticos , ed. Cátedra , Madrid.

Greenwood Ernest(1973) , "Metodología de la investigación social" , ed. Paidós , Buenos Aires.

Habermas Jürgen(1993), "Teoría y praxis" , ed. Rei , México.

Hall Calvin S.(1991), " Compendio de psicología freudiana", ed. Paidós , México.

Hernández Sampieri Roberto, Fernández Collado Carlos, Baptista Lucio Pilar(2003) , " Metodología de la investigación", Mc Graw Hill , México.

Hessen Johan(2003), "Teoría del conocimiento" , ed. Mexicanos unidos , México.

Horovitz Jacques, Jurgens Panak Michele(1994), "Servicio y dedicación al cliente", ed. Folio, España.

Horovitz Jacques, Jurgens Panak Michele(1994), "La satisfacción total del cliente I", ed. Folio, España.

Jauli Isaac, Reig Enrique, Soto Eduardo(2002), "Toma de decisiones y control emocional", ed. Cecsá , México.

Katz Daniel, Khan Robert L.(1977), "Psicología social de las organizaciones", ed. Trillas, México.

Lerma Héctor Daniel(2001), "Metodología de la investigación: propuesta, anteproyecto y proyecto", ed. Ecoe , Bogota.

Lorino Philippe(1996), "El control estratégico", ed. Alfaoemga Marcombo, Colombia.

Mello Faria(1994), "Desarrollo organizacional", ed. Limusa noriega editores, México.

Méndez José S., Zorrilla Santiago, Monroy Fidel(2006), "Dinámica social de las organizaciones", ed. Mc Graw Hill, México.

Namakforoosh Mohammad Naghi(1984), "Metodología de la investigación", ed. Limusa, México.

Perdomo Moreno Abraham(2002) , "Toma de decisiones financieras", ed. Thomson , México.

Quiroz María Esthela(2003) , " Hacia una didáctica de la investigación", ed.Castillo , México.

Reyes Ponce Agustín (1996) , "Administración por objetivos", ed.Limusa , México.

Reyes Ponce Agustín (2006), "Administración de Personal I (Relaciones Humanas)"; ed. Limusa noriega editores; México.

Ricci Bitti Pío E., Zani Bruna(1986) , "La comunicación como proceso social" , ed. Grijalbo , México.

Saloner Garth, Shepard Andrea, Podolny Joel (2005), "Administración estratégica",ed. Limusa Wiley, México.

Sartori Giovanni(1987) , "La política, lógica y método en las ciencias sociales" , ed. Fondo de cultura económica , México.

Sheldon Green Peter(1994), "La dirección ante situaciones de crisis" , ed. Folio, España.

Stern Carl W. , Stalk George Jr.(2002) , "Ideas sobre estrategia" , ed. Deusto , México.

Suzuki D.T. , Fromm Erich(1994), "Budismo zen y psicoanálisis", ed. Fondo de cultura económica , México

Tijerina Limón Serafín(1997) , "Competitividad" , ed. Castillo , México.

Torre de la Torre Saturnino de la (2004) , "Aprender de los errores: el tratamiento didáctico de los errores como estrategia de innovación", Magisterio del Río de la Plata, Buenos Aires.

Valinieff Pierre(1972) , "Complejos y psicoanálisis" , ed.Bruguera , España.

Vanegas Manuel (adaptación al español) Grupo TP Management (JMA) Asociación Japonesa en Administración(2001), "Productividad Total: Nueva ciencia de la administración:Teoría, práctica y casos exitosos", ed. Castillo, México.

Wenish Fritz(1987), "La filosofía y su método", ed. Fondo de cultura económica, México.

Whittington Richard(2001), "¿Qué es la estrategia? ¿realmente importa?", ed. Thomson , España.

Yurén Camarena María Teresa(1990), "Leyes, teorías y modelos", ed. trillas, México.