**David Alejandro López Torres 17300155 8D1 – Lectura LM 2**

En todo el noveno capítulo bien podríamos tener un resumen de lo cual va del libro, debido a que otra vez emplean términos como el rendimiento, costos de inversión y obviamente, la meta de la organización como tal. No sin anteriormente nombrar, además, que Al le resume a su mamá el problema que se expone a partir de la introducción del capítulo (el desafío de los 3 meses, efecto del episodio con el pedido 41427, etcétera., etcétera.). Lo interesante del capítulo, o lo cual rescaté con más claridad, ha sido la adhesión de un equipo y la comunicación que debería de tener un jefe con sus compañeros (ojo en el término compadre, y no subordinado). Todos corren una misma carrera, todos buscan un objetivo similar, y por consiguiente, todos deberán estar bien seguros y convencidos (tener la certeza) de cuál es el fin del camino para llegar al objetivo.

Y es que esta clase de cosas pasan todavía a lo largo de la enseñanza: una vez que un maestro y un alumno permanecen coordinados ligados para conseguir el aprendizaje, realmente no existe situación que detenga su cometido: las dos partes permanecen en funcionamiento y las dos partes poseen bien en claro cuál es la finalidad final de lo cual permanecen realizando. Suena un poco macabro reflejarnos como máquinas que dedican su energía solamente a la consecución de fines que queremos, sin embargo es justamente aquello lo cual hemos venido a hacer aquí: laborar para mejorar, aprender y gozar lo cual hacemos para vivir.

La desesperación y el sacrificio se realizan bastante presentes con la partida de Julie y la división de Al (el vuelo que toma para ver a Jonah). El diálogo que conserva con su señora refleja lo cual varios trabajadores involucrados con sus proyectos empresariales tienen que pasar si centran bastante su atención en la problemática que demandan en su trabajo, y no solamente en su vivienda. Es parecido a tener 2 vidas diferentes, y tener que hacer todo bien en las dos vidas, al mayor y satisfaciendo los caprichos de los que consideramos nuestros propios jefes o nuestros propios cercanos. Es imposible llevar una vida equilibrada una vez que poseemos tantas actividades en nuestra vida diaria, pues la limitación del tiempo y el suministro de energía para nuestro cuerpo establecen una cota extremadamente definida entre cuando podemos o no hacer algo.

Y es algo parecido lo cual mencionan las siguientes líneas, puesto que los 2 hombres tratan este criterio de báscula, empero aplicada al futuro de la organización de Alex y la solución que se puede ofrecer al respecto de la misma. Es un diálogo tradicional entre instructor y alumno, donde ahora centramos nuestra atención, otra vez, en el discurso del rendimiento, sin embargo introducimos otros como los “eventos independientes” (anteriormente se habló un poco de los “senderos críticos” en un esquema organizacional de actividades, algo que va de manera directa referente con esto: no es viable hacer una actividad que debería de tener otra como precedente para lograr funcionar); y las fluctuaciones estadísticas, que abordan más bien a las predicciones que se hacen en los mercados, y cómo no representan una garantía para nadie. La variabilidad y lo impredecibles que se vuelven estos valores en la cotidianidad dan testimonio de lo complejo que es establecer metas que están ligadas de manera ligada o indirecta de eventos fuera de nuestro control (la vida termina siendo un juego de la oca al final del día, ¿no?).

La reconciliación, el balance y nuevamente el valor de involucrarnos más con lo demás de nuestro entorno social es lo cual se remarca después. Se debe descubrir un equilibrio entre la manera en que hacemos nuestras propias ocupaciones, y en el cómo llevamos nuestra vida con parientes, amigos, y cualquier tipo de colaboraciones particulares. Esta idea es análoga al modelo del típico muchacho universitario que vive solitariamente en un departamento monótono, con lo cual piensa que son pocos muebles, o con servicios bastante limitados. La realidad es que todavía solteros tenemos la posibilidad de sacar mucho beneficio de lo cual hacemos, e integrarlos a eso que nos da equilibrio en la vida cotidiana (aprender cualquier nuevo lenguaje, hacer yoga, salir a correr de vez en cuando). Enriquecernos como personas nos enriquece en todos los sentidos, y es esto lo cual sentí una vez que, junto con Julie, los dos hallan la solución de llevar entre los dos el trabajo de ciertos días. Es un detalle lindo, prometedor y demasiado maduro de las dos piezas. El desarrollo personal viene acompañado de algunas recompensas que no pueden ser planeadas.

Una las partes más emblemáticas de la primera mitad del libro es la anécdota de la excursión, pues se ve el razonamiento de forma aplicada. Las tácticas que Alex usa en los chicos, en el gordito y en el cual se adelante, para modificar el rumbo de todo el camino, es algo tan inteligente como sencillo de describir. El creador es correcto en la forma de describir los rendimientos, así como obviamente los costos de operación (que en esta situación está representada por la energía que poseen los chicos para recorrer el camino, la escalada de la montaña). Me fascina pensar que el trabajo en grupo es lo cual conserva la constancia de todos; a partir de que Alex se preocupa por el realizado de no estar realizando lo adecuado, y toma la elección de modificar el rumbo de las cosas, nos damos cuenta del trabajo de un verdadero jefe sobre un equipo de trabajo. Una vez que aplica su iniciativa en el juego, y comienza a ver el resultado de su compañía en un sencilla juego de azar con los cerillos que cada infante tiene, para hallar lo cual de verdad está pasando con la producción en potencia de una sola pieza de trabajo, es una vez que tiene la epifanía de solucionar el problema. La conclusión de la historia con los chicos felices de ver el atardecer en la Cañada, a tiempo, bien comidos y unidos, es alentadoramente resumida por los vocablos de su hijo Dave: “estoy orgulloso de ti, papá”. Aquí puedo pensar que para una vez que lleguemos finalmente de la historia, lo cual Alex espera es oír algo de esta forma de Julie, su mujer, y de Peach, su líder. La participación colaborativa bajo un mismo sistema de valores y metas comunes es en definitivo una de las fuerzas sociales y económicas más poderosas que existen.

Ver al equipo ya bien incluido de Bob, Ralph, Stacey y Lou, el grupo de trabajo de la fábrica con la meta bien dirigida, teniendo un diálogo profesional, es otra de los periodos del libro que recuerdan al curso del primer capítulo, sin embargo tomando ocupaciones diferentes, comenzando por dialogar con paz y con orden, procurando de situar ejemplos (como lo ha sido la anécdota de la excursión del campamento). Por otro lado, de nuevo estamos con un comprador incomodo por un retraso, producto de la carencia de organización y productividad universal de la organización, como sistema y no como recursos independientes. Lo demás de los inconvenientes, los parientes, solo me realizan pensar que evitarlos bien puede ser llevar una vida solitaria, empero sopesando la ayuda de la abuela, es entonces una vez que se puede reconsiderar el caso, y entonces mencionar: con un poco de ayuda, todos tenemos la posibilidad de salir adelante. Vemos como el diálogo constituye una de las herramientas más indispensables en la comunicación empresarial y los beneficios de productividad que trae consigo.

Los nuevos inconvenientes se muestran una vez que el señor Rogo pretende hacer equivalente su vivencia con los chicos en el campamento y a lo largo de lo demás de su vida gremial, en la fábrica, pues las máquinas trabajan distintas que los chicos. Para comenzar son inmóviles; el consejo de Jon en relación con los cuellos de botella que se realizan en el proceso es uno de los principales hasta ahora pues indica una aplicación directa al ramo de la industria, lo cual no precisamente es igual a incrementar la productividad de los robots o de las máquinas, como se expuso en los capítulos anteriores. Es entonces en el capítulo 18 una vez que nos enteramos de que la exitosa NCX-10 está ocasionando uno de los cuellos de botella por no darse abasto con la proporción de partes de un solo tipo, y el del departamento técnico, que más bien funciona en vacío. No hay conocimiento y entonces, no hay producción real.

Finalmente, en el capítulo 19 ver a Jonah en la industria repasando todo lo que corresponde al mecanismo de trabajo en la organización resulta ser bastante emocionante, pues rápido detecta el cuello de botella de la máquina, parada a medida que los trabajadores permanecen almorzando. Y en otras palabras enteramente lógico, todavía en el ramo de la obra uno no puede estar descansando sin aprovechar que otros procesos de laboratorio (como la decisión de contenido de agua en muestras de suelo o de zonas de rodamiento) logren hacerse sólo con tiempo, y sin necesidad de la participación humana; para finalizar el reporte con medio libro, en el capítulo 20 vemos la contestación de Alex a los tips que Jonah les había dado antes, incluida la amplitud que tenían que darle a dichos cuellos, y justamente el control de calidad inducido para prevenir que los deficiencias o esta clase de accidentes, tengan la posibilidad de suceder nuevamente. Paralelo a la historia, Julie muestra un comportamiento de dependencia emocional con su esposo.

Como conclusión, me gustará reflexionar un poco en los aspectos sobre el trabajo colaborativo y la manera en la que la frustración es abordada a lo largo del segundo cuarto del libro. El autor plantea de manera ingeniosa los diferentes elementos que son valiosos para el trabajo colaborativo, como es el dialogo y un sistema de valores consensado por todos los integrantes del equipo; es interesante ver como este sistema de valores se puede quedar de manera sumamente local, de forma que fuera del círculo de trabajo este sistema podría resultar incluso mal visto por otros grupos de trabajo o la sociedad en general. También discutir la idea de la meta en común y la disposición de todos los miembros para lograrla nos tare a la memoria grupos de trabajo con metas catastróficas para algunos sectores de la sociedad (el bloque nazi y fascista, como un claro ejemplo). Podemos observar como el hecho de tener metas fuera de los principios y valores de la sociedad no está relacionado con el éxito que se pueda tener en alcanzarla, sino que éste queda determinado por la motivación y convicción de parte de cada uno de los miembros por conseguirla, aún con la adversidad social (y moral) que pueda tener el proceso. El diálogo se proyecto como una de las herramientas más indispensables para cualquier grupo de trabajo, ya que permite discutir diferentes posturas en cuanto una actividad u objetivo en especifico que se tenga, así como establecer acuerdos a partir de la presentación de estos puntos por parte cada uno de los integrantes. Se deja en manos del mismo equipo el destino del proyecto, garantizando así la participación coactiva de todos los involucrados, pues la meta final fue definida tomando en cuenta su consideración. Es interesante ver estos aspectos mezclándose para generar problemas y sus respectivas soluciones en la empresa.