

**UNIVERSIDAD AUTONOMA DE BAJA CALIFORNIA
FACULTAD DE CIENCIAS ADMINISTRATIVAS
POSGRADO E INVESTIGACIÓN
MAESTRIA EN ADMINISTRACION
UNIDAD MEXICALI**



**ESTUDIO DE LA CIENCIA RADIÓNICA COMO HERRAMIENTA
ALTERNATIVA PARA EL INCREMENTO DEL DESEMPEÑO LABORAL:
CASO CFE.**

DOCUMENTO TERMINAL:

**Que para obtener el grado de:
MAESTRIA EN ADMINISTRACION**

Presenta:

IVETTE MARGARITA ESPINOZA DIAZ.

Director de documento:

M.A. y M.R.H. RAFAEL LOPEZ OÑATE

MEXICALI, BAJA CALIFORNIA

MARZO 2009.

INDICE

INTRODUCCION.....	5
CAPITULO I.....	6
1.1 Planteamiento del problema	6
1.2 Hipótesis de la investigación.....	10
1.3 Objetivo general de la investigación.....	10
1.3.1 Objetivos especificos.....	11
1.3.1.1 Revisar una alternativa para incrementar el desempeño laboral. .	11
1.3.1.2 Analizar el desempeño laboral.....	11
1.3.1.3 Aplicar la ciencia radionica.....	11
1.4 Importancia del estudio.....	11
1.5 Alcances y limitaciones del estudio.....	11
1.6 Metodología de la investigación.....	12
1.6.1 Escenario de la investigación.....	12
1.6.2 Diseño de la investigación.....	12
1.6.3 Sujetos.....	12
1.6.3.1 Numero.....	12
1.6.3.2 Características.....	13
1.6.3.3 Tipo de muestreo.....	13
1.6.4 Material.....	13
1.6.4.1 Selección de instrumentos.....	13
1.6.5 Procedimientos.....	14
1.6.5.1 Administración de procedimientos.....	14
1.6.5.2 Análisis de datos.....	14
1.6.5.3 Justificación del tipo de análisis de datos.....	15

CAPITULO II. ASPECTOS GENERALES DEL DESARROLLO DE LA CIENCIA RADIONICA.	16
2.1 Origen del estudio e investigación de la ciencia rad iónica en el ámbito internacional.	16
2.2 Estudio e investigación de la ciencia rad iónica en América Latina. . .	22
2.3 El estudio e investigación de la ciencia rad iónica en México.	22
2.4 Reflexion general.	23
 CAPITULO III. EL AMBITO LOCAL DE LA APLICACIÓN DE LA CIENCIA RADIONICA: CASO CFE AREA DE CONTROL BAJA CALIFORNIA.	 24
3.1 Antecedentes.	24
3.2 Área de control Baja California.	27
3.2.1 Misión y visión.	29
3.2.2 Política o compromiso de calidad del área de control.	30
3.2.3 Cultura.	30
3.3 Análisis del sistema de administración para la calidad del área de control Baja California.	26
	31
 CAPITULO IV. DESCRIPCIÓN, ANÁLISIS E INTERPRETACIÓN DE RESULTADOS.	 34
4.1 Estudio de caso radionica.	34
4.2 Resultado de aplicación de la herramienta.	35
 CAPITULO V. CONCLUSIONES GENERALES Y RECOMENDACIONES.	 39
5.1 Conclusiones.	39
5.2 Recomendaciones.	40

BIBLIOGRAFÍA.....	41
ANEXOS.....	43

INTRODUCCION.

El presente estudio tiene como fin principal mostrar un panorama relacionado con la mejora continua de los procesos relacionados con el incremento del desempeño laboral del capital humano, este punto es fundamental que se tome en cuenta en las empresas, incluso es de vital importancia sea considerado estar pendiente de todo lo relacionado con la calidad de vida de los empleados dado que el grado de desempeño que tengan se verá reflejado en los resultados para la organización.

El propósito viene a ser el identificar como la aplicación de la ciencia Radiónica podría favorecer la obtención de grandes beneficios a las empresas si se utiliza como una herramienta que apoye a la administración.

CAPITULO I

1.1 Planteamiento del problema.

El cambio constante generado por la tecnología y el entorno globalizado, propicia un estado de estrés, presión e inseguridad en el capital humano de las organizaciones, la gran competitividad e inseguridad laboral así como las exigencias del medio, los cambios trascendentales en los enfoques de la vida y las costumbres, condicionan un ritmo vertiginoso, que genera angustia, agotamiento emocional, trastornos en los ritmos de alimentación, actividad física y descanso, con dolencias físicas, psíquicas y factores de riesgo en la salud de los individuos del nuevo milenio.¹

Dicha situación ocasiona que las personas al estar inmersos en la actividad rutinaria de realizar su trabajo, con la dificultad de conciliar vida laboral y personal por un volumen de trabajo excesivo y unos horarios inflexibles, su principal enfoque sea conservar su fuente de ingreso, seguir siendo valioso para la empresa que labora dadas las condiciones que en la actualidad prevalecen de mayor competencia y falta de empleos, el desempleo en el país no se detiene y alcanza ya cerca de dos millones de desocupados², así que el trabajo arduo es la manera de asegurarlo, lo que permite brindar seguridad y proveer de lo necesario a su familia.

Los empleados sufren desánimo, cansancio, ansiedad, estrés, pérdida de ingresos e incluso desempleo, con el agravante, en algunos casos, del inevitable estigma que lleva asociado la enfermedad mental.

¹ Mtra. Alejandra Apiquian Guitart. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán 26 y 27 de abril, 2007.
<http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/artburnout.doc>

² Chavarria, Enggie (2008). Reportan Incremento de desempleo. Consultado 28 de Noviembre de 2008 en:
http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/dinero/economia/reportan_incremento_del_desempleo/413647

Psicológicamente, el individuo debe sentirse bien consigo mismo y con su grupo social y tratar de resolver sus problemas. Socialmente, debe vivir en armonía con sus semejantes y satisfacer necesidades básicas como trabajo, vivienda con servicios sanitarios, nutrición y ropa adecuadas, educación y recreación.

Enfermedad es la pérdida de equilibrio dinámico con el medio ambiente, sin embargo salud y enfermedad no son opuestas, son los grados extremos de un mismo proceso y entre ellos existen diversos grados de adaptación³.

Ahora habrá que entender que la ausencia de salud, para los empleadores, los costos se traducen en términos de baja productividad, disminución de los beneficios, altas tasas de rotación de plantilla y mayores costos de selección y formación del personal sustituto.

Para los gobiernos, los costos incluyen gastos de atención sanitaria, pagos por seguros y merma de renta a nivel nacional⁴, por lo tanto el presente estudio se enfoca a analizar que el estado de estrés, presión, inseguridad y cansancio del capital humano en una organización, repercute en un pobre desempeño, lo cual no resulta favorable para el logro de objetivos en una empresa ya que una mano de obra saludable es una economía sana⁵.

Como consecuencia, lo antes mencionado puede ocasionar que las personas ante dicha situación dejen para después lo mas importante, su persona, su salud física, emocional y mental, lo cual poco a poco crea las condiciones para que en oposición a lo deseado se obtenga como resultado un pobre desempeño laboral consecuencia del estrés que genera cansancio crónico, dolores de cabeza, colitis, gastritis, estreñimiento, migrañas, etc. Lo cual indiscutiblemente merma la calidad de vida de cualquier individuo.

³ Higashida H. Bertha Y. Educacion Para la Salud. Ed. McGraw-Hill Fe. 2006. Pp. 04

⁴ Mental health in the workplace: Introduction (sólo en inglés). Preparado por Sra. Phyllis Gabriel y Sra. Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.

⁵ Trabajo saludable, Salud en a economia. Journal of Occupational and Enviroment Medicine . Volumen 51, Número 1, enero de 2009. Consultada: 15 Enero 2009. Medicine.

En condiciones ideales, el desarrollo económico y técnico de una empresa deben mejorar el nivel de vida de sus empleados, mejorar las condiciones del ambiente y de salud mediante exámenes médicos periódicos y la educación para la salud.⁶

La OMS define a la salud como el estado de completo bienestar físico, mental y social, no solamente como la ausencia de enfermedad o invalidez. Considera estos aspectos porque el hombre se debe estudiar como una unidad biopsicosocial (biológica, psicológica y social).

Biológicamente: pertenece al reino animal, en esta área es necesario conocer la estructura y el funcionamiento de su organismo.

Psicológicamente: cada individuo es un ser único, tiene su propia personalidad, que es el conjunto de características psíquicas heredadas y adquiridas con las cuales se manifiesta. Las características heredadas determinan el temperamento, que lo hacen reaccionar a los estímulos de manera particular. El carácter en cambio, resulta de la interacción del individuo con el ambiente que lo rodea. Dos personas idénticas pueden heredar el mismo temperamento, pero dependiendo de sus éxitos o fracasos dentro de su ambiente social, de las formas en que satisfacen sus necesidades, van a tener diferente carácter, y por consiguiente diferente personalidad.

Socialmente: el hombre es un ser que nace dentro de un grupo social, es decir un grupo de personas que interactúan entre si y comparten ideas y costumbres. La familia es el grupo primario, la estructura básica de la sociedad donde se establece una relación estrecha entre sus miembros, que influye en el desarrollo de la personalidad. Cada grupo social tiene su propia cultura, que es el modo de vida que adopta, y que comprende todo lo que produce el hombre: forma de organización, educación, creencias, filosofía, folclor, música, danza, lenguaje, escritura, ciencia y tecnología, que se trasmite de generación en generación (herencia cultural).

⁶ Higashida H. Bertha Y. Educacion Para la Salud. Ed. McGraw-Hill Fe. 2006. Pp. 04

Como una alternativa válida que de respuesta y solución a esta situación se plantea en este estudio a la Ciencia Radionica y el área de investigación para este caso es el beneficio que provee esta ciencia a la administración estimulando el incremento del desempeño laboral mediante el uso de técnicas que estimulen y mejoren la salud de los empleados, que favorezca por lo mismo una mejor actitud y enfoque en la realización de su trabajo y en sus relaciones interpersonales, ya que el buen desempeño laboral beneficia también de manera significativa el clima organizacional.

Para ir dando forma y familiaridad se explica lo siguiente: esta ciencia se basa en que todas las formas vivas están sumergidas en un campo electromagnético del planeta tierra, más allá de esto cada forma viviente tiene su propio campo electromagnético el cual al distorsionarse lo suficiente ocasiona un desbalance electromagnético y esto al tiempo se convierte en una enfermedad en el organismo.

La salud para todos ha sido adoptada como política en el más alto nivel⁷ por lo tanto para que una empresa sea de alto nivel tiene que contar con un capital humano con el más alto nivel de desempeño el cual se puede lograr al ser estimulada la salud de los individuos con esta ciencia.

Con la tecnología radionica se analizan los órganos y sistemas del cuerpo humano identificando las condiciones actuales del individuo a través de un diagnostico, así al tener conocimiento de las enfermedades se tiene la posibilidad de crear remedios específicos y con las frecuencias vibratorias identificadas corregir el desbalance.

Estos factores pueden ser expresados en valores numéricos que son conocidos como rates, estos números son campos de energía organizados los cuales caen en lo que la ciencia identifica como campo energético y estos campos pueden ser utilizados como métodos de diagnostico y tratamiento creando patrones de

⁷ Júmate Jesús, Soberon Guillermo. Salud Para Todos Utopía o Realidad?. Colegio Nacional México, 1989. Pp. 60.

curación energética restableciendo sus patrones de salud, lo que a su vez para efecto del presente caso de estudio proporciona la alternativa de afectar positivamente al capital humano de una organización debido a que los instrumentos radiónicos, son capaces de generar una información que emiten hacia el campo vital de dicho ser, con objeto de armonizar su energía vital y sus procesos biofisiológicos, lo que realizan fundamentalmente a través de: armonización de las vibraciones y oscilaciones de sus células, resonancia con su agua orgánica, resonancia y sintonía con su cuerpo energético vital o bioplasma.

Lo anterior, se refleja a nivel físico en salud, a nivel emocional en armonía personal y de grupo, y a nivel mental será más creativo, ya que la calidad de vida laboral es un medio por el cual las organizaciones reconocen su responsabilidad de desarrollar labores y condiciones de trabajo de excelencia tanto para los individuos como para la solidez económica de la organización⁸, es decir, una persona saludable, armoniosa y creativa trabaja mejor por lo tanto se incrementa su desempeño laboral.

1.2 Hipótesis de investigación.

Al utilizar como herramienta alternativa la Ciencia Aplicada de la Tecnología Radionica al capital humano de Comisión Federal de Electricidad, se puede elevar sus niveles de desempeño laboral.

1.3 Objetivo general de la investigación.

Identificar las variables que influyen y que determinan los niveles de desempeño de los empleados de CFE, con la finalidad de aplicar la ciencia radionica y estimular el logro de mejores resultados.

⁸ Davis Keith, Newstrom W. John. Comportamiento Humano en el Trabajo. Ed. McGraw-Hill Decima edición, Ene. 2001.Pp.316

1.3.1 Objetivos específicos.

1.3.1.1 Revisar una alternativa para incrementar el desempeño laboral y con esto la eficiencia del capital humano a través de la ciencia aplicada de la Tecnología Radiónica.

1.3.1.2 Analizar el desempeño laboral como resultado de las condiciones de trabajo y medio ambiente organizacional.

1.3.1.3 Aplicar la Ciencia Radionica al capital humano como alternativa de influencia en las características propias de los empleados con el fin de superar ineficiencias e incrementar su desempeño laboral.

1.4 Importancia del estudio.

La importancia de la presente investigación radica principalmente en proporcionar información que brinde elementos de análisis respecto a la aplicación de la tecnología Radionica como una herramienta que permite a las empresas apoyar cada una de sus áreas de trabajo incrementando la eficiencia de sus empleados través de una alternativa que permite mejorar física, emocional y mental el capital humano de su organización de tal manera que el beneficio de tener personal saludable, armonioso y creativo favorezca el ambiente laboral y su desempeño.

1.5 Alcances y limitaciones del estudio.

El estudio se basa en superar ineficiencias e incrementar la productividad con la ciencia aplicada de la tecnología radiónica, las limitaciones de la investigación seria en primer lugar la falta de compromiso por parte del capital humano muestra de llevar a cabo lo que se convenga para efecto de la investigación.

Por otro lado radionica como herramienta de estudio proporciona una base de análisis sin intervención directa de los sujetos muestra. El propósito de este estudio es realizar una investigación que si bien no podría considerarse contundente si un punto de partida para el análisis respecto de la influencia y los beneficios de la utilización de radionica en las organizaciones, con este caso en

específico se pretende abrir una brecha para posteriores líneas de investigación referente a la utilidad de esta ciencia como herramienta de apoyo en la administración.

1.6 Metodología de la investigación.

Para efecto del presente estudio se plantea la hipótesis de que al utilizar como herramienta alternativa la Ciencia Aplicada de la Tecnología Radionica al capital humano de Comisión Federal de Electricidad, se puede elevar sus niveles de desempeño laboral, los métodos a utilizar para la realización del estudio son los siguientes:

1.6.1 Escenario de la investigación.

La muestra para la realización del estudio se encuentra en Comisión Federal de Electricidad en el Área de Control Baja California.

1.6.2 Diseño de la investigación.

El estudio se inicia con una reunión en la cual se explicaron las razones de la investigación, dado que es importante en este caso la cooperación por parte de los sujetos muestra, posteriormente se tomaron los datos y muestra de diagnostico de cada uno de los sujetos muestra para ser analizada y proveer de la información necesaria para obtener los resultados deseados.

1.6.3 Sujetos.

En cuanto a los sujetos de la investigación, a continuación se enuncian tanto el número, las características como el tipo de muestreo.

1.6.3.1 Numero.

La población objeto de estudio es el área de control baja california de comisión federan de electricidad conformada por un total de 70 empleados de base, la muestra se eligió de manera aleatoria dando un total de 20 personas.

1.6.3.2 Características.

La población requerida para la realización del estudio fue elegida en base a ciertas características que permiten el desarrollo de la investigación. En este caso pudo ser cualquier empresa u organismo social que implique obtención de resultados que reflejen sus niveles de desempeño, para efecto de este estudio la población es al área de control baja california de comisión federal de electricidad.

1.6.3.3 Tipo de Muestreo.

El tipo de muestreo para efecto de la presente investigación fue el aleatorio, se eligió la muestra de esta manera se conformo por empleados de base de diferentes departamentos del área de control baja california de CFE.

1.6.4 Material.

Con la finalidad de lograr un correcto uso de la información se llevó a efecto una selección de instrumentos necesarios para asegurar su validez y confiabilidad.

1.6.4.1 Selección de Instrumentos.

Los instrumentos utilizados para la investigación fueron: evaluación al desempeño oficial del área de control baja california antes y después de la aplicación de radiónica, reunión informativa con grupo de personas interesadas en el proyecto previo a la selección de la muestra formal, entrevista con los sujetos muestra; una hoja de Excel en la cual se tomaron todos los datos de cada uno de los empleados que integran la muestra; muestra de diagnostico: para tomar la muestra de diagnostico se utilizaron guantes, alcohol, lancetas, sobres para toma de muestra de diagnostico y torundas; para realizar diagnostico: equipo radionico mark 12 y software scope, crear medicamento y enviar terapia a distancia; para los medicamentos: botella ámbar de 72 ml, agua destilada y alcohol de caña.

1.6.5 Procedimientos.

1.6.5.1 Administración de los instrumentos

Los instrumentos utilizados permitieron llevar a cabo la investigación de tal manera que se llevara un orden y correcto uso de la información obtenida.

Se aplicó una evaluación al desempeño antes y después del estudio lo cual nos aportó conocimiento sobre las condiciones de la muestra lo cual permitió realizar un comparativo.

Referente a los demás instrumentos, la reunión informativa al inicio fue de gran utilidad ya que después de haber explicado lo que se pretendía con el estudio las personas decidieron de manera voluntaria participar.

La entrevista personal permitió conocer más de los sujetos muestra al tener contacto con cada uno y hacer uso de la hoja Excel fue muy útil ya que ahí se anotó todos los datos personales, sus condiciones actuales y la percepción del responsable del estudio de cada uno de los individuos que lo conforman; los guantes, alcohol, lancetas, sobres y torundas permitieron tomar la muestra para efecto del diagnóstico de una manera segura y confiable para el sujeto muestra, para el investigador y para el estudio en sí; el equipo Mark 12 y el software permitió la realización del diagnóstico, medicamento y la transmisión de terapia para estimular el bienestar físico, emocional y mental de los sujetos muestra.

1.6.5.2 Análisis de datos.

El análisis de los datos y la información obtenida permitieron identificar aquellos factores que hay que prestar mayor atención y estimular en los empleados para favorecer su bienestar y esto se refleje en un mejor desempeño para el área de control baja california.

1.6.5.3 Justificación del tipo de análisis de datos elegido.

La importancia que reviste obtener esta información se relaciona con la posibilidad de ofrecerla y generar beneficios no solo a los empleados y a el área de control baja california de comisión federal de electricidad ya que el estudio sugiere un ganar-ganar y sería interesante se tomara más en cuenta como una herramienta administrativa en todas las organizaciones.

CAPITULO II.

ASPECTOS GENERALES DEL DESARROLLO DE LA CIENCIA RADIÓNICA.

2.1 Origen del estudio e investigación de la ciencia radiónica en el ámbito internacional.

La historia de esta ciencia se desarrolla debido a que surgen desde hace años las voces y el trabajo de muchos científicos e investigadores que ofrecen sus descubrimientos para parar este caótico desenfreno destructor de la vida en nuestro planeta. Uno de estos descubrimientos es la ciencia radionica.⁹

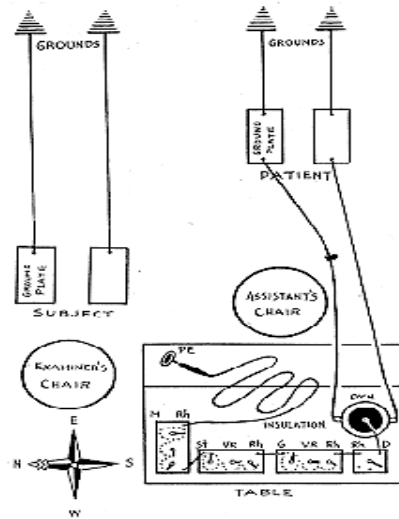
Existen numerosos criterios para dar una definición acerca de la Radiónica, no obstante, a fin de dar una comprensión global y sencilla, se citan las palabras de uno de los principales pioneros e investigadores en su campo de estudio David V. Tansley, que la define de la siguiente manera:

“Es un método de sanación a distancia a través de un instrumento o cualquier otro medio, que utiliza las facultades de percepción extra-sensorial. De este modo, un practicante entrenado y competente puede descubrir la causa de enfermedad de cualquier sistema viviente, sea éste humano, animal, planta o la tierra misma. Entonces se pueden aplicar al sujeto las energías terapéuticas apropiadas para ayudarlo a restaurar su salud a un nivel óptimo”.¹⁰

Históricamente este conocimiento surgió por primera vez de manos del Dr. Albert Abrams, reconocido médico americano, que a principios del siglo XX comenzó a sospechar que la Teoría Celular no era suficiente para hacer un abordaje de los procesos de salud y enfermedad en un individuo.

⁹ Merino de la Fuente, FJ.(2008). Que es rad iónica?. Consultado el 09 de diciembre 2008 en: <http://www.pasoo.com/radionica/francoise/noticias.htm>

¹⁰ Tansley, V. David. Las dimensiones de la Rad iónica. Consultado 11 de diciembre 2008 en: <http://www.radiance.com.ar/radionica.html>

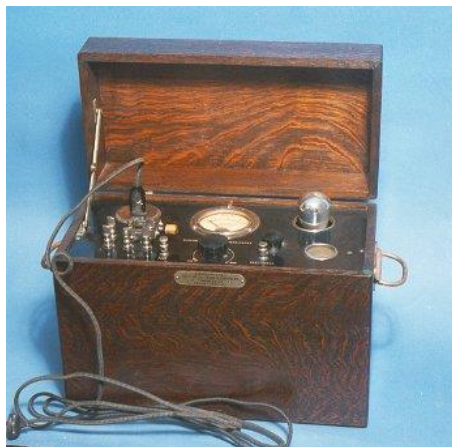


El destacado neurólogo, profundizando en sus investigaciones, descubrió en 1913, que era de mayor importancia considerar la acción de los electrones por sobre los organismos vivos celulares, y que por tanto éstos respondían a una serie de impulsos electromagnéticos a través de los cuales se desarrollaban o neutralizaban determinadas patologías tanto en plantas como en animales. Este concepto surgió al detectar en el abdomen de un paciente con cáncer una pequeña zona que, al palparla, emitía una nota, la cual era totalmente distinta al palparla en un paciente saludable.



En sus trabajos de laboratorio el Dr. Abrams llegó a conectar al paciente enfermo con un hombre sano, mediante un alambre de cobre. De esta forma pudo comprobar que las emanaciones que la persona emitía, eran transmitidas hacia el otro individuo, produciendo esta nota en la misma área del abdomen del individuo enfermo, favoreciendo así su estado de salud. De igual forma, más tarde llegó a la conclusión de que no era necesaria la presencia del paciente y que bastaba con una muestra de su sangre para inducir una acción en los músculos del abdomen en los que aparecía la nota. Denominó al método de diagnóstico "ERA": Reacción Electrónica de Abrams.

Este es el instrumento que desarrollo para aplicar su teoría referente al método ERA:



Su descubrimiento como método científico comenzó a utilizarse en el diagnóstico y tratamiento de muchas enfermedades en una época en que eran muchas de ellas incurables y con elevados índices de mortalidad, pues los medios de diagnóstico eran bastante rudimentarios y aun no existían los antibióticos, ni la mayoría de los medicamentos de que hoy día disponemos.

Debido al éxito que obtuvo con sus tratamientos tuvo numerosos seguidores y colaboradores, llegando posteriormente a Europa, lo que permitió que su

investigación se ampliara y se extendiera no sólo al campo de la medicina, sino a todos aquellos en que se desenvuelve la vida.

La teoría de Abrams fue comprobada y validada en Inglaterra en 1924, año de su muerte, por un comité científico presidido por Sir Thomas Horder. El notable impulso aportado a la radiónica por Abrams se vio fortalecido por la obra también genial de algunos de sus discípulos, entre los que figuraba la quiropráctica norteamericana Ruth Drown.

La Dra. Drown dio un avance a las investigaciones del Dr. Abrams, utilizando por primera vez un instrumento que no requería la presencia del paciente.

Ella en 1939 escribía: "La era del arte curativo, en la cual se administraba al paciente remedios y productos químicos de la Tierra y del agua ha dado otro paso hacia delante, y ha entrado en el ciclo del aire, adaptándose a la llegada de la radio y la televisión." En Inglaterra siguió con sus trabajos el Ingeniero George De LaWarr quién comprobó que la mente humana podía afectar la formación celular.

Con el correr del tiempo muchos investigadores de renombre incursionaron en radiónica, pero sus principales impulsores estuvieron en Inglaterra, primero de la mano de la Sociedad de Radiestesia Médica y más tarde el Ing. De LaWarr ahondó las investigaciones desde sus laboratorios, junto a Marjorie, su esposa.

Otros precursores renombrados han sido Bruce Copen, quien ha sistematizado la radiónica de manera clara y sencilla, dando a conocer una línea de equipos de gran practicidad fabricados en los laboratorios del mismo nombre en Alemania. En 1947 el Dr. Copen presentó su primer equipo y desde entonces se ha venido trabajando en él sin interrupciones, desarrollando diferentes sistemas terapéuticos y de diagnóstico hasta que en el año 2000 es lanzado el innovador equipo MARS III, el cual se ha seguido enriqueciendo y perfeccionando.

Actualmente las oficinas centrales de Laboratorios Copen se encuentran en Múnich, siendo su Director Mr. Harald Rauer, quien continúa impulsando los conceptos innovadores para Mars III y todos sus equipos a través de la investigación científica.

Malcolm Rae y el Dr. David V. Tansley han sido otros exponentes, siendo éste último quien dio un impulso exponencial a la radiónica.

La Radiónica, si bien en un principio sólo se aplicó en la salud humana, a medida que se fue conociendo se extendió a todos los campos de la Biología. Hoy se ha convertido en una técnica multidisciplinar que precisa para su investigación del concurso de expertos y científicos en múltiples áreas.¹¹

En la actualidad existen laboratorios y centros de investigación y desarrollo de la radiónica en Europa, América latina y estados unidos, se utiliza también en veterinaria para el tratamiento de enfermedades en animales. En este apartado destacan los trabajos realizados por miembros de la Asociación Radiónica de Inglaterra con los problemas vertebrales de los caballos de carreras, perros, gatos, etc.

Se han creado diversas líneas de investigación referentes a las diferentes aplicaciones de esta ciencia, como se menciono anteriormente estas investigaciones se han realizado con un auge sostenido en Europa en medicina, agricultura, veterinaria y conservas de alimentos.

La Agricultura a la par con la medicina es uno de los campos donde esta ciencia obtiene sus mejores resultados; de hecho, desde hace muchos años se recurre a ella con gran éxito para mejorar la calidad de los productos agrícolas, aumentar el rendimiento de las tierras de labor, ahorrar en fertilizantes y agua, y

¹¹ Merino de la Fuente F. J. (2000). Radionica. Barcelona España, Ediciones Obelisco.(p.17)

combatir las plagas de insectos, hongos y malas hierbas que asolan las cosechas. Además, su interés para la agricultura biológica no tiene precio.

En España se tiene amplia experiencia en el área gracias a las investigaciones que está llevando a cabo el Instituto Científico Multidisciplinar Jovellanos, donde se investiga sobre la aplicación de la Radiónica en diversos cultivos (cereales, hortalizas, frutas, etc.).

Los médicos de la Fundación C.I.A.T.R.A. (Centro Investigación Aplicación Terapéutica Radiónica) de España han tratado a más de 19.884 enfermos, de los que tienen perfectamente estudiados a efectos de seguimiento y control a 6.858, todos ellos pacientes de diversas enfermedades que han sido tratados con métodos radiónicos¹². De hecho ya se ha mencionado que el campo de acción de esta ciencia es muy vasto y su aplicación genera resultados palpables y significativos como los casos de infertilidad femenina tratados con numerosas terapias a través del análisis o diagnóstico radiónico, por el Prof. Dr. Yasser El Naggar, Universidad de Zagazig, Facultad de Medicina de Egipto.¹³

El estudio demuestra que la terapia radiónica puede contribuir notablemente a la lucha contra el dolor y la enfermedad, siempre considerándola como un instrumento complementario a la medicina moderna.¹⁴

Sin embargo, pese a su gran impacto aun no se ha creado una línea de investigación que permita comprobar los beneficios de esta ciencia como una herramienta en la administración.

Las empresas pueden mejorar el retorno sobre la inversión en el desarrollo de los empleados adoptando programas novedosos para compartir los costos.¹⁵

¹² Merino de la Fuente F. J. (2000). Radionica. Barcelona España, Ediciones Obelisco.(p.17)

¹³ Aragón, Jorge D. consultada el 21 Febrero 2009. <http://www.radiance.com.ar/noticias.html>

¹⁴ Merino de la Fuente, FJ. La Rad iónica: una ciencia de curación a distancia. (2007). Consultado el 20 de septiembre 2008 en: <http://www.medenergetica.com.ar/content/view/20/28/>

¹⁵ Cappelli, Peter. Gestión de Talento para el siglo 21. Harvard Bussines Review. Consultado 05 Febrero 2009 en http://www.hbrl.com/GE/desc_px.asp?id_noticia=3293&cuerpo=927&edicion=22&sitio=1

2.2 El estudio e investigación de la ciencia radiónica en América Latina.

Hace algunos años en Argentina inicia la empresa Radiance en el mercado de la radiónica para darle un nuevo impulso a este campo en ese país, con la finalidad de comercializar instrumentos idóneos para la investigación y la práctica de la radiónica, así como promoverla en occidente basándose en los fundamentos originales desarrollados y promovidos por sus precursores de Inglaterra.

Radiance surgió en los años noventa, cuando ante la experiencia de trabajar con equipamiento de radiónica inglés, y observando los maravillosos logros obtenidos, se atendió a la inquietud de desarrollar equipos sobre la base de aquellos que ya se conocían en lo operativo y funcional de los instrumentos, y gracias a que funcionan muy bien se han compartido y transmitido en occidente para que puedan ser aprovechados y conocidos por mas personas.

2.3 El estudio e investigación de la ciencia radiónica en México.

Así como en varios países alrededor del mundo los laboratorios Copen tienen distribuidores de equipos también en México, sin embargo en todo el país son pocos los médicos que utilizan esta tecnología, aun que cabe mencionar que esta ciencia está cobrando terreno y poco a poco ha ganado un espacio importante en el área de diagnostico y terapias a personas con serias patologías incluso casos terminales.

En Mexicali está registrado el Instituto Nacional para el Estudio de Radiónica de la Clinica Cer Tecnologias para la Vida, que hasta agosto del 2008 en el Estado de Baja California, ha proporcionado exitosamente sus servicios de diagnostico, tratamiento y terapias de radiónica y ozonoterapia a pacientes de varios estados de la república y estados unidos, algunos con enfermedades en fase terminal obteniendo excelentes resultados, actualmente están en operación en la Cd. De Tecate, Baja California.

Así mismo en la Cd. De Tecate existe una empresa seria dedicada a la fabricación y distribución de instrumentos radionicos con el único propósito de

crear una nueva alternativa para todos aquellos que desean ingresar al mundo fascinante de la auto curación y otras aplicaciones como la agricultura.

La empresa se llama Homeonic fábrica y distribuye en todo el mundo instrumentos, equipos y accesorios con los que se puede motivar y estimular el potencial de auto-curación y regeneración natural a través de la renovación de la memoria estructural del campo bio-energético.

2.4 Reflexión general.

La salud en México, en Estados Unidos y en la mayoría de los países del mundo está enferma. Los tratamientos médicos han tenido avances asombrosos, pero la presentación y entrega de esos tratamientos son a menudo ineficientes e ineficaces. Los problemas, que van desde los costos hasta los errores médicos, claman por soluciones ingeniosas, y se han realizado enormes inversiones en innovación pero demasiados esfuerzos fallan. Para descubrir por qué, se debe desglosar el problema, observar los diferentes tipos de innovación que existen y examinar las fuerzas que los afectan, el hecho de permitir expandir nuestro conocimiento a nuevas alternativas que favorezcan la salud de los individuos no representa un caso aislado para obtener beneficios en las organizaciones debido a que favorecer la salud del capital humano se ve reflejado a su vez el desempeño laboral, y esto es redituable para las empresas.

Tres tipos de innovación pueden hacer mejor y más barata la salud. Una cambia las formas en que los consumidores compran y usan los servicios de salud, otra recurre a la tecnología y la tercera genera nuevos modelos de negocios.¹⁶

¹⁶ Herzlinger, Regina E. Por qué es tan difícil la innovación en el ámbito de la salud. Harvard Bussines Review. Consulta del día 24 de Febrero 2009.
http://www.hbrl.com/GE/desc_px.asp?id_noticia=2960&cuerpo=955&edicion=22&sitio=1

CAPITULO III

EL AMBITO LOCAL DE APLICACIÓN DE LA CIENCIA RADIÓNICA: CASO PRÁCTICO CFE ÁREA DE CONTROL BAJA CALIFORNIA.

3.1 Antecedentes

Comisión Federal de Electricidad (CFE) con el fin de integrar bajo una misma dirección y por ende administrar más eficientemente el despacho de carga utilizando metodología uniforme, fundó en 1962 la Oficina Nacional de Operación de Sistemas y en razón de la evolución del sistema el 20 de septiembre de 1976 se creó el Despacho Nacional de Carga, órgano coordinador responsable de las Oficinas de Operación de Sistemas, dependientes de la Dirección General, con el objetivo fundamental de administrar la operación de los sistemas en todo el territorio nacional, aplicando las medidas necesarias para mantener el suministro de energía eléctrica en forma continua, con calidad, seguridad al mínimo costo de generación, dentro de las normas establecidas.

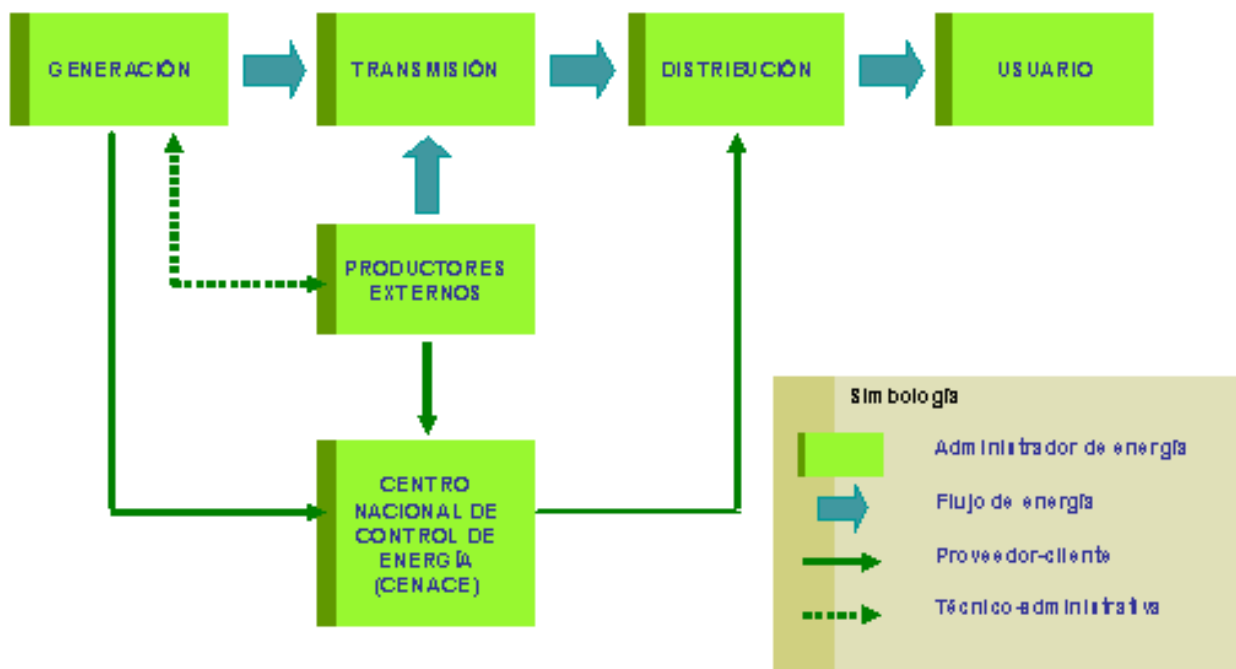
El 29 de abril de 1977 el Despacho Nacional de Carga cambió su denominación por la de Centro Nacional de Control de Energía (CENACE), quedando como órgano dependiente de la Gerencia General de Operación. Con motivo de la modificación de la estructura orgánica de la CFE y de la expansión del servicio público de energía eléctrica, derivada de los proyectos en proceso de desarrollo, en 1980 el Centro Nacional de Control de Energía se transforma en gerencia dependiendo desde entonces de la Subdirección de Operación, con la función básica de dirigir la operación y supervisión de la infraestructura eléctrica propiedad de CFE, para garantizar como fin último la prestación del servicio público de energía eléctrica a los usuarios.

El día 8 de abril de 1982, entró en vigor la estructura orgánica actual del Centro Nacional y Áreas de Control.

El 4 de octubre de 1993, el CENACE se desliga de la Subdirección de Operación incorporándose a la Subdirección de Transmisión, Transformación y Control, además la Gerencia del CENACE se convierte en coordinación.

El día 10 de diciembre de 2002, la coordinación del CENACE se desliga de la Subdirección de Transmisión, Transformación y Control para convertirse en la Subdirección del Centro Nacional de Control de Energía.

La Dirección de Operación tiene como producto el suministro del servicio de Energía Eléctrica, el cual se entrega por la cadena productiva generación-transmisión-distribución a los clientes, el CENACE realiza las funciones de control, para satisfacer los requisitos previamente convenidos, como se presenta en la siguiente figura:



El CENACE lleva a cabo sus funciones a través de ocho Áreas de Control distribuidas a lo largo de la República Mexicana como se muestra en la siguiente figura.



El presente estudio muestra la aplicación de la ciencia radiónica como una herramienta administrativa para el incremento del desempeño laboral, se llevo a cabo con el apoyo de la medición que efectuó el Sistema de gestión de la calidad implementado en el Área de Control Baja California por el representante de la dirección.

3.2 CFE Área de control Baja California (ACBC)

El ACBC inició administrativamente sus funciones en diciembre de 1977 con el programa de turnos continuos y la instalación de una terminal de tiempo compartido enlazada con la computadora de Oficinas Nacionales.

En atención a las nuevas necesidades de espacio que presenta la instalación de equipo y condiciones de seguridad para el personal especializado en ésta área, el 7 de febrero de 1981 el ACBC se traslado a un edificio propio, construido con los requerimientos apropiados para el desarrollo de sus actividades.

Actualmente el Área de Control Baja California está conformada por el Centro de Control (Sede) y por las Subáreas de Control Valle, Costa y La Paz.

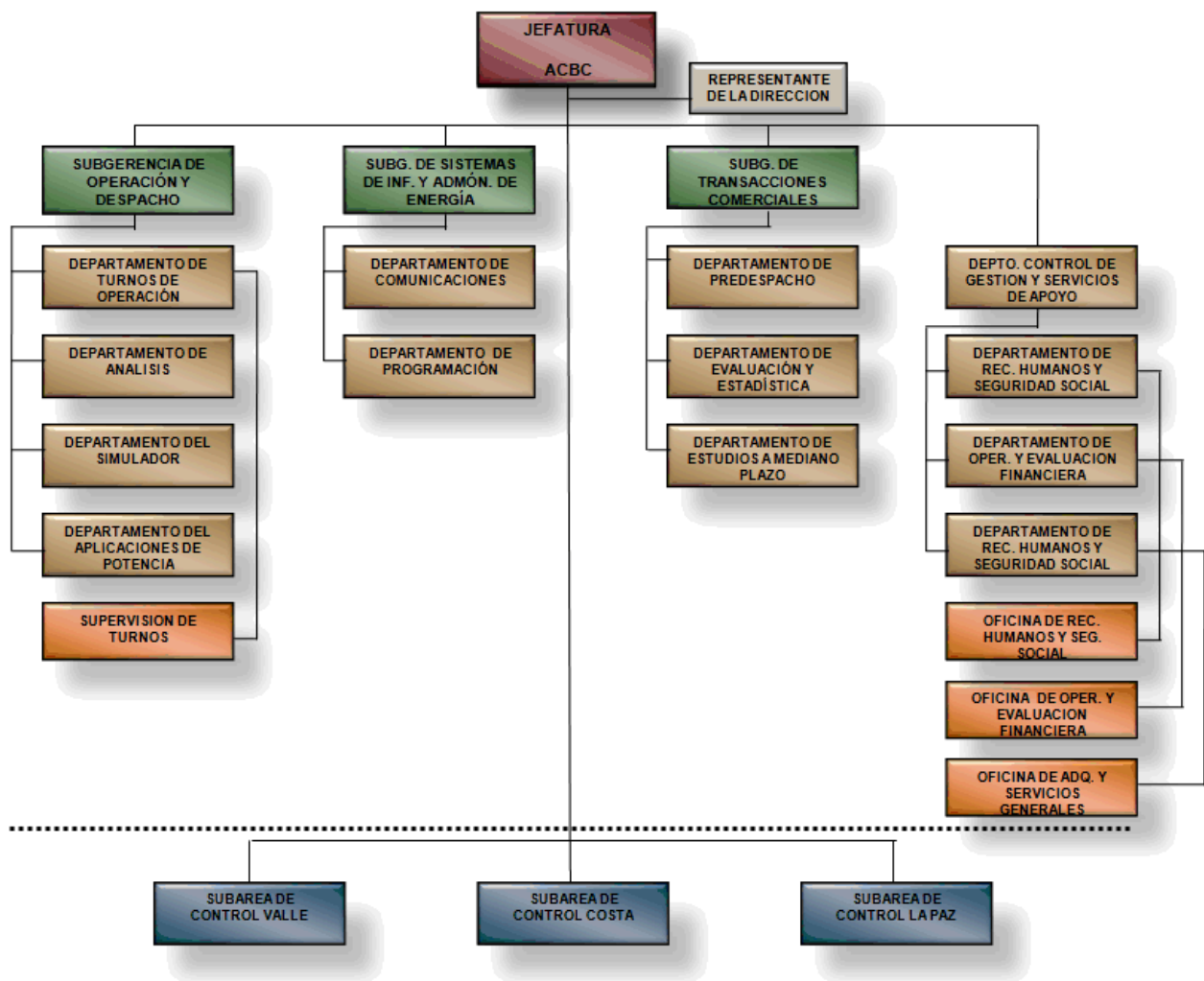
La herramienta principal que se tiene para la operación del sistema eléctrico en el Centro de Control, Subárea Valle y Subárea Costa, es el Sistema de Información en Tiempo Real para la Administración y Control de la Energía (SITRACEN) junto con las comunicaciones de voz y datos hacia las centrales y subestaciones. Dentro de las funciones principales del SITRACEN, está el monitoreo y control del sistema eléctrico, el control automático de generación, programación de intercambios de energía así como programas de estimador de estado y flujos de potencia.

En la Subárea La Paz, se cuenta con el Sistema de Adquisición de Datos y Telecontrol (SADYT) que tiene las funciones de monitoreo y control, este equipo fue fabricado por la Compañía Valmet Automation y se puso en servicio en enero de 1993.

El ACBC tiene como función principal planear, operar, supervisar y controlar el sistema eléctrico de potencia a su cargo y las transacciones en el mercado de energía.

Las oficinas generales del ACBC se localizan en la ciudad de Mexicali, B.C. México y tiene bajo su responsabilidad dos sistemas eléctricamente separados entre sí; el Sistema Baja California (SBC), interconectado eléctricamente con el Sistema Oeste de los Estados Unidos de Norteamérica y el Sistema Baja California Sur (SBCS) que es un sistema eléctricamente aislado. La extensión territorial a la que da servicio el ACBC comprende a los estados de Baja California, Baja California Sur y parte del norte de Sonora.

La estructura orgánica funcional de Comisión Federal de Electricidad ACBC se muestra en la siguiente figura.



El presente estudio muestra la aplicación de la ciencia radiónica como una herramienta administrativa para el incremento del desempeño laboral, se llevo a cabo con el apoyo de la medición que efectuó el Sistema de gestión de la calidad implementado en el Área de Control Baja California por el representante de la dirección.

3.2.1 Misión y Visión del Área de Control Baja California

Misión:

Asegurar, dentro de un marco de competencia y actualizado tecnológicamente, el servicio de energía eléctrica, en condiciones de cantidad, calidad y precio, con la adecuada diversificación de fuentes de energía.

Optimizar la utilización de su infraestructura física, comercial y de recursos humanos.

Proporcionar una atención de excelencia a nuestros clientes.

Proteger el medio ambiente, promover el desarrollo social y respetar los valores de las poblaciones donde se ubican las obras de electrificación.

Visión:

Una Empresa de clase mundial que participa competitivamente en la satisfacción de la demanda de energía eléctrica nacional e internacional, que optimiza el uso de su infraestructura física y comercial, a la vanguardia en tecnología, rentable, con imagen de excelencia, industria limpia y recursos humanos altamente calificados.

3.2.2 Política o compromiso de calidad del área de control Baja California

Satisfacer las necesidades de energía eléctrica de la sociedad, mejorando la competitividad asegurando la eficacia de los procesos de la dirección de operación, sustentados en la autonomía de gestión de sus áreas y con el compromiso de:

- Desarrollar el capital humano
- Prevenir y controlar los riesgos que afectan la integridad de los trabajadores e instalaciones.
- Cumplir con la legislación, reglamentación y otros requisitos aplicables.
- Prevenir la contaminación.

Mejorando continuamente la eficacia de nuestro sistema integral de gestión.

3.2.3 Cultura

La tarea fundamental de CFE área de control Baja California es satisfacer la demanda de energía eléctrica que exige la sociedad y procurar cumplir con esa función sin perturbar los recursos naturales y el patrimonio cultural de nuestro país.

Así, las obras de infraestructura eléctrica, no sólo toman en cuenta el costo y los requerimientos técnicos, sino también consideran las condiciones ambientales y sociales del entorno donde se desarrollan. Esto les permite asumir decisiones sobre la ubicación de cada construcción y sobre las características de su diseño y operación, previniendo consecuencias en el ambiente, en las personas y en el patrimonio cultural.

Identifican las posibles implicaciones que acarrearán sus proyectos y aplican las medidas pertinentes para prevenir o controlar las posibles secuelas sobre el entorno ambiental y cultural, cumpliendo así con la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente, la Ley General de Desarrollo Forestal

Sustentable y la Ley Federal Sobre Monumentos y Zonas Arqueológicas, Artísticas e Históricas, sus respectivos reglamentos y las Normas Oficiales Mexicanas en ambas materias.

3.3 Sistema de administración para la calidad del área de control Baja California

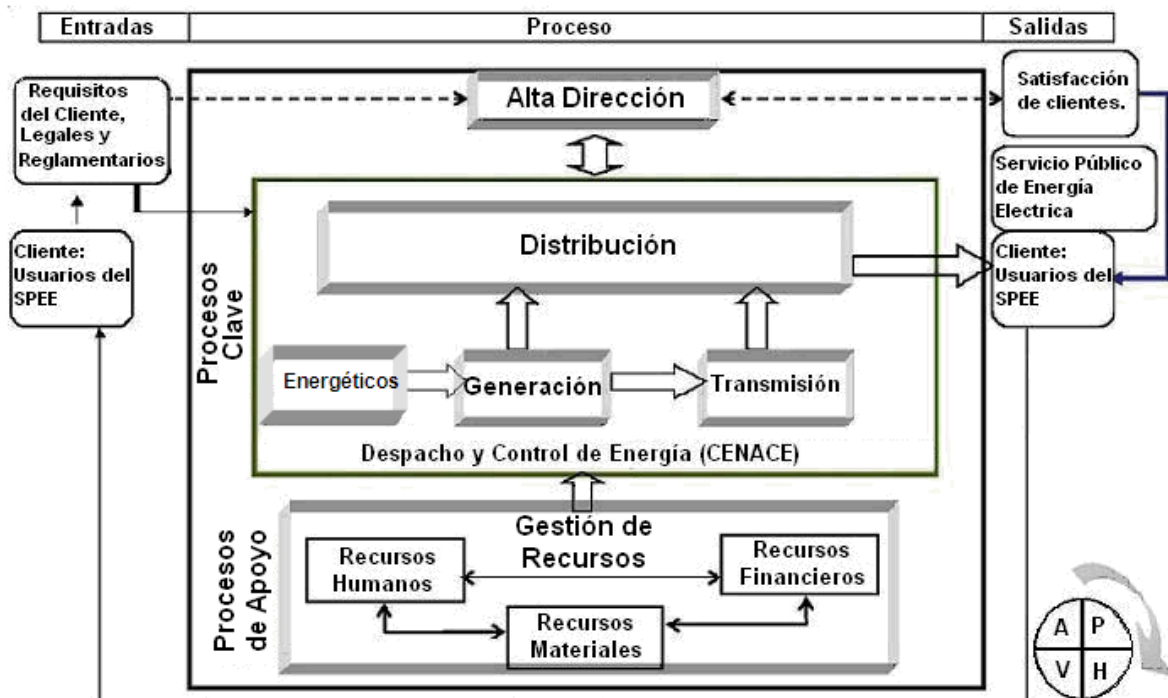
Se determinó como una decisión estratégica establecer, documentar, implementar y mantener un Sistema Integral de Gestión (SIG) que incluye aspectos en materia de Calidad, Ambiental y seguridad y salud en el trabajo, basados en los requisitos establecidos en las normas vigentes ISO 9001, 14001, y la NMX-SAST-001, lo cual ayuda a la mejora continua de la eficiencia y la eficacia así como su competitividad, para cumplir con los requisitos de los clientes y de las partes interesadas (Comunidad, Grupo Directivo, Personal, Organismos Públicos y Proveedores), considerar los requerimientos, necesidades y expectativas.

Para administrar los procesos identificados dentro del Sistema Integral de Gestión, necesarios para el suministro del servicio de energía eléctrica, se establece y mantiene como documento básico un manual, en el cual en cada uno de los capítulos se mencionan las referencias a los procesos, documentos o procedimientos, que describen detalladamente la forma de cumplir los requisitos: legales, normativos, de los clientes y de las partes interesadas, en un marco de mejora continua.

El campo de aplicación del presente manual es para todos los centros de trabajo que integran el ámbito del ACBC.

Para que este enfoque basado en procesos, funcione de manera eficaz se requiere:

- Considerar los procesos en términos que muestren resultados y aporten valor.
- Obtener resultados del desempeño y eficacia de los procesos, medidos por indicadores de eficacia evidenciados en registros.
- La comprensión y el cumplimiento de los requisitos de las normas de referencia.
- La mejora continua de los procesos con base en mediciones objetivas de su desempeño.



En el diagrama anterior se muestra la interacción de procesos y la secuencia entre ellos, se gestionan sus procesos de acuerdo con los requisitos de las normas vigentes ISO-9001, ISO-14001, y la NMX-SAST-001.

En el ACBC se controlan los procesos clave y de apoyo relacionados. Las actividades y servicios que se contratan con áreas externas, que afectan al producto y su conformidad, son controladas a través del Proceso de Gestión de Recursos.

Estructura documental del SIG



Bajo este contexto se justifica para el área de control Baja California un estudio aplicando la ciencia radiónica como una herramienta de apoyo a su sistema integral de gestión, la figura anterior muestra la estructura documental que refleja los campos de de aplicación y los niveles, aspectos que son sujetos a medición y análisis en el documento oficial de evaluación al desempeño del ACBC.

CAPITULO IV

ANALISIS DE RESULTADOS

4.1 Estudio caso Radiónica

Como se menciona en el capítulo anterior, bajo el contexto que maneja el área de control Baja California de CFE considera que los procesos que se realicen muestren resultados que aporten valor, que a través de indicadores de eficacia se refleje el desempeño y que exista una mejora continua de los procesos con base a mediciones objetivas.

El estudio de radiónica atendiendo a sus necesidades provee al área de control una herramienta que permite incrementar su desempeño laboral dado que con el diagnostico de las condiciones actuales de sus empleados ofrece la posibilidad de estimular y modificar aquellas condiciones encontradas que no favorecen un desempeño eficaz.

Es por demás interesante la información que arroja el estudio, ya que se estimulo a la muestra de personal del área de control baja california por un periodo de un mes comprendido del 09 de Febrero al 9 de marzo del 2009 y los resultados fueron favorables, a continuación se presenta la información obtenida de la aplicación del estudio de radiónica aplicado con el fin de incrementar el desempeño laboral.

4.2 Resultados de aplicación de la herramienta

Las siguientes tablas reflejan las condiciones de la muestra previas y después al estudio de radiónica por cada una de las áreas que fueron evaluadas. Cabe mencionar que en la herramienta de medición cada rubro expresado mide aspectos específicos que no se muestran en la figura que a continuación de presenta.

PREVIO A RADIONICA															
A1.-CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO	100	100	100	100	100	100	100	100	89	100	100	100	100	100	99.21
A2.-CONOCIMIENTOS PARA LA PROMOCION	100	100	100	89	0	0	0	0	89	100	100	100	100	100	97.8
B1.- ACTITUD EN EL TRABAJO	78	75	63	76	97	99	76	96	83	100	100	85	100	97	87.5
B2.- ACTITUD HACIA LAS PERSONAS	100	100	80	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98.57
B3.- SEGURIDAD PERSONAL	100	81	0	0	80	66	66	81	0	0	0	0	80	0	79.14
C1.- ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	70	70	60	100	100	100	100	100	100	100	70	70	100	100	88.57
C2.- DIRECCION Y ANALISIS	40	40	100	100	60	60	60	100	100	100	100	100	100	0	75.71
C3.- SUPERVISION	70	70	100	100	0	60	60	100	0	0	0	70	100	100	83
D1.- CALIDAD Y OPORTUNIDAD	100	100	100	75	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98.21
D2.- PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	89	89	89	100	89	89	89	100	89	89	100	100	89	100	92.93

RESULTADO DESPUES DE RADIONICA															
A1.-CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO	100	100	100	100	100	100	100	100	89	100	100	100	100	100	99.21
A2.-CONOCIMIENTOS PARA LA PROMOCION	100	100	100	89	0	0	0	89	89	100	100	100	100	100	97
B1.- ACTITUD EN EL TRABAJO	97	84	80	86	97	99	89	96	92	100	100	85	100	100	93.21
B2.- ACTITUD HACIA LAS PERSONAS	100	100	80	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	98.57
B3.- SEGURIDAD PERSONAL	100	81	0	0	80	66	66	81	0	0	0	0	80	0	79.14
C1.- ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	70	70	60	100	100	100	100	100	100	100	100	70	100	100	90.71
C2.- DIRECCION Y ANALISIS	40	40	100	100	60	60	60	100	100	100	100	100	100	100	82.86
C3.- SUPERVISION	70	70	100	100	0	60	60	100	0	0	0	70	100	100	83
D1.- CALIDAD Y OPORTUNIDAD	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100
D2.- PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	89	89	89	100	89	89	89	100	89	89	100	100	89	100	92.93

La herramienta de análisis fue la evaluación al desempeño oficial de CFE que se muestra en anexo 3.

En las figuras anteriores se pueden observar claramente los cambios ocurridos en cada uno de los rubros, en algunos no hubo variación, sin embargo si vemos el siguiente análisis comparativo podremos observar específicamente cuales fueron los cambios reflejados.

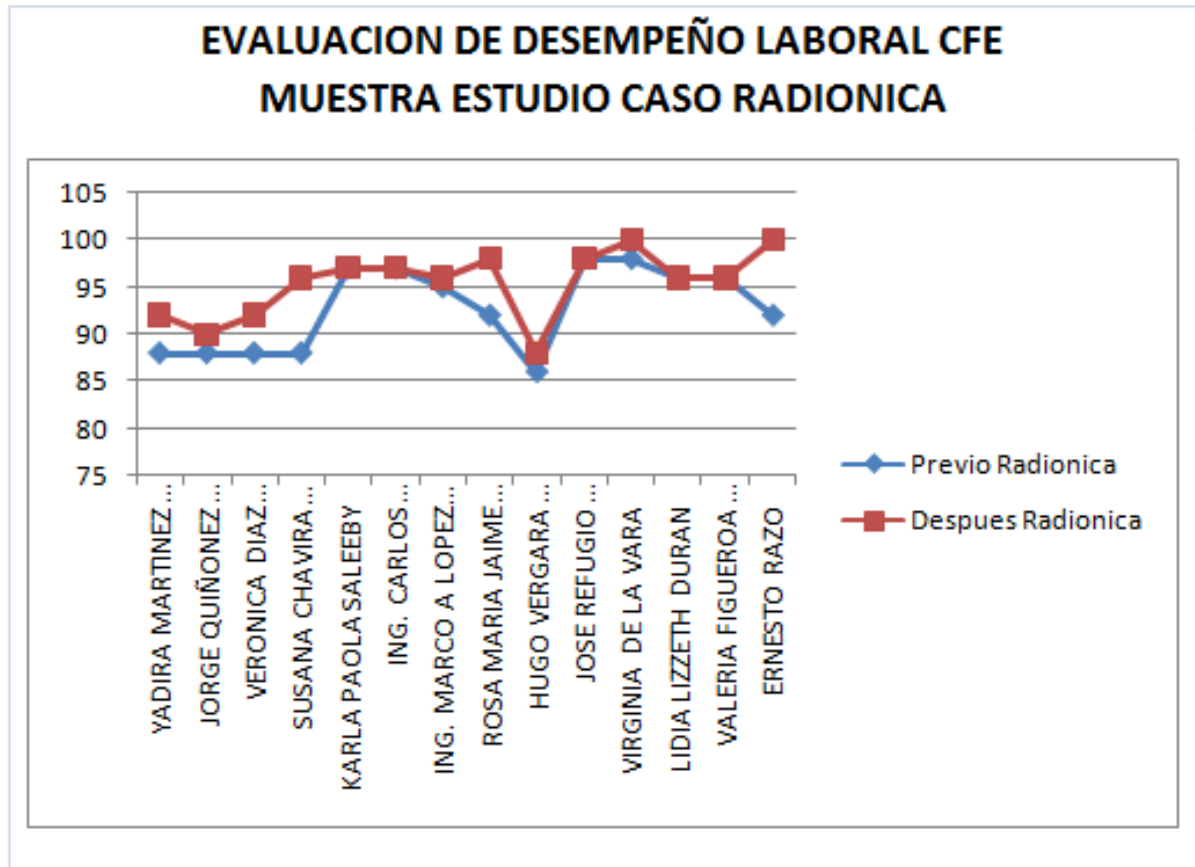
ANALISIS COMPARATIVO	ANTES	DESPUES	DIFERENCIA
A1.-CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO	99.21	99.21	0.00
A2.-CONOCIMIENTOS PARA LA PROMOCION	97.80	97.00	-0.80
B1.- ACTITUD EN EL TRABAJO	87.50	93.21	5.71
B2.- ACTITUD HACIA LAS PERSONAS	98.57	98.57	0.00
B3.- SEGURIDAD PERSONAL	79.14	79.14	0.00
C1.- ORGANIZACIÓN EN EL TRABAJO	88.57	90.71	2.14
C2.- DIRECCION Y ANALISIS	75.71	82.86	7.14
C3.- SUPERVISION	83.00	83.00	0.00
D1.- CALIDAD Y OPORTUNIDAD	98.21	100.00	1.79
D2.- PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	92.93	92.93	0.00

La figura anterior muestra las áreas evaluadas que reflejaron mayor incremento con la aplicación de radiónica.

Se puede observar en la comparación de los promedios que los empleados mejoraron su actitud en el trabajo, en su organización para realizarlo, lograron mayor dirección y análisis y su trabajo se entrego con mayor calidad y oportunidad.

Ahora, es interesante ver el movimiento en los promedios que se dio de manera particular en cada uno de los sujetos validos de la muestra.

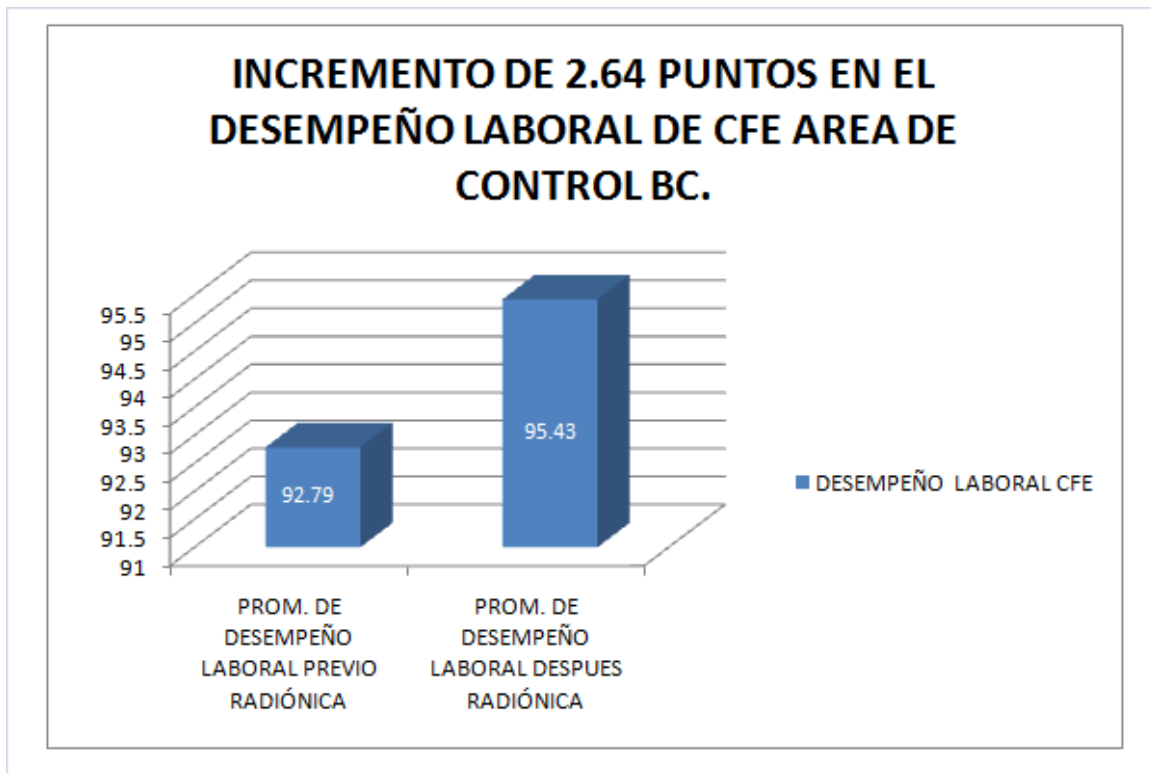
La siguiente grafica muestra las variaciones en cada uno de los elementos de la muestra evaluada.



La comparación de los resultados refleja una variación que comprueba la hipótesis del estudio que plantea que al utilizar como herramienta alternativa la Ciencia Aplicada de la Tecnología Radionica al capital humano de Comisión Federal de Electricidad, se puede elevar sus niveles de desempeño laboral.

Los resultados obtenidos comprueban el supuesto inicial dado que el promedio de desempeño laboral de la muestra evaluada previo al estudio de radiónica era

de 92.79 y después de su aplicación de 95.43, en la siguiente grafica de muestra la diferencia de 2.64 puntos de incremento en su promedio de desempeño con la aplicación de radiónica durante el periodo de un mes.



CAPITULO V.

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES GENERALES.

5.1 Conclusión

El presente estudio de caso representa solo una pequeña parte de lo mucho que se puede lograr aplicando la ciencia radiónica en las empresas, es importante no dejar de lado que el hecho de haber estimulado a cada uno de los sujetos muestra con emociones positivas, enfoque, genialidad, disciplina, armonía, paz interior, concentración, etc. Favoreció su desempeño laboral.

Por otro lado hay que mencionar que la base proporcionada por el diagnostico radionico permitió estimular al personal de la UCBC de CFE una gran cantidad de emociones positivas aunadas a un refuerzo a su sistema inmunológico, además, permitió corregir alergias ambientales y alimentarias que afectan su sistema ya que científicamente se ha comprobado que las personas con alergias suelen ser más irritables y somnolientas lo cual no favorece un enfoque favorable en la realización de sus actividades, por último, se incluyo un balance para contrarrestar electro smog que es contaminación por electricidad lo cual deprime y degenera las células oxidándolas y ocasionando problemas de salud, estrés y fatiga crónica.

El resultado de haber estimulado a los sujetos muestra con lo que se menciona en el párrafo anterior comprueba la hipótesis planteada se puede decir que efectivamente la ciencia radiónica viene a marcar la nueva pauta como herramienta administrativa en las empresas en beneficio de lograr un mejor desempeño laboral del capital humano de las mismas.

5.2 Recomendaciones.

La aplicación de esta ciencia es de gran utilidad, la evaluación así lo demuestra en el caso particular de el área de control de baja california de CFE y sería realmente interesante fomentar su utilización no solo en comisión federal si no en todas las organizaciones que pretendan lograr un beneficio significativo, si un solo mes en al área de control aporte grandes beneficios esto es solo una invitación a contemplar el impacto que su implementación tendría en el futuro.

Por otro lado cabe mencionar, que sería interesante fungir en occidente como punta de lanza en la apertura de una línea de investigación y desarrollo relacionada con esta ciencia con la finalidad de que su estudio aporte la opción de ser utilizada como una herramienta administrativa validada por una institución académica en este caso UABC la cual provea de su conocimiento para elevar los niveles de desempeño en las empresas.

Es ambicioso pero visionario el lograr crear una conciencia de apertura ante nuevas técnicas o herramientas que nos lleven como nación al nivel de los países de primer mundo.

BIBLIOGRAFIA

1. Mtra. Alejandra Apiquian Guitart. Presentación realizada en el Tercer Congreso de Escuelas de Psicología de las Universidades Red Anáhuac. Mérida, Yucatán 26 y 27 de abril, 2007.
<http://www.anahuac.mx/psicologia/archivos/artburnout.doc>
2. Chavarría, Enggie (2008). Reportan Incremento de desempleo.
Consultado 28 de Noviembre de 2008 en:
http://www.exonline.com.mx/diario/noticia/dinero/economia/reportan_incremento_del_desempleo/413647
3. Higashida H. Bertha Y. Educación Para la Salud. Ed. McGraw-Hill Fe. 2006.
4. Mental health in the workplace: Introduction (solo en ingles). Preparado por Sra. Phyllis Gabriel y Sra. Marjo-Riitta Liimatainen. Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, octubre de 2000. ISBN 92-2-112223-9.
5. Trabajo saludable, Salud en a economía. Journal of Occupational and Enviroment Medicine. . Volumen 51, Número 1, enero de 2009.
Consultada: 15 Enero 2009.
6. Júmate Jesús, Soberon Guillermo. Salud Para Todos Utopía o Realidad?. Colegio Nacional México, 1989.

7. Davis Keith, Newstrom W. John. Comportamiento Humano en el Trabajo. Ed. McGraw-Hill Decima edición, Ene. 2001.
8. Merino de la Fuente, FJ.(2008). Que es radiónica?. Consultado el 09 de diciembre 2008 en: <http://www.pasoo.com/radionica/francoise/noticias.htm>
9. Tansley, V. David. Las dimensiones de la Rad iónica. Consultado 11 de diciembre 2008 en: <http://www.radiance.com.ar/radionica.html>
10. Merino de la Fuente F. J. (2000). Radionica. Barcelona España, Ediciones Obelisco.
11. Aragón, Jorge D. consultada el 21 Febrero 2009. <http://www.radiance.com.ar/noticias.html>
12. Merino de la Fuente, FJ. La Rad iónica: una ciencia de curación a distancia. (2007). Consultado el 20 de septiembre 2008 en: <http://www.medenergetica.com.ar/content/view/20/28/>
13. Cappelli, Peter. Gestión de Talento para el siglo 21. Harvard Bussines Review. Consultado 05 Febrero 2009 en http://www.hbral.com/GE/desc_px.asp?id_noticia=3293&cuerpo=927&edicion=22&sitio=1
14. Herzlinger, Regina E. Por qué es tan difícil la innovación en el ámbito de la salud. Harvard Bussines Review. Consulta del día 24 de Febrero 2009. http://www.hbral.com/GE/desc_px.asp?id_noticia=2960&cuerpo=955&edicion=22&sitio=1

ANEXO 1 Muestra

	NOMBRE	DIRECCION	TELEFONO CASA	CELULAR	E-MAIL	FECHA DE NACIMIENTO	HORA DE NACIMIENTO	LUGAR DE NACIMIENTO	PADECIMIENTO	INFORMACION GENERAL
1	Ernesto Razo Ramos	Av. Pte. Bravo	5645846	1490310	erni117@hotmail.com	17-Sep-73	2am	Caborca, Sonora	Ninguno	Calidad
2	Veronica Diaz Galvan	Atenas 156,	5824360	1616455	veronica.diaz@cfe.gob.mx	01-Ene-73	12:13am	Mexicali, BC.	Ninguno	Evaluacion y
3	Susana Chavira	Oman Ote.	5587018	2217773	susana.chavira@cfe.gob.mx	3-May-76	8pm	San Luis R.C.,	Gastritis	Evaluacion y
4	Luis Eduardo	Narciso de	5643822	2237424	eduardo.quirazco@cfe.gob.mx	15-Sep-74	9:45am	Orizaba,	Alergia al polvo	Estudios a
5	Valeria Figueroa	Lago	5590089	2097162	valeria.figueroa@cfe.gob.mx	10-Feb-77	7:30pm	Mexicali, BC.	Afonia, Garganta	Recursos
6	Victor Topete	Calle Trinidad	5678341	2211596	victor.topete@cfe.gob.mx	07-Mzo-63		Mexicali, BC.	Anginas	Simulador
7	Imelda Yadira	Colombia No.	5681126	1231015	yadira.martinez@cfe.gob.mx	31-Jul-75	7:45pm	Mexicali, BC.	Ninguno	Aplicaciones de
8	Virginia De la Vara	Alejandro	5655700	1600990	virginia.delavara@cfe.gob.mx	04-Mayo-62	8pm	Mexicali, BC.	Ninguno	Adquisiciones y
9	Hugo Gerardo	Narciso de	5655228		cenace56@hotmail.com	5-Feb-59		Durango, Dgo.	Ninguno	Analisis
10	Karla Paola Saleeby	La Almenera	8395610	1887406	karla.saleeby@cfe.gob.mx	13-Jul-82	10pm	Mexicali, BC.	Ninguno	Recursos
11	Jorge Alejandro	Av. Cerro		1675922	jorge.quinonez@cfe.gob.mx	26-Ago-81	2pm	Los Mochis, sin.	Ninguno	Aplicaciones de
12	Felipe Lara Solorio	Acaponeta	5552231	9463459	felipe.lara@cfe.gob.mx	30-Mayo-65	4:15am	Mexicali, BC.	Malestar Gral.,	Comunicaciones
13	Jose Refugio	De la cruz	8372979	5690601	jose.santamaria@cfe.gob.mx	5-Jul-68	3am	Cd. Altamirano,	Ninguno	Analisis
14	Carlos Alberto	Av. Atenas	5824360	2219104	carlos.alvarez@cfe.gob.mx	19-Ene-72	9:15am	Mexico, DF.	Ninguno	Pre-despacho
15	Lidia Lizeth Duran	Av. Fermin	5630736	1853318	lidia.duran@cfe.gob.mx	6-Abril-84	7:45pm	Tijuana, BC.	Gastritis, Alergia	Adquisiciones y
16	Octavio Bermudez	Av. Jose I.	5689301	1575797	octavio.bermudez@cfe.gob.mx	02-Agosto-51	2am	Mexicali, BC.	HTA	Control de
17	Rosa Maria Jaime	Cataratas	5564969	1192136	rosa.jaime@cfe.gob.mx	19-Ene-63	6am	Tacupeto,	Estrenimiento	Operacion y
18	Marco Antonio	Calle Barreda		2167509	marco.lopez01@cfe.gob.mx	11-Enero-73		Mexicali, BC.	Colitis	Pre-despacho
19	Jesus Manuel Moya	Matamoros	5672822	5691073	jesus.moya@cfe.gob.mx	12-Mayo-52		Torreón,	Gastritis	Jefatura Area de
20	Luis Carlos Castillo	Miguel Bravo	5677166	5739378	luis.castillo02@cfe.gob.mx	19-Sep-76	9:15am	Mexicali, BC.	Ninguno	Adquisiciones y

ANEXO 2

FICHA PERSONAL DE INFORMACION GENERAL ***ESTUDIO DE RADIONICA: CASO CFE***

FECHA: _____

NOMBRE _____

DIRECCION: _____

TEL. CASA: _____

CELULAR: _____

E-MAIL: _____

F/N: _____

HORA: _____

LUG. NACIM.: _____

PADECIMIENTO: _____

INF. GRAL: _____

ANEXO 3. Evaluación de desempeño

DEPARTAMENTO					
No. DE CONTROL					
NOMBRE DEL PERSONAL EVALUADO					
CALIFICACION TOTAL					
TIPO DE FORMATO	ADM.TVO. SIND.	ADM.TVO. CONF.	CAMPO SIND.	CAMPO CONF.	SUPER-VISION
APLICA FORMATO	1	2	3	4	5
A.- APTITUDES					
A1.- CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO SELECCIONE LA OPCIÓN CORRECTA					
	100%				
	80%				
	70%				
	60%				
	<60%				
TIENE CONSTANCIA DE APTITUD EN SU PUESTO					
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	--	--	--	--	--
	40	50	40	30	25
A2.- CONOCIMIENTOS PARA LA PROMOCION SELECCIONE LA OPCIÓN CORRECTA					
	100%				
	80%				
	70%				
	60%				
	<60%				
TIENE CONSTANCIA DE APTITUD PARA EL PUESTO SUPERIOR					
SUMA DE PUNTOS	100	100	100	89	0
CALIFICACION	++	N/A	++	+	--
	10	0	10	10	5
B.- ACTITUDES					
B1.- ACTITUD EN EL TRABAJO (PARA SI - L. NO - SI)					
PUNTUALIDAD					
Cumple con la hora de entrada	1				
Cumple con la hora de salida	2				
Emprende labores a la hora de inicio de la jornada y/o sale con oportunidad a desarrollarse al campo	3				
Permanece en su lugar de trabajo	4				
Atiende exclusivamente asuntos oficiales	5				
CONSTANCIA					
Tiene menos de 5 faltas injustificadas o permisos sin goce de saleros en 6 meses	1				
Tiene menos de 7 días de incapacidad médica en 6 meses	2				
Disfruta las vacaciones según programa	3				
DISPONIBILIDAD					
Participa en cursos o surge como instructor cuando se le requiere	1				
Estando capacitado acepta promociones transitorias o definitivas	2				
Labora fuera de la jornada de trabajo cuando se le requiere	3				
Concluye la tarea encomendada en tiempo y forma	4				
Muestra "disponibilidad" para realizar actividades compatibles con su puesto y aptitudes	5				
DISCIPLINA					
Adecua a sus labores con puntualidad y adecuada presentación personal	1				
Conserva orden y limpieza en su Area de Trabajo y/o vehículo de trabajo	2				
Adecua las instrucciones con disponibilidad y prontitud	3				
Conserva sin extravío ni ocasionar daños a vehículos, herramientas, materiales, equipo o instalaciones de CFE	4				
INICIATIVA					
Atiende las tareas con interés por su propia iniciativa	1				
Propone y aplica nuevos métodos para mejorar el desempeño de la oficina	2				
Recurre a alternativas de solución en la problemática que se le presenta en la oficina constante a sus superiores y compañeros	3				
MOTIVACION					
Realiza sus actividades con entusiasmo, sin constantes quejas e inconvenientes	1				
Practica un ambiente de trabajo positivo	2				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	--	--	--	--	--
B2.- ACTITUD HACIA LAS PERSONAS (PARA SI - L. NO - SI)					
Es cortés con sus compañeros de trabajo.	1				
Es cortés con sus jefes	2				
Es cortés con las personas ajenas de CFE	3				
Colabora para desarrollar trabajos en equipo.	4				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	5	10	5	N/A	5
B3.- SEGURIDAD PERSONAL (PARA SI - L. NO - SI)					
Usa la hora de trabajo y equipo de protección personal y de grupo en su caso	1				
Conserve en buen estado los herramientas, vehículos, útiles y demás enseres que le proporciona CFE	2				
Revisa y organiza el trabajo evitando condiciones inseguras para él, sus compañeros de trabajo y terceras personas	3				
Ha sido seguro en accidentes de trabajo los últimos 6 meses y no tener días perdidos	4				
Ha sido seguro sin tener reportes por actos inseguros en los últimos 6 meses	5				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	N/A	0	N/A	5	10
	0	0	5	10	5
C.- ORGANIZACION Y DIRECCION					
C1.- ORGANIZACION EN EL TRABAJO (PARA SI - L. NO - SI)					
Planea su trabajo	1				
Organiza su trabajo	2				
Optimiza los recursos humanos y materiales	3				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	--	--	--	--	--
	5	5	5	5	5
C2.- DIRECCION Y ANALISIS (PARA SI - L. NO - SI)					
Tiene conocimientos de análisis	1				
Tiene capacidad de análisis	2				
Interpreta adecuadamente la información e instrucciones	3				
Observa que las alternativas de solución correspondan a las de mayor eficiencia	4				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	5	5	N/A	10	10
C3.- SUPERVISION (PARA SI - L. NO - SI)					
Supervisa y evalúa el trabajo del personal bajo su mando	1				
Inducir y orienta adecuadamente al personal bajo su mando	2				
Propone y aplica medidas para "corregir" o mejorar condiciones de trabajo	3				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	N/A	0	N/A	0	5
	0	0	0	0	5
D.- METAS Y RESULTADOS LOGRADOS					
D1.- CALIDAD Y OPORTUNIDAD (PARA SI - L. NO - SI)					
Realiza sus trabajos con precisión	1				
Sus trabajos tienen buena presentación	2				
Se controla el desarrollo de sus labores	3				
Atiende con oportunidad los trabajos encomendados	4				
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	--	--	--	--	--
	15	25	10	30	15
D2.- PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO SELECCIONE LA OPCIÓN CORRECTA					
	100%				
	100%				
	85%				
	75%				
	<75%				
PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO					
SUMA DE PUNTOS	0	0	0	0	0
CALIFICACION	--	N/A	--	N/A	--
	10	0	15	0	15
RESUMEN					
A1.- CONOCIMIENTOS EN SU PUESTO	--	--	--	--	--
A2.- CONOCIMIENTOS PARA LA PROMOCION	++	N/A	++	+	--
B1.- ACTITUD EN EL TRABAJO	--	--	--	--	--
B2.- ACTITUD HACIA LAS PERSONAS	--	--	--	N/A	--
B3.- SEGURIDAD PERSONAL	N/A	N/A	--	--	--
C1.- ORGANIZACION EN EL TRABAJO	--	--	--	--	--
C2.- DIRECCION Y ANALISIS	--	--	N/A	--	--
C3.- SUPERVISION	N/A	N/A	N/A	N/A	--
D1.- CALIDAD Y OPORTUNIDAD	--	--	--	--	--
D2.- PRODUCTIVIDAD O CANTIDAD DE TRABAJO	--	N/A	--	N/A	--
CALIFICACION TOTAL	28	20	28	26	20
CALIFICACION					
DE 90 A 100	++				
DE 80 A 89	+				
DE 65 A 79	-				
DE 50 A 64	-				
MENOS DE 50	--				

