



UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN

IDENTIDAD DEL SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA”
DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN. HISTORIA, VIGENCIA Y RESULTADOS. 2011.

TESIS

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE
LICENCIADA EN COMUNICACIÓN

PRESENTA

MARÍA DEL CARMEN VARGAS QUIJANO

ASESOR: LICENCIADO JORGE PÉREZ GÓMEZ

TRABAJO AUSPICIADO POR PAPIME PE300511 “COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: DIAGNÓSTICO EN 100
ORGANIZACIONES MEXICANAS”.

DICIEMBRE, 2011



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.

AGRADECIMIENTOS

El principal agradecimiento es para el pilar más fuerte e importante de mi vida, mi gran familia, quienes me han apoyado en todo momento y me han sostenido todos estos años, quienes me han enseñado que la constancia y el esfuerzo siempre tienen excelentes recompensas. Gracias por ser un ejemplo en mi vida. Los amo.

Gracias a mis padres por todo el apoyo y esfuerzo que me brindaron, es la mejor forma de decirme cuánto me aman.

Gracias a mis amigos, gracias porque me han demostrado que nuestra amistad es más fuerte de lo que pensé.

Gracias FES Acatlán, UNAM, por todas las experiencias vividas, gracias por todos los conocimientos otorgados.

Gracias Jorge, eres el mejor asesor que pude tener.

Gracias a mi equipo de trabajo del PAPIME PE300511. Xavier gracias por todo el apoyo.

Gracias a mis excompañeros de trabajo, gracias por todos los favores hechos en apoyo a mi tesis profesional.

Gracias a todos los que de alguna u otra forma fueron parte de esta tesis, gracias por todo el apoyo, gracias por preguntar ¿cómo vas con las correcciones?, gracias por los desvelos, por consolar el llanto (que fueron muchos) y gracias por los ánimos para seguir adelante a pesar de las adversidades.

ÍNDICE GENERAL

INTRODUCCIÓN

Capítulo I

Identidad del Seminario Taller Extracurricular-Organización, Comunicación y Cultura.....	4
1. Historia del STE-OCC	9
2. Factores Académicos.....	10
2.1 Diseño del STE-OHT.....	11
2.2 Curricula académica.....	11
2.3 Primera Curricula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres y Tecnología”.....	12
2.4 Cambios curriculares.....	17
2.4.1 Segunda Curricula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura”.....	17
2.4.2 Tercera Curricula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización Comunicación y Cultura”.....	35
2.5 Planta Docente.....	51
2.6 Operación del STE-OCC.....	58
3. Vigencia	63

Capítulo II

La Base de Datos	67
“El Lugar”	67
1. Necesidad de una Base de Datos	68
2. Descripción de la Base de Datos “EL LUGAR”	69
2.1 Funcionalidad de la Base de Datos.....	71
2.1.1 La instalación del programa	71
2.1.2 Verificación del funcionamiento de la Base de Datos.....	80
2.2 Operación de la Base de Datos.....	82
2.2.1 Consulta	82
2.2.2 Usuario	94
2.2.3 Altas, bajas y cambios.....	95
2.2.4 Salir	95
2.3 Ejercicios de operación de la Base de Datos.....	96
2.3.1 Búsqueda con un solo dato y un solo resultado	96
2.3.2 Búsqueda con un solo dato y varios resultados	98
2.3.3 Búsqueda cruzada, más de dos datos y un solo resultado	101
2.3.4 Búsqueda cruzada, más de dos datos y varios resultados.....	102
2.3.5 Búsqueda con una sola palabra y uno o más resultados	104
2.4 Resultados generales de la Base de Datos.....	106
2.4.1 Lectura general de los 171 trabajos de investigación.....	109
2.4.2 Lectura detallada de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC	112

Capítulo III

Percepciones y Opiniones del Seminario Taller Extracurricular-Organización, Comunicación y Cultura.....	119
1. Percepciones y opiniones del STE-OCC.....	120
1.1 Marco Metodológico.....	120
1.1.2 Definición de entrevista enfocada.....	123
1.1.3 Técnica utilizada.....	124
1.1.4 Guía de tópicos	127
1.1.5 Selección de sujetos entrevistados	130
1.1.6 Reporte de resultados	133
1.1.7 Análisis e interpretación de resultados	134
Conclusiones.....	146
Bibliografía	149
Referencias electrónicas.....	150
171 trabajos de titulación del STE-OCC.....	151
14 entrevistas a personajes involucrados en el STE-OCC.....	176
Anexo I. Aportaciones del STE-OCC a los Índices de Titulación del Programa de Comunicación	177
Anexo II. Listado de los 171 trabajo de investigación generados en los 19 años del STE-OCC.....	182

ÍNDICE DE GRÁFICAS

GRÁFICA 1. Tamaño de las 171 organizaciones analizadas.....	109
GRÁFICA 2. Porcentajes del giro de las 171 organizaciones analizadas	110
GRÁFICA 3. Origen del capital de las 171 organizaciones analizadas	111
GRÁFICA 4. Relación anual del número de organizaciones analizadas por el STE-OCC	112
GRÁFICA 5. Tamaño de las 171 organizaciones analizadas del STE-OCC.....	114
GRÁFICA 6. Sector de las 171 organizaciones analizadas en el STE-OCC.....	115
GRÁFICA 7. Origen del capital de las 171 organizaciones analizadas	116
GRÁFICA 8. Aplicación de la entrevista enfocada	122
GRÁFICA 9. Seguimiento histórico de titulación por año y modalidad 1980-2010.....	178
GRÁFICA 10. Seguimiento histórico de titulación, modalidad: Seminario-Taller y STE-OCC.....	180

ÍNDICE DE TABLAS

TABLA 1. Participación de la planta docente del STE-OCC de acuerdo al año.....	52
TABLA 2. Experiencia de los docentes del STE-OCC	56
TABLA 3. Clasificación de las organizaciones por tamaño	86
TABLA 4. Resultados generales de la base de datos	108
TABLA 5. Guía de tópicos.....	127
TABLA 6. Selección de los sujetos entrevistados	131
TABLA 7. Fichas de las entrevistas realizadas	176
TABLA 8. Listado de los 171 trabajos de investigación realizados en el STE-OCC.....	182

ÍNDICE DE FIGURAS

FIGURA 1. El lugar.....	72
FIGURA 2. <i>Setup</i>	73
FIGURA 3. <i>Install</i>	74
FIGURA 4. Sistema de instalación	74
FIGURA 5. Dirección de la ubicación	75
FIGURA 6. Complemento MSFLXGRD.OCX.....	77
FIGURA 7. <i>System</i>	78
FIGURA 8. <i>System 32</i>	79
FIGURA 9. Tesis	80
FIGURA 10. Catálogo de trabajos de investigación	81
FIGURA 11. Consulta.....	83
FIGURA 12. Consulta 1	89
FIGURA 13. Consulta 2.....	90
FIGURA 14. Consulta 3.....	91
FIGURA 15. Consulta 4.....	92
FIGURA 16. Consulta 5.....	94
FIGURA 17. Consulta 6.....	97
FIGURA 18. Consulta 7.....	98
FIGURA 19. Consulta 8.....	99
FIGURA 20. Consulta 9.....	100
FIGURA 21. Consulta 10.....	102
FIGURA 22. Consulta 11.....	103
FIGURA 23. Consulta 12.....	104

INTRODUCCIÓN

Actualmente el análisis de la Comunicación Organizacional ha tenido nuevas formas de estudio, en 2011 es todavía un campo poco explorado, pero existe una institución preocupada, desde hace ya 19 años, en analizar a las organizaciones y crear un banco de datos que ayude a estudiarlas y conocerlas. Hablamos de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán, de la UNAM, específicamente de la entonces licenciatura en Periodismo y Comunicación Colectiva y desde 2000 la licenciatura en Comunicación en la opción de titulación llamada: Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” (STE-OCC).

La presente tesis titulada IDENTIDAD DEL SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA” DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN. HISTORIA, VIGENCIA Y RESULTADOS. 2011. es de carácter exploratorio-descriptivo y asume dos objetivos principales; describir la historia y vigencia del Seminario-Taller Extracurricular Organización, Comunicación y Cultura (STE-OCC), a fin de especificar sus rasgos básicos de identidad, así como construir una base de datos para sistematizar los trabajos de titulación generados de 1992 a 2011.

El STE-OCC es una modalidad de titulación implementada desde 1992 en la Licenciatura de Comunicación de la FES Acatlán, nació con el objetivo de aumentar el índice de titulación y es uno de los primeros seminarios en toda la Universidad Nacional Autónoma de México. Según los hallazgos de esta investigación el STE-OCC no tiene documento oficial que proporcione un recuento o una sistematización de su historia y de sus resultados, por estas razones esta investigación pretende ser ese documento necesario y hasta hace poco inexistente.

Este estudio está auspiciado por el Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME), perteneciente a la Universidad Nacional Autónoma de México, y es parte del proyecto PAPIME PE300511 “Comunicación Organizacional: diagnóstico en 100 organizaciones mexicanas”.

La Dirección General de Asuntos del Personal Académico (DGAPA), organismo que concentra al PAPIME, describe al mismo como un programa que impulsa la superación y desarrollo del personal académico con el apoyo a proyectos de investigación que conduzcan a la innovación y al mejoramiento del proceso enseñanza-aprendizaje y que beneficien directamente a los alumnos de la UNAM.

El proyecto PAPIME PE300511 nace por la inquietud de dos profesores específicos del Seminario, Xavier I. Ávila Guzmán y Jorge Pérez Gómez, quienes ocupados por rescatar 19 años de investigación en el STE-OCC referente a organizaciones mexicanas, deciden buscar el apoyo de la Universidad para concretar la vida del Seminario en una investigación de Comunicación Organizacional, PE300511. El proyecto PAPIME PE300511 tiene como objetivo principal sistematizar y publicar un diagnóstico de la comunicación organizacional en 100 organizaciones previamente investigadas, el proyecto durará tres años, periodo en el que titulará a 12 egresados de la carrera de Comunicación capacitándolos en investigación y docencia en comunicación organizacional.

IDENTIDAD DEL SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA” DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN. HISTORIA, VIGENCIA Y RESULTADOS. 2011. consta de tres capítulos que se describen enseguida. El primero muestra la identidad del STE-OCC, reconstruye su historia, describe a grandes rasgos las curriculas formales, explica los motivos que provocaron dos

reestructuraciones en su contenido académico y docente, y finalmente, el capítulo valora y recopila las opiniones en torno al STE-OCC rescatadas de catorce entrevistas realizadas a los involucrados en el Seminario.

El segundo capítulo contiene la construcción de una base de datos llamada “El Lugar”, la cual ayudó a sistematizar los 171 trabajos de investigación generados del año 1993 a 2011. En su contenido podemos identificar aspectos importantes como: una descripción de la base de datos, la explicación de por qué su construcción, los pasos operativos de su funcionamiento, incluyendo ejemplos que ayudarán al lector para un uso adecuado de la misma, y, por último, el reporte cuantitativo de los trabajos generados en el Seminario, muestra de manera gráfica los porcentajes de las organizaciones de acuerdo a sus clasificaciones: título, autor, año, asesor; giro, sector económico, tamaño y tipo de organización. Esta base de datos tiene dos propósitos; el primero, ser una memoria que alberga los datos de los trabajos de investigación realizados en el STE-OCC y el segundo, ser la base de investigación del PAPIME 300511 porque al sistematizar los datos completos de los trabajos de investigación facilitará la selección azarosa de los 100 trabajos seleccionados para el objetivo de este programa.

El tercer y último capítulo presenta las percepciones y opiniones del Seminario surgidas de las catorce entrevistas realizadas a los personajes involucrados en el STE-OCC. Asimismo expone la metodología empleada y presenta el análisis y la interpretación de los resultados obtenidos en estas entrevistas.

Invitamos al lector para adentrarse en una organización nacida en el seno de la mejor Universidad de Iberoamérica y precursora en el tema de la comunicación organizacional. El Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” en 19 años ha titulado a 171 egresados de la FES Acatlán lo que representa el 8.4% de los titulados en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y en la de Comunicación.

Capítulo I

Identidad del Seminario Taller Extracurricular-Organización, Comunicación y Cultura

En el presente capítulo se hablará sobre la identidad del STE-OCC, logrando la reconstrucción de su historia y la descripción de las curriculas y sus cambios académicos; la descripción de la identidad del STE-OCC tiene como sustento catorce entrevistas enfocadas aplicadas a profesores y exalumnos del STE-OCC quienes de alguna u otra forma han estado en contacto directo con él, la siguiente tarea recae en la investigación documental realizada a partir de los archivos oficiales del STE-OCC proporcionados por el licenciado Xavier I. Ávila Guzmán.

Para comenzar con la descripción de la identidad del Seminario, es necesario saber qué es la identidad de una organización, la cual se puede definir como “todo aquello que permita distinguir a la organización como singular o diferente de las demás, todo aquello que si desaparece afecta decisivamente a la organización”. Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). De acuerdo con Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). La identidad de una organización depende de la forma concreta que tome, de los recursos que dispone y el uso que de ellos hace, por las relaciones entre sus integrantes y con el entorno y por los propósitos que orientan sus acciones, todo ellos depende de la posibilidad de entenderlo en términos de las relaciones de la misma organización.

De acuerdo con Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). La identidad de una organización adquiere existencia cuando la describe un observador que la constituye objeto de su análisis, es en esta tesis donde la identidad del Seminario adquiere existencia porque es el objeto de estudios.

Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). Describen las dimensiones de la identidad de una organización de la siguiente manera:

- a) Tiempo
- b) Tamaño
- c) Localización
- d) Tangibilidad o intangibilidad del producto o servicio que elabora
- e) Ciclo del vida del producto o servicio que elabora
- f) Relación costo-beneficio
- g) Grado de monetarización
- h) Organizaciones e instituciones relacionadas
- i) Influencia sobre su entorno
- j) Necesidades que el producto o servicio que elabora satisface
- k) Relaciones dialógicas dominantes

De acuerdo a la definición de identidad y de sus dimensiones en las organizaciones, se comenzará a describir la identidad del STE-OCC.

Antecedentes del STE-OCC

En este primer capítulo abordaremos a nuestra organización, STE-OCC, a partir de una mirada interna que evidencia la historia de diecinueve años de vida. Para entender al STE-OCC a partir de las organizaciones o instituciones relacionadas con él, FES Acatlán y UNAM, es necesario describir los antecedentes que propiciaron su creación, la situación en la que nace, cómo se reproduce y las razones que lo han llevado hasta la permanencia. Se comenzará por describir brevemente la situación de la Universidad y de la entonces ENEP Acatlán en el periodo que nace este Seminario.

La consolidación de la Universidad Nacional Autónoma de México como hoy la conocemos se da en 1929 con el objetivo de dar cabida a todas las ramas y corrientes del pensamiento y cuyos fines esenciales son la educación, la investigación y la difusión cultural, cuyo cimiento se encuentra en la libertad de cátedra y en la autonomía institucional. Una de las muchas actividades de la Universidad es titular a cada uno de sus egresados, es por ello que en la década de los 90 se diseñan nuevas formas de titulación, entre ellas, el Seminario-Taller Extracurricular.

A finales de la década de los 80 y a principios de los 90, la Universidad Nacional Autónoma de México pasaba por un difícil proceso de huelga, a raíz de ésta, (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011) “en 1990 se crea el Primer Congreso Universitario, que fue el primer esfuerzo institucional por renovar a toda la Universidad Nacional y así resolver algunos problemas estructurales que se estaban viviendo, por ejemplo: de Ley Orgánica, las formas de titulación y la actualización de planes y programas de estudio”.

Dos acuerdos que se lograron en el congreso de 1990, que urgían de resolución inmediata en la Universidad, fueron: primero, la revisión y cambio de plan de estudios, del cual surge el vigente plan de estudios de la carrera de Comunicación, y segundo, atender de manera muy frontal las necesidades de titulación, porque para ese entonces el problema de titulación estaba presente, no solamente dentro de la Universidad Nacional, sino dentro del contexto nacional. (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011).

Con las reformas a la Ley Orgánica, el decreto del Primer Congreso Universitario de la UNAM y la necesidad de innovar el plan de estudios y aumentar el índice de titulación, en la entonces ENEP Acatlán, surgieron nuevos proyectos académicos. Los nuevos objetivos compartidos en la institución educativa se caracterizaron por la necesidad de impulsar sin precedentes en la historia de la ENEP Acatlán, a la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y a su índice de titulados, de forma tal que la facultad se convirtiera en un referente académico importante en el ámbito nacional y la forma de lograrlo fue a partir de la propuesta de tres líneas de trabajo:

- Revisión y propuesta de un nuevo plan de estudios para el nivel licenciatura.
- Propuesta de un programa de posgrado en ciencias sociales.
- Propuesta de múltiples programas de apoyo en el nivel de licenciatura para la realización y optimización de las dos primeras líneas de trabajo y de todas aquellas áreas académicas que fuera necesario reforzar. (X. Ávila, entrevista personal, 8 de agosto de 2011).

En lo que respecta a la modalidad Seminario Taller Extracurricular, el primero en existir fue de la carrera de Arquitectura. Posteriormente, en el programa de Periodismo y Comunicación Colectiva surgió el Seminario Taller

Extracurricular “Organización, Hombres y Tecnología” (el segundo en Acatlán y primero en la licenciatura de Periodismo), nuestro objeto de estudio.

1. Historia del STE-OCC

Como característica esencial de la identidad del STE-OCC es necesario reportar el tiempo en el que se ha desarrollado, cuándo y cómo inicia y como ha logrado su permanencia. “El STE-OCC no apareció de forma azarosa, sino que fue resultado de una reflexión provocada por una situación de crisis en la UNAM”. (X. Ávila, entrevista personal, 8 de agosto de 2011). De esta forma, el Seminario surgió como parteaguas para combatir el rezago de titulados en la entonces ENEP Acatlán, ya que en 1992 buscaba las formas de incidir directamente sobre este bajo índice y es con el surgimiento del STE-OCC como se logra el objetivo buscado por la FES Acatlán, entre otras acciones institucionales.

La idea principal del STE-OCC se originó en la entonces ENEP Acatlán, (de acuerdo con Etkin, J y Schvarstein, L. (1989), una de las dimensiones de la identidad de una organización es su localización), es aquí donde toma forma y se desarrolla desde hace ya 19 años (X. Ávila, entrevista personal, 8 de agosto de 2011). “Laura Mancilla, profesora de otra institución educativa aportó muchas ideas para el proyecto, el cual fue propuesto a los profesores de la entonces ENEP Acatlán”.

En 1992 el proyecto fue aprobado por el director en turno de la ENEP ACATLÁN, Víctor Palencia Gómez. El Seminario que llevaría por nombre “Organización, Hombres y Tecnología” respondió a la necesidad de una

reestructuración organizacional que requería en ese momento la misma Universidad pues para ese año se presentó un alto grado de rezago en titulación y la Universidad atacó el problema al crear esta nueva forma de titulación.

El STE-OCC lejos de surgir como una suerte de esperanza para evitar el rezago de la ENEP Acatlán, se trató de “una estrategia para mantener la calidad educativa de una institución universitaria que necesitaba tener egresados titulados, incluso, de replantearse nuevamente su objeto de existir para no perder su estatus de Máxima Casa de Estudios”. (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011).

2. Factores Académicos

El Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” fue diseñado con un objetivo principal; incrementar al máximo el índice de titulación que por aquel tiempo, 1992, era ya un problema de primer orden en la ENEP Acatlán y en toda la UNAM.

Con la fundación del STE-OCC se pretendía, adicionalmente, la construcción a largo plazo, “de verdaderos bancos de datos de consulta libre para cualquier persona, empresa o institución, que pudiera generar una dinámica de intercambio académico y profesional, muy útil para las empresas, instituciones, organizaciones sociales y para la Universidad misma”. (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011). Crear finalmente este vínculo era un objetivo siempre anhelado y nunca realmente alcanzado por la Universidad.

2.1 Diseño del STE-OHT

El Seminario fue diseñado internamente para ofrecer elementos para comprender y evaluar la importancia de la comunicación en la transformación de las organizaciones mexicanas. De acuerdo con X. Ávila (entrevista personal, 8 de agosto de 2011), se pudieron identificar los objetivos principales con los que surgió el STE-OCC, los cuales se presentan enseguida:

- Promover entre los egresados la obtención del título profesional por la vía del Seminario, durante el cual se elaboraría un reporte final por escrito, que junto con los contenidos básicos de la carrera, serían el objeto de examen profesional del sustentante.
- Estrechar la relación de la Universidad con las organizaciones, vinculando teoría y práctica, ofreciendo al egresado la oportunidad de proponer acciones específicas factibles de realización apoyadas en una sólida justificación teórico-argumentativa.

2.2 Curricula académica

Otro de los rasgos de identidad de una organización son los recursos con los que cuenta y el uso que hace de ellos, en este sentido el Seminario cuenta con recursos académicos que emplea en la impartición del mismo. “La curricula inicial diseñada por Laura Mancilla, surgió de temas trabajados en la ENEP Acatlán”. (U. Camacho, entrevista personal, 26 de mayo de 2011). El eje central de la curricula fue la multidisciplinariedad, el objetivo fue dirigir la

mirada hacia las organizaciones desde un enfoque sociológico, psicológico, comunicativo y metodológico, cohesionando la teoría con la práctica y su relación con los problemas específicos y actuales.

Enseguida se presenta la primera curricula del STE-OHT la cual se extrajo del documento interno llamado, SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, HOMBRES Y TECNOLOGÍA”, proporcionado por el profesor Xavier I. Ávila Guzmán, mayo 2011.

2.3 Primera Curricula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres y Tecnología”

1992

Coordinadora: Laura Mancilla Helgueros

Módulos del Seminario

- I. Metodología de la Investigación
Ponente: Lic. David Fragoso Franco

- II. Sociología del trabajo
Ponente: Lic. Xavier I. Ávila Guzmán

- III. Psicología Social
Ponente: Lic. Alejandro Moreno García

- IV. Economía y Organización Social
Ponente: Lic. Laura Mancilla Helgueros

- V. Sociología y Cultura Organizacional
Ponente: Lic. Jesús González Almaguer

Módulo I. Metodología de la Investigación

Ponente: Lic. David Fragosos Franco

Objetivo: orientar y apoyar al alumno en la estructuración, desarrollo y finalización de su proyecto; poniendo especial énfasis integrador de los temarios y conservando la sistematicidad y riesgo metodológico-técnico.

Temario:

- Diseño de (los) proyecto(s).
- Definición y clasificación de métodos y técnicas para abordar el problema.
- Análisis de la naturaleza de la información y su tratamiento.
- Estrategias para incorporar la información.
 - Información de fuentes documentales.
 - Información de fuentes directas.
- Integrar trabajos realizados en los otros módulos
- Elaboración del reporte.

Módulo II. Sociología del trabajo

Ponente: Lic. Xavier I. Ávila Guzmán

Objetivos: ubicar a partir de las formas de organizar el trabajo, las estructuras sociales y sus repercusiones.

Temario:

- El trabajo, una visión histórica.
- La organización social y la productividad.
- Módulos organizativos.
- Enfoques teóricos.
 - Marxista.
 - Estructural-Funcionalista.
 - Debates actuales.
- El cambio organizacional.
- Las organizaciones en México.
 - Conformación.
 - Dirigentes.
 - Dinámica.

Módulo III. Psicología Social

Ponente: Lic. Alejandro Moreno García

Objetivo: proporcionar al alumno elementos conceptuales que permitan analizar y comprender la conducta humana tanto en lo individual como grupal dentro de las organizaciones.

Temario:

- La psicología y sus áreas.
- Sistemas psicológicos principales.

- Estructuralismo.
- Funcionalismo.
- Conductismo.
- Gestalt.
- Psicoanálisis.
- Bases de la conducta.
 - Individual: Teoría sobre la personalidad.
- Análisis de grupo:
 - Clasificaciones.
 - Desarrollo.
 - Estructura.
 - Pertenencia.
 - Funciones y toma de decisiones.
- Individuo, grupo dentro de la organización.
 - Actividades: importancia, tipos y cambios de actitud de factores de satisfacción y no satisfacción en el trabajo.
 - Conflictos y cambios.

Módulo IV. Economía y Organización Social

Ponente: Lic. Laura Mancilla Helgueros

Objetivo: el alumno reconocerá la importancia del análisis del contexto económico que repercute significativamente en la vida de las organizaciones; en el caso de México con los cambios y expectativas que ha jugado el Tratado de Libre Comercio.

Temario:

- Economía cambiante.
 - Modelos de política económica.
 - Globalización de los mercados.
 - Los nuevos sectores.
 - México y el orden económico.
 - Análisis de la estructura económica y las organizaciones, en especial empresarial.
 - Las organizaciones y necesidades sociales.

Módulo V. Sociología y Cultura Organizacional

Ponente: Lic. Jesús González Almaguer

Objetivo: proporcionar al alumno elementos conceptuales y herramientas metodológicas que le permitan abordar el estudio de las organizaciones bajo un enfoque globalizador.

Temario:

- La acción social, control y equipos de trabajo.
- Relación entre motivación y efectividad organizacional.
- Organización basada en la información.
- Sistemas de información, programas de CO en las organizaciones.
- Retos para construir el futuro.

2.4 Cambios curriculares

Entre los objetivos particulares de esta tesis se encuentra el referente a describir la curricula del STE-OCC y los cambios que ha experimentado en sus diecinueve años de vida. En el siguiente apartado se expone las modificaciones a partir de la revisión documental y al análisis de las entrevistas que se realizaron a los involucrados en el Seminario. La explicación será entorno a los cambios sustanciales que originaron la segunda y tercera curricula en el año 1995 y 2000, respectivamente.

La revisión de las curricula formales se hizo con base en las entrevistas realizadas a los sujetos involucrados en el Seminario porque no existen documentos oficiales que reporten los cambios curriculares hechos oficialmente al Seminario, sólo se cuentan con documentos internos del Seminario proporcionados por el licenciado Xavier I. Ávila Guzmán, pero no son suficientes para explicar el por qué de los cambios.

El Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres y Tecnología” ha venido sufriendo diversas modificaciones en función de la especialización, actualización y adecuación del mismo Seminario a su campo de estudio, la Comunicación Organizacional.

Se han concebido tres currículas formales en los años de 1992, 1995 y 2000: la primera fue “Organizaciones, Hombres y Tecnología”; la segunda “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura” y la actual es “Organización, Comunicación y Cultura”.

El primer Seminario “Organizaciones, Hombres y Tecnología”, originó 26 titulados, estaba enfocado a la tecnología, abordaba temas de economía, comunicación y el impacto del Tratado de Libre Comercio que para después en la segunda modificación quedaron fuera.

El Seminario tuvo una estructuración inicial a partir de la propuesta de Laura Mancilla, ya que hubo que ajustarlo porque representaba un enorme trabajo para el alumno, “estaban pidiendo casi las perlas de la virgen porque había cuatro o cinco lecturas a la semana, tenías que trabajar, tenías que investigar todavía tenías que leer y era algo complejo, se tuvo que ajustar demasiado”. (U. Camacho, entrevista personal, 26 de mayo de 2011). Primera razón de la reestructuración.

Otro motivo por el cual se rediseñó la currícula fue porque en un principio se analizaba a la organización y el impacto de la tecnología con la que contaba, pero en ese período este enfoque de estudio todavía no era una realidad palpable para la mayoría de las empresas, por lo que se eligió cambiar la orientación y el nombre del

segundo Seminario quedando como Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura”.

Esta segunda curricula se dio de 1995 a 1998, “el Seminario se vuelve disciplinario, eje rector: la Comunicación”. (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011), esta segunda versión del Seminario arrojó 35 participantes titulados, y representó quizá el cambio más significativo en cuanto a contenido teórico y metodológico dando mayor énfasis al diagnóstico comunicativo y a la cultura organizacional. “El tema central es la Comunicación Organizacional” (U. Camacho, entrevista personal, 26 de mayo de 2011). Los cambios propuestos, con respecto al diseño de la versión anterior del Seminario atiende al deseo de dar mayor énfasis al diagnóstico comunicativo de las organizaciones, ajustando el contenido de los módulos.

La tercer curricula “Organización, Comunicación y Cultura” viene a reactivar al Seminario en el nuevo milenio, a partir del año 2000, es cuando esta curricula entra en vigor, sigue conservando los mismos rasgos formales de las anteriores, el cambio sustancial se refiere al reacomodo del módulo IV, ya que se introducen técnicas para la detección de problemas de comunicación; se destaca la importancia del diagnóstico, y la planeación de la Comunicación dentro de la organización.

Los cambios hechos hasta el día de hoy se han realizado porque son elementos necesarios, ya que la experiencia de las versiones anteriores y de los propios docentes así lo reflejan. Este tipo de cambios curriculares se han dado a partir de evaluaciones posteriores a cada impartición del Seminario. “Al final de cada Seminario se hace una

reunión con los cinco profesores para ver cómo podría funcionar mejor el Seminario a partir de los resultados que se observaban en los exámenes profesionales”. (V. Michel, entrevista personal, 14 de abril de 2011).

Como ya se mencionó, en los 19 años del Seminario se han empleado tres currículas formales; la primera de ellas ya fue presentada, ahora corresponde describir las dos currículas restantes del STE-OCC, ambas fueron rescatadas de los documentos internos del Seminario proporcionados por el profesor Xavier I. Ávila Guzmán, mayo 2011.

2.4.1 Segunda Currícula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura”

1995

Coordinador: Xavier I. Ávila Guzmán

Módulos del Seminario

- I. Análisis del entorno de las organizaciones
Ponente: Lic. Urso Martín Camacho Roque

- II. Teoría y práctica de la organización
Ponente: Lic. Jorge Pérez Gómez

- III. Funcionamiento, grupos y actores en las organizaciones
Ponente: Lic. Xavier I. Ávila Guzmán

IV. La comunicación en la organización

Ponente: Lic. Enrique C. Arellano Aguilar

V. La cultura de las organizaciones. Análisis y propuestas de intervención

Ponente: Lic. Jaime Pérez Dávila

MÓDULO I: Análisis del Entorno de las Organizaciones

Profesor: Urso Martín Roque

Objetivo General: Determinar los elementos del entorno donde se desenvuelven las organizaciones.

Objetivo específicos:

- Introducción a los conceptos básicos de las organizaciones sociales
- Introducción a las a las teorías de sistemas y de contingencia
- Analizar los ámbitos de competencia de las organizaciones mexicanas
- Establecer, mediante el análisis sistémico, un diagnóstico del ambiente relevante de la organización en estudio.
- Determinar el tema y el problema de investigación en la organización específica

TEMARIO:

- Introducción al Seminario - Taller
- Líneas de Investigación.
- Producto Final

I. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

1. Conceptos básicos
2. Organización y tipos de organización
3. Organizaciones formales e informales
4. Estructura social
5. Estratificación y movilidad social

II. LAS TEORÍAS

1. Teoría General de Sistemas
2. Teoría de Contingencia
3. El desenvolvimiento de las organizaciones mexicanas
4. Análisis sistémico
5. Análisis contingente

III. ÁMBITOS DE DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES

1. Ámbito político

2. Ámbito social
3. Ámbito económico
4. Ámbito legal
5. Ámbito ecológico
6. Ámbito cultural.

IV. AMBIENTES RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN

1. Ambiente primario y secundario
2. Ambiente organizacional y toma de decisiones
3. Diagnóstico sustancial de la organización específica.

V. TEMA Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Tema de investigación
2. Problema de investigación

Módulo II: Teoría y práctica de las organizaciones

Profesor: Jorge Pérez Gómez

Objetivo General: Explorar, describir y conceptualizar a una organización a través de la aplicación de las Teorías de la Organización, con el fin de elaborar un diagnóstico de la dimensión formal de la organización.

Objetivo específicos:

- Conocer las diferentes formas en las que se ha estudiado y se puede estudiar a las organizaciones
- Aplicar las concepciones anteriores al análisis de una organizaciones mexicana concreta.
- Diseñar una metodología de investigación para el análisis de la dimensión formal de la organización

TEMARIO:

I. EL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

1. La cooperación como base de la acción colectiva.
2. División del trabajo.

II. TEORÍAS Y ENFOQUES DEL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN

A) La Escuela Clásica.

1. Tipología de las organizaciones
2. Filosofía y objetivos
3. Estructura de autoridad, comunicación y organización.
4. Formalización y burocracia
5. Miembros de la organización
6. Racionalidad del trabajo

B) La escuela Humanística.

1. Individuo

2. Grupos
3. Relaciones humanas
4. Teoría "X" y teoría "Y"
5. Necesidades del individuo vs. Necesidades de la organización

C) Teoría de Sistemas

1. Las organizaciones como sistemas abiertos
2. El entorno
3. Homeostasis
4. Entropía
5. Equifinalidad

D) Imágenes de la organización

1. La máquina
2. El organismo
3. El cerebro
4. La cultura
5. El sistema político
6. La cárcel psíquica
7. El cambio y la transformación
8. El instrumento de dominación

III. LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO.

1. La organización concreta (interpretación teórica)
 2. Diagnóstico formal (exploración y descripción de la organización específica)
 3. Investigación documental de campo.
- Antecedentes
 - Tipo de organización
 - Filosofía
 - Objetivos
 - Estructura
 - Cooperación y división del trabajo
 - Proceso formal: tecnología y recursos humanos
 - Reclutamiento, selección y socialización
 - Estilos gerenciales
 - Áreas de atención urgente y detección de problemas
 - Definición básica de cultura organizacional (¿frente a la organización estamos?)
 - Posibles soluciones
 - Escenarios probables de la organización

IV. SUGERENCIAS METODOLÓGICAS

1. Articulación Teoría – método - técnicas
2. La ruta crítica: planteamiento para el diagnóstico formal

3. Técnicas de investigación documental
4. Técnicas de investigación de campo: observación y entrevista
5. Diseño de investigación: objetivos, hipótesis preliminar, esquema tentativo y bibliografía básica

MÓDULO III: Funcionamiento, Grupos y Actores en la Organización

Profesor: Xavier I.Ávila Guzmán

Objetivo General: el alumno, aplicando las principales técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación, identificará y diagnosticará un problema concreto en la estructura o funcionamiento de su organización específica, señalando la incidencia de actores y grupos en ese problema.

Objetivo específicos:

- El alumno conocerá las formas de diferenciar entre estructura formal y funcionamiento real de la organización
- Conocerá y aplicará las principales técnicas cuantitativas y cualitativas para el diagnóstico de un problema específico y trascendente de su organización
- Identificará y evaluará la incidencia de actores y grupos organizacionales en el problema específico.

TEMARIO:

I. ESTRUCTURA VS FUNCIONAMIENTO

1. ¿Por qué son diferentes?

2. El factor humano
3. Actores y grupos
4. Comunicación organizacional

II. PROCESO, PROBLEMA Y DIAGNÓSTICO

1. Proceso y problema
2. Medición de la productividad
3. Medición del clima organizacional
4. Técnicas de diagnóstico cuantitativas y cualitativas

III. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1. Área problemática
2. Problema

IV. TÉCNICAS CUANTITATIVAS

1. Diagrama de flujo
2. Hoja de inspección (observación)
3. Diagrama de Pareto
4. El pescado de causa-efecto
5. Gráfica de desarrollo
6. Histogramas

7. Diagrama de dispersión
8. Cuestionario y encuesta
9. Entrevista cerrada

V. TÉCNICAS CUALITATIVAS

1. Observación
2. Entrevista abierta
3. Grupo de discusión

VI. EL ANÁLISIS ESTRATÉGICO

1. Participación del actor
2. Participación de grupos

VII. DIAGNÓSTICO

MÓDULO IV: La comunicación en las organizaciones

Profesor: Enrique Arellano A.

Objetivo General: el alumno, utilizando los conceptos y herramientas de investigación en comunicación organizacional, detectará y diagnosticará los problemas comunicativos asociados al problema previamente detectado en su organización

Objetivo específicos:

- El alumno analizará los diferentes conceptos de comunicación aplicables al funcionamiento de la organización
- Conocerá las diferentes metodologías para diagnosticar la incidencia comunicativa en el (los) problema (s) detectados
- Aplicará las técnicas de auditoría e interacción para diagnosticar los problemas comunicativos identificados.
- Bocetará soluciones viables que puedan ayudar a resolver la problemática diagnosticada.

TEMARIO:

I. LAS MEDIACIONES COMUNICATIVAS

1. El doble vínculo Batesoniano
2. La aceptación y el rechazo
3. La esquizofrenia
4. La mediación serranista
5. La expresión
6. Comunicación y entorno ecológico
7. El modelo dialéctico
8. La doble contingencia luhmaniana
9. La autorreferencialidad
10. La relación alter – ego

11. La comunicación exitosa
12. La acción comunicativa habersiana
13. La racionalidad
14. La eticidad
15. La moralidad

II. LA COMUNICACIÓN ESTRATÉGICA

1. La comunicación global u holística
2. La comunicación organizada
3. La comunicación y la productividad
4. La comunicación y el discurso institucional
5. La comunicación interna
6. La comunicación organizacional
7. La organización comunicante
8. La comunicación externa
9. Las relaciones públicas
10. La publicidad
11. La publicidad social
12. La comunicación institucional

III. TÉCNICAS DE INVESTIGACIÓN Y AUDITORÍA

1. Características de la investigación y la auditoría
2. La fase de preparación
3. La fase de ejecución
4. La fase de información
5. La fase de cierre

IV. SISTEMAS DE COMUNICACIÓN

1. Análisis de la interacción comunicativa
2. La retroalimentación
3. Análisis de redes
4. Flujo de información
5. Canales de información

V. TÉCNICAS DE INCIDENCIA COMUNICATIVA

1. Detección de necesidades comunicativas
2. Efectividad de la comunicación interpersonal
3. Efectividad de juntas y conferencias
4. Habilidad para escuchar
5. Habilidad en la comunicación escrita
6. Habilidad en la redacción y comprensión de mensajes

7. Análisis de los medios
8. Análisis de actores productores
9. Análisis de públicos internos
10. Análisis de acontecimientos organizacionales
11. Análisis de estrategias de medios
12. Análisis de contenido
13. Directrices en el uso de medios
14. Diseño de acciones comunicativas

MÓDULO V: La Cultura en las Organizaciones Análisis y Propuesta de Intervención

Profesor: Jaime Pérez D.

Objetivo General: el alumno producirá un plan estratégico de intervención sobre las áreas problemáticas de la cultura y la comunicación de la organización que ha constituido su objeto de estudio.

Objetivo específicos:

- El alumno identificará la cultura de la organización como otro recurso para optimizar los procesos productivos de la organización
- Conocerá los principales conceptos, actividades y beneficios que están vinculados a la cultura de una organización.

- Realizará la sistematización, lectura e interpretación de los factores culturales a partir de los diagnósticos elaborados en módulos precedentes
- Llevará a cabo los diagnósticos complementarios necesarios para poder elaborar su plan estratégico.

TEMARIO:

I. LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Campo de acción de la cultura organizacional
2. Orígenes de su estudio en las organizaciones
3. Sentido e importancia de su consideración en las organizaciones

II. ÁMBITOS, ELEMENTOS Y BENEFICIOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Propósito y visión
2. Comportamiento, actitud y valores
3. Conocimiento
4. Claridad organizacional
5. Comunicación
6. Liderazgo
7. Imagen interna y externa

III. EL PLAN DE ESTRATEGIAS CULTURALES Y COMUNICATIVAS

1. Realización de diagnósticos complementarios

2. Formas de sistematización, lectura e interpretación de diagnósticos
3. Elaboración de planes de acción.
4. Presentación de programas de estrategias.

Un dato importante que se debe incluir es que con esta misma currícula el Seminario fue impartido en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, se implementó como un Diplomado en Comunicación Organizacional y produjo 22 trabajos de investigación extra a los del STE-OCC.

2.4.2 Tercera Currícula: Seminario-Taller Extracurricular “Organización Comunicación y Cultura”

2000

Coordinador: Xavier I. Ávila Guzmán

Módulos del Seminario

1. Análisis del Entorno de las Organizaciones
Ponente: Lic. José Humberto Ramos Carrillo
2. Teoría y Práctica de la Organización
Ponente: Lic. Jorge Pérez Gómez
3. Funcionamiento, Grupos y Actores en la Organización
Ponente: Lic. Fernando Martínez Vázquez

4. La Comunicación en la Organización
Ponente: Lic. Xavier I. Ávila Guzmán

5. La Cultura de las Organizaciones. Análisis y propuesta de intervención
Ponente: Lic. Urso Martín Camacho Roque

Módulo I: Análisis del Entorno Organizacional

Profesor: José Humberto Ramos Carrillo

Objetivo General: determinar los elementos del entorno donde se desenvuelven las organizaciones.

Objetivos Específicos:

- Introducir a los conceptos básicos de las organizaciones sociales.
- Introducción a las teorías de sistemas y de la contingencia.
- Analizar a los ámbitos de competencia de las organizaciones mexicanas.
- Establecer, mediante el análisis sistemático, un diagnóstico del ambiente relevante de la organización en estudio.
- Determinar el tema y problema de investigación en la organización específica.

TEMARIO:

INTRODUCCIÓN AL SEMINARIO TALLER

- Estructura de los Módulos

- Líneas de Investigación
- Producto Final

I. LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

1. Conceptos básicos
2. Organización y tipos de organización
3. Organizaciones formales e informales
4. Estructura social
5. Estratificación y movilidad social

II. LAS TEORÍAS

1. Teoría general de Sistemas
2. Teoría de la Contingencia
3. El desenvolvimiento de las organizaciones mexicanas
4. Análisis sistémico
5. Análisis contingente

III. ÁMBITOS DE DESEMPEÑO DE LAS ORGANIZACIONES

1. Ámbito político
2. Ámbito social
3. Ámbito económico

4. Ámbito legal
5. Ámbito ecológico
6. Ámbito cultural

IV. AMBIENTES RELEVANTES DE LA ORGANIZACIÓN

1. Ambiente primario y secundario
2. Ambiente organizacional y toma de decisiones
3. Diagnóstico situacional de la organización específica

V. TEMA Y PROBLEMA DE INVESTIGACIÓN

1. Tema de investigación
2. Problema de investigación

Módulo II: Teoría y Práctica de la Organización

Profesor: Jorge Pérez Gómez

Objetivo General:

Explorar, describir y conceptualizar a una organización concreta a través de la aplicación crítica de las diversas teorías de la organización, con el fin de elaborar un diagnóstico de la dimensión formal de la organización objeto de estudio.

Objetivos Específicos:

- Conocer las diferentes formas en las que se ha estudiado y se puede estudiar a las organizaciones.
- Aplicar las concepciones anteriores al análisis de una organización mexicana concreta.
- Diseñar una metodología de investigación para el análisis de la dimensión formal de la organización.

TEMARIO:

I. EL TRABAJO Y LA ORGANIZACIÓN SOCIAL

1. La cooperación como base de la acción colectiva.
2. División del trabajo.

II. TEORÍAS Y ENFOQUES DEL ESTUDIO DE LA ORGANIZACIÓN

A) La Escuela Clásica.

1. Tipología de las organizaciones
2. Filosofía y objetivos
3. Estructura de autoridad, comunicación y organización.
4. Formalización y burocracia
5. Miembros de la organización
6. Racionalidad del trabajo

B) La escuela Humanística.

1. Individuo
2. Grupos
3. Relaciones humanas
4. Teoría "X" y teoría "Y"
5. Necesidades del individuo vs. Necesidades de la organización

C) Teoría de Sistemas

1. Las organizaciones como sistemas abiertos
2. El entorno
3. Homeostasis
4. Entropía
5. Equifinalidad

D) Imágenes de la organización

1. La máquina
2. El organismo
3. El cerebro
4. La cultura
5. El sistema político
6. La cárcel psíquica

7. El cambio y la transformación

8. El instrumento de dominación

III. LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO.

1. La organización concreta (interpretación teórica)

2. Diagnóstico formal (exploración y descripción de la organización específica)

3. Investigación documental de campo.

- Antecedentes
- Tipo de organización
- Filosofía
- Objetivos
- Estructura
- Cooperación y división del trabajo
- Proceso formal: tecnología y recursos humanos
- Reclutamiento, selección y socialización
- Estilos gerenciales
- Áreas de atención urgente y detección de problemas
- Definición básica de cultura organizacional (¿frente a la organización estamos?)
- Posibles soluciones
- Escenarios probables de la organización

IV. SUGERENCIAS METODOLÓGICAS

1. Articulación Teoría – Método – Técnicas
2. La ruta crítica: planteamiento para el diagnóstico formal<
3. Técnicas de investigación documental
4. Técnicas de investigación de campo: observación y entrevista
5. Diseño de investigación: objetivos, hipótesis preliminar, esquema tentativo y bibliografía básica

Módulo III: Funcionamiento, Grupos Y Actores

Profesor Fernando Martínez Vázquez

Objetivo General: El alumno, aplicando las principales técnicas cuantitativas y cualitativas de investigación, identificará y diagnosticará un problema concreto en la estructura o funcionamiento de su organización específica, señalando la incidencia de actores y grupos en ese problema.

Objetivos Específicos:

- El alumno conocerá las formas de diferenciar entre estructura formal y funcionamiento real de organización
- Conocerá y aplicará las principales técnicas cuantitativas y cualitativas para el diagnóstico de un problema específico y trascendente de su organización
- Identificará y evaluará la incidencia de actores y grupos organizacionales en el problema específico.

TEMARIO:

I. ESTRUCTURA VS FUNCIONAMIENTO

1. ¿Por qué son diferentes?
2. El factor humano
3. Actores y grupos
4. Comunicación organizacional

II. PROCESO, PROBLEMA Y DIAGNÓSTICO

1. Proceso y problema
2. Medición de la productividad
3. Medición del clima organizacional
4. Técnicas de diagnóstico cuantitativas y cualitativas

III. DELIMITACIÓN DEL PROBLEMA

1. Área problemática
2. Problema

IV. TÉCNICAS CUANTITATIVAS

1. Diagrama de flujo
2. Hoja de inspección (observación)
3. Diagrama de Pareto

4. El pescado de causa-efecto
5. Gráfica de desarrollo
6. Histogramas
7. Diagrama de dispersión
8. Cuestionario y encuesta
9. Entrevista cerrada

V. TÉCNICAS CUALITATIVAS

1. Observación
2. Entrevista abierta
3. Grupo de discusión

VI. EL ANÁLISIS ESTRATÉGICO

1. Participación del actor
2. Participación de grupos

VII. DIAGNÓSTICO

Módulo IV: La Comunicación en las Organizaciones

Profesor. Xavier I. Avila Guzmán

Objetivo General:

El alumno, utilizando los conceptos y herramientas de investigación cualitativa en comunicación organizacional, detectará y diagnosticará los problemas comunicativos asociados a los problemas previamente detectados en su organización.

Objetivos Específicos:

- Conocerá las diferentes metodologías cualitativas para diagnosticar la incidencia comunicativa en el o los problemas detectados.
- Aplicará las técnicas de mediación, auditoría e interacción para diagnosticar los problemas comunicativos identificados.
- Bocetará soluciones viables que pueden ayudar a resolver la problemática diagnosticada.

TEMARIO:

I. DETECCIÓN DE PROBLEMAS DE COMUNICACIÓN

1. Comunicación y productividad
2. Comunicación e información, el discurso institucional
3. Los públicos de la organización, la información como distinción
4. Las representaciones, base de la comunicación.

5. Importancia de las representaciones sobre el problema
6. Técnicas cualitativas para indagar las representaciones
7. La entrevista semidirigida y el grupo de discusión o focal
8. Diseño y elaboración de instrumento: guía de entrevista
9. Estrategias de aplicación

II. LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL

1. Organización y comunicación: Crítica de los modelos clásicos
2. Los nuevos modelos: fenomenología y cibernética
3. Mundo, percepción y acción en A. Moles
4. Acción, racionalidad y ética comunicativa
5. Teoría de la mediación en las organizaciones
6. Actores, instrumentos, expresiones y representaciones
7. La importancia del análisis interno

III. LA IMPORTANCIA DEL DIAGNÓSTICO

1. Necesidad y papel del diagnóstico
2. Niveles y tipos de problemas
3. Modelo estructural modelo funcional
4. Comunicación formal: información para el trabajo, integración e imagen, retroalimentación, detección de necesidades y mediación comunicativa.

Encuentros: juntas, reuniones y llamadas, el acuerdo verbal. Comunicación escrita y gráfica: redacción, diseño y aceptación. Otras mediaciones de otros medios.

5. Comunicación informal: Poder y grupos, liderazgo y dirección, interacción y conflicto, conflicto individual e intergrupalo.
6. La auditoria comunicativa, aplicación de instrumentos
7. Análisis de la interacción comunicativa
8. Canales y medios de información/comunicación

IV. LA INTERACCIÓN COMUNICATIVA EN LA ORGANIZACIÓN

1. El modelo cibernético
2. Doble vínculo y ambigüedad comunicativa
3. Aplicación cibernética a la organización: el conflicto
4. La organización inteligente la cibernética de 2° orden
5. La inercia comunicativa de N.Luhmann
6. La doble contingencia organizacional
7. Modelos de comunicación exitosa
8. Racionalidad y emotividad
9. Moralidad y motivación
10. Eticidad y comprensión

V. PLANEACIÓN DE LA COMUNICACIÓN

1. La comunicación organizada
2. Administración y comunicación
3. La comunicación externa: relaciones públicas, publicidad y comunicación institucional
4. La comunicación interna: información, cultura y subculturas en la organización
5. Detección de necesidades comunicativas
6. Análisis de horizontes y coyuntura organizacional
7. Efectividad de la comunicación interpersonal
8. El qué y el cómo de los mensajes
9. Oportunidad y temporalidad del mensaje
10. Diseño de acciones comunicativas
11. Los contenidos y los medios
12. Evaluación y retroalimentación
13. La organización habitable

Módulo V: La Cultura de las Organizaciones Análisis y Propuestas de Intervención

Profesor. Urso Martín Camacho Roque

Objetivo General:

El alumno producirá un plan estratégico de intervención sobre las áreas problemáticas de la cultura y la comunicación de la organización que ha constituido su objeto de estudio.

Objetivos Específicos:

- El alumno identificará la cultura de la organización como otro recurso para optimizar los procesos productivos de ésta.
- Conocerá los principales conceptos, actividades y beneficios que están vinculados a la cultura de una organización.
- Realizará la sistematización, lectura e interpretación de los factores culturales a partir de los diagnósticos elaborados en los módulos precedentes.
- Llevará a cabo los diagnósticos complementarios necesarios para poder elaborar su plan estratégico.

TEMARIO:

I. LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Campo de acción de la cultura organizacional
2. Orígenes de su estudio en las organizaciones
3. Sentido e importancia de su consideración en las organizaciones

II. ÁMBITOS, ELEMENTOS Y BENEFICIOS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL

1. Propósito y visión
2. Comportamiento, actitud y valores
3. Conocimiento
4. Claridad organizacional
5. Comunicación

- 6. Liderazgo
- 7. Imagen interna y externa

III. EL PLAN DE ESTRATEGIAS CULTURALES Y COMUNICATIVAS

- 1. Realización de diagnósticos complementarios
- 2. Formas de sistematización, lectura e interpretación de diagnósticos
- 3. Elaboración de planes de acción
- 4. Presentación de programas de estrategias.

En las curricula antes descritas se puede identificar los contenidos teórico-metodológicos empleados a lo largo de estos 19 años, se puede observar que tiene una perspectiva multidisciplinaria. Las técnicas y el diagnóstico parten de un mismo enfoque para analizar a las organizaciones. En la primera curricula, los trabajos de investigación se orientaron al análisis sobre la implementación de las nuevas tecnologías y el impacto que el Tratado de Libre Comercio tuvo en las organizaciones mexicanas.

En la segunda y tercera curricula se identifica que el tema central del STE-OCC es la comunicación y la cultura, respectivamente. De la primera a la segunda curricula se da un cambio en cuanto al contenido, pues el tema de la comunicación organizacional era un campo poco explorado, en la primera curricula los contenidos iban de lo particular a lo general y en la segunda y tercera curricula los contenidos van de lo general a lo particular.

Los cambios que ha experimentado el Seminario se deben principalmente a que “Los cambios se han hecho dependiendo de la propia experiencia que hemos ido teniendo en las versiones anteriores”. (X. Ávila, entrevista personal, 17 de mayo de 2011). El éxito del Seminario radica en la capacidad de adaptación y autogestión del mismo. Por estos tres cambios curriculares, se puede incidir que la actual curricula académica es más pertinente a los tiempos actuales y los cambios se perciben como mejoras sustanciales, la Comunicación en la Organización se torna el eje motor, así como la importancia en la cultura organizacional. “Los módulos te van aportando herramientas que son útiles para el desempeño en su ámbito laboral, además de hacer visible como la comunicación organizacional se encuentra en todos los sectores laborales. El Seminario te da a entender en lo que ya te estás moviendo. Los contenidos son los requeridos para actualizarte y desarrollarte como persona, como comunicólogo y como profesionalista”. (E. Ramírez, entrevista personal, 20 de abril de 2011).

2.5 Planta Docente

Otro de los recursos con los que cuenta el Seminario es la planta docente que la imparte. El trabajo de cada docente del STE-OCC enriquece el nivel académico de los egresados de esta modalidad, a lo largo de los 19 años de vida del Seminario “la planta docente se depuró, los profesores se especializaron y, por tanto, mejoraron su propia didáctica, su propia capacidad de enseñanza y su propia lógica de orientar y coordinar el trabajo para que éste tuviera una mejor calidad”. (J.P. Dávila, entrevista personal, 5 de mayo de 2011).

Siguiendo la línea de la Misión de la Facultad, el Seminario ha contribuido de manera sustancial en la formación de profesionales, investigadores y docentes con alto nivel académico, ya que el mismo Seminario ha formado a por lo

menos cuatro de sus exalumnos en docentes de la carrera de Comunicación en la FES Acatlán, es el caso de; María Verónica Michel Alcántara, José Humberto Ramos, Silvia Granillo Vázquez y Mónica Soto Arredondo. Cabe aclarar que Jorge Pérez Gómez y Urso Martín Camacho Roque ya eran profesores antes de cursar el Seminario pero a la postre se consolidaron como docentes de la carrera de comunicación.

En la tabla 1 se presentan los cambios de la planta docente del Seminario - Taller Extracurricular Organización, Comunicación y Cultura a lo largo de sus diecinueve años de vida.

La primera columna se refiere al año en que se impartió; la segunda, a los módulos y, por último, los profesores responsables de cada uno de éstos.

Tabla 1. Participación de la planta docente del STE-OCC de acuerdo al año

AÑO	MÓDULO	PROFESOR
92- 93	Módulo I	David Fragoso Franco
	Módulo II	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo III	Alejandro Moreno García
	Módulo IV	Laura Mancilla Helgueros
	Módulo V	Jesús González Almaguer
93-94	Módulo I	David Fragoso Franco
	Módulo II	Jorge Pérez Gómez
	Módulo III	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo IV	Urso Martín Camacho Roque
	Módulo V	Jesús González Almaguer

<p>94-95</p>	<p>Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V</p>	<p>Xavier I. Ávila Guzmán David Frago Franco Jorge Pérez Gómez Urso Martín Camacho Roque Jesús González Almaguer</p>
<p>95-96</p>	<p>Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V</p>	<p>Xavier I. Ávila Guzmán David Frago Franco Jorge Pérez Gómez Urso Martín Camacho Roque Jesús González Almaguer</p>
<p>96-97</p>	<p>Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V</p>	<p>Urso Martín Camacho Jorge Pérez Gómez Xavier I. Ávila Guzmán Enrique Arrellano Aguilar Jaime Pérez Dávila</p>
<p>97-98</p>	<p>Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V</p>	<p>Urso Martín Camacho Roque Jorge Pérez Gómez Xavier I. Ávila Guzmán *Enrique Arrellano Aguilar * Impartió el módulo, sin embargo, por motivos personales no concluyó con el proceso de asesorías por lo que en su lugar se quedó el profesor Diego Juárez Chávez. Jaime Pérez Dávila</p>

2001-2002	Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V	José Humberto Ramos Carrillo Jorge Pérez Gómez Fernando Martínez V. Xavier I. Ávila Guzmán Urso Martín Camacho Roque
2002-2003	Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V	José Humberto Ramos Carrillo Jorge Pérez Gómez Fernando Martínez Vázquez Xavier I. Ávila Guzmán Urso Martín Camacho Roque
2003-2004	Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V	José Humberto Ramos Carrillo Jorge Pérez Gómez Fernando Martínez Vázquez Xavier I. Ávila Guzmán Urso Martín Camacho Roque
2005-2006	Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V	Jorge Pérez Gómez Irma Silva Franco M. Verónica Michel Alcántara Xavier I. Ávila Guzmán Urso Martín Camacho Roque
2006-2007	Módulo I Módulo II Módulo III Módulo IV Módulo V	Jorge Pérez Gómez Irma Silva Franco M. Verónica Michel Alcántara Xavier I. Ávila Guzmán Urso Martín Camacho Roque

2006-2007	Módulo I	Jorge Pérez Gómez
	Módulo II	Irma Silva Franco
	Módulo III	M. Verónica Michel Alcántara
	Módulo IV	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo V	Urso Martín Camacho Roque
2008-2009	Módulo I	Jorge Pérez Gómez
	Módulo II	Irma Silva Franco
	Módulo III	M. Verónica Michel Alcántara
	Módulo IV	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo V	Urso Martín Camacho Roque
2010-2011	Módulo I	Jorge Pérez Gómez
	Módulo II	Irma Silva Franco
	Módulo III	M. Verónica Michel Alcántara
	Módulo IV	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo V	Urso Martín Camacho Roque
2011-2012*	Módulo I	Jorge Pérez Gómez
	Módulo II	Irma Silva Franco
	Módulo III	José Esteban Lizama Mendoza
	Módulo IV	Xavier I. Ávila Guzmán
	Módulo V	Miguel Ángel Maciel González

*Cabe señalar que esta versión al momento de redactar este trabajo, está en fase de preparación y difusión. Arrancará el próximo año.

En la tabla 2 se puede identificar el total de versiones impartidas por cada uno de los profesores que han participado en el Seminario, como se puede notar los totales van de mayor a menor, se presenta a los docentes con mayor experiencia en esta modalidad de titulación los cuales son: Xavier I. Ávila Guzmán, seguido de Jorge Pérez Gómez y Urso Martín Camacho Roque.

Tabla 2. Experiencia de los docentes del STE-OCC con base en las versiones impartidas del mismo

PROFESOR	TOTAL DE VERSIONES IMPARTIDAS EN EL STE-OCC
Xavier I. Ávila Guzmán	14
Jorge Pérez Gómez	13
Urso Martín Camacho Roque	13
Irma Silva Franco	5
M. Verónica Michel Alcántara	5
David Frago Franco	4
Jesús González Almaguer	4
José Humberto Ramos Carrillo	3
Fernando Martínez Vázquez	3
Jaime Pérez Dávila	2
Alejandro Moreno García	1
Laura Mancilla Helgueros	1

Enrique Arrellano Aguilar	1
Diego Juárez Chávez	1

Respecto a la planta docente podemos decir que el proyecto del STE-OCC lo iniciaron; David Fragoso Franco, Xavier I. Ávila Guzmán, Alejandro Moreno García, José de Jesús González Almaguer y Jaime Pérez Dávila, todos pertenecientes a la planta docente de Acatlán y Laura Mancilla Helgueros, quien era la única profesora externa a la *Facultad* (quien, sin embargo, y durante el tiempo que duró todo el proceso del primer Seminario, se convirtió legalmente en personal docente de la UNAM, lo cual le permitió ser asesora y jurado en los exámenes profesionales).

Actualmente los tres profesores con mayor antigüedad son: Xavier I. Ávila Guzmán, Jorge Pérez Gómez y Urso Martín Camacho Roque, el primero de ellos, creador del STE-OCC y a la fecha con 19 años de experiencia como docente del mismo, los dos últimos se incorporaron en la segunda versión del Seminario y cuentan con 18 años de experiencia en este Seminario.

En esta última versión del STE-OCC que está por iniciar, el profesor Urso Martín Camacho Roque ya no se encuentra entre los ponentes de los cinco módulos, en su lugar entra Miguel Ángel Maciel González y hay otro cambio docente, salió María Verónica Michel Alcántara y la reemplaza José Esteban Lizama Mendoza.

2.6 Operación del STE-OCC

“La identidad de una organización se materializa a través de una estructura. Estructura es entonces la forma concreta que asume la organización en el aquí y en el ahora”. Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). Es trabajo de este apartado reportar la estructura de los lineamientos con los que el Seminario trabaja actualmente, sus principales características y objetivos. Dichos lineamientos de operación fueron consultados en los documentos internos del Seminario, proporcionados por el profesor Xavier I. Ávila Guzmán, mayo 2011.

Objetivos

1. Promover entre los egresados la obtención del título profesional por la vía de un SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR DE TITULACIÓN, durante el cual se elaborará un reporte final por escrito, el cual, junto con los contenidos básicos de la carrera, será objeto del examen profesional del sustentante.
2. Estará orientado a fortalecer y ejercitar la integración de diversas áreas del conocimiento en torno a una problemática central:
 - “La dinámica conservación/cambio de las organizaciones en México”
3. Contribuir a estrechar la relación de la Universidad con las organizaciones sociales, vinculando teoría y práctica.
4. Ofrecer al egresado la oportunidad de orientación y asesoría, analizar casos concretos y proponer acciones específicas factibles de ser puestas en práctica, apoyadas en una sólida justificación teórico-argumentativa.

Perfil de los aspirantes al Seminario

- Ser egresado de la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva o Comunicación de la FES Acatlán.

- Mostrar interés por el área de Comunicación Organizacional
- Trabajar en algún tipo de organización
- Disponer de 10 horas como mínimo a la semana
- Tener posibilidades de realizar trabajo de campo
- Estar inscrito en el Seminario

Líneas de investigación

- Conservación e innovación de las organizaciones en México. Impacto del entorno macroeconómico en la adaptación y transformación de las organizaciones mexicanas.
- Estructura y funcionamiento de las organizaciones en México.
- Organización formal e informal del trabajo. Perfil sociocultural de los actores participantes en la organización, diagnóstico de problemas y conflictos.
- Auditoria comunicativa, flujos y redes de información. Caracterización de las interacciones comunicativas en la organización, diagnóstico de problemas y tipos de conflictos.
- Prospectiva de la comunicación y la cultura organizacional. Tecnología e innovación comunicativa

Características del STE-OHT

El Seminario-Taller tiene una duración de 200 horas divididas en cinco módulos de 40 horas, cada uno impartido y dirigido por un maestro. Su impartición está organizada en 50 sesiones, 25 en miércoles de dos horas cada una (de 19:00 a 21:00 hrs.) y 25 sabatinas de seis horas cada una (de 8:00 a 14:00 hrs), es decir en ocho horas semanales durante 25 semanas, con una semana entre cada módulo.

Su estructura es multidisciplinaria articulada sobre el eje temático de la comunicación organizacional, vista desde perspectivas, históricas, administrativas, sociológicas, psicológicas y culturales, y por supuesto, comunicativas.

Su carácter de Seminario-Taller, cohesiona la articulación de teorías y práctica sobre aspectos específicos de la problemática actual de la comunicación organizacional.

La metodología usada en cada módulo contempla la revisión y discusión de casos prácticos y el empleo constante de metodologías y técnicas de investigación tanto documentales como de campo.

Su principal finalidad es ayudar al egresado de comunicación a detectar, investigar, diagnosticar y resolver problemas concretos de comunicación organizacional al interior de las organizaciones que conoce y en las cuales puede incidir profesionalmente.

Los módulos se imparten de manera consecutiva y desarrollan contenidos y entre sí, lo cual garantiza la continuidad e integración de un trabajo final por módulo, y cuyos cinco reportes modulares se convierten, al finalizar el Seminario-taller, en un trabajo único de investigación susceptible de ser presentado y replicado en un examen profesional.

Cada participante cuenta, a partir del segundo módulo, de un asesor designado cuya función es garantizar la integración y calidad del reporte final. Las asesorías son obligatorias tanto para asesores como para participantes.

Criterios generales del STE-OHT

Asistencias: para acreditar el Seminario-Taller, el total de asistencias deberá ser de un 90%, es decir, ya que el número de sesiones es de 50, el participante tendrá oportunidad de faltar 5 ocasiones y solo de acuerdo a los siguientes criterios:

- Dado que las sesiones sabatinas son de 6 horas, sólo se podrá faltar en 2 ocasiones.
- En el caso de las sesiones de los miércoles, sólo podrá tener 3 faltas.
- Sólo se permiten 2 faltas por módulo.

El incumplimiento de estos criterios sin una razón suficientemente justificada, hace al alumno perder el derecho a la calificación final del módulo, y por tanto del Seminario, lo cual, en todos los casos, se considerará como reprobatorio quedando automáticamente fuera del Seminario-Taller.

Trabajos y evaluaciones

El profesor, en todos los casos, al iniciar el módulo, deberá establecer el programa del módulo, la metodología del trabajo y los criterios de evaluación, así como las características del trabajo modular y los tiempos y formas de entrega.

La responsabilidad de la evaluación de los trabajos modulares es exclusiva del profesor de módulo, aunque para ello deberá contar con el visto bueno del asesor del trabajo.

El trabajo final de cada módulo deberá ser entregado a más tardar una semana después de haber concluido y el profesor deberá entregar la evaluación por escrito de éste, a más tardar dos semana después de finalizado.

- Los aspectos a evaluar en cada módulo serán:
- Participación activa en las sesiones del Seminario
- Avances o productos elaborados durante éste.
- Trabajo final del módulo.

El peso de cada aspecto en la evaluación modular es el mismo por lo que se puede integrar y promediar.

La calificación mínima para acreditar el módulo es de 8 y la evaluación deberá ser expresada como:

10, 9, 8 o NA=NO ACREDITADA.

En caso de ser NO ACREDITADA el profesor deberá expresar por escrito las razones de tal evaluación y sólo podrá ser revisada por el coordinador del Seminario, en caso de que la decisión sea reprobatoria, ésta será inapelable.

De no acreditarse alguno de los módulos, el alumno no podrá continuar y tendrá, en todo caso, que reiniciar el proceso desde la selección o bien, para obtener el título deberá optar por otra forma de titulación.

En el caso de acreditar todos los módulos, la calificación promedio general de éstos, será equivalente al 50% de la calificación final, siendo la revisión y evaluación del trabajo final el otro 50%. Esta revisión y evaluación del trabajo final, será colegiada por los sinodales del trabajo, y equivaldrá a la emisión de votos para el examen profesional. Esta evaluación, no compromete la evaluación y resultado del examen profesional.

Todos los casos no previstos por estos criterios deberán ser resueltos por: el maestro del módulo, por el coordinador del Seminario, por el programa de la carrera o por educación continua.

De acuerdo a las características de operación del Seminario éste ha trabajado bajo estrictas normas estructurales que lo han llevado a la permanencia durante 19 años, actualmente el Seminario se encuentra en una fase de preparación para la siguiente versión que será impartida en el próximo año.

3. Vigencia

En este año el Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” se encuentra a punto de iniciar su décima tercera versión; con un total de 171 titulados en diecinueve años de vida en la Facultad de Estudios Superiores Acatlán. El STE-OCC sigue cumpliendo su principal objetivo: titular a los egresados de la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación con la calidad teórico-práctica que lo caracteriza. Siendo el Seminario una organización adaptable a su entorno, inicia su versión 13 con dos nuevos profesores; Miguel Ángel Maciel González y José Esteban Lizama Mendoza, impartiendo el módulo 5 y 3, respectivamente, reemplazando a los profesores María Verónica Michel Alcántara y a Urso Martín Camacho Roque, quienes decidieron salir del proyecto por cuestiones personales, como se anotó anteriormente.

El Seminario sigue con la estructura de funcionamiento antes descrita y con los siguientes módulos:

Temario:

- I. Análisis del Entorno Organizacional
- II. Teoría y Práctica de la Organización
- III. Funcionamiento, Grupos y Actores
- IV. La Comunicación de las Organizaciones
- V. Cultura, Organización y Propuestas de Intervención

Planta docente:

- I. Lic. Jorge Pérez Gómez
- II. Lic. Irma Silva Franco
- III. Mtro. José Esteban Lizama Mendoza
- IV. Lic. Javier Ignacio Ávila Guzmán
- V. Mtro. Miguel Ángel Maciel González

Como parte de la vigencia del STE-OCC se encuentra la importancia que tiene para el proyecto PAPIME PE300511 ya que éste parte de la experiencia y resultados obtenidos por el STE-OCC durante sus 19 años, el proyecto se

empezó a construir a partir de la selección azarosa de 100 de los 171 trabajos de investigación generados en este Seminario, es la fuente de información para el PE 300511.

En este primer capítulo se pudo explicar el origen del STE-OCC, qué es, cómo opera, quiénes han participado en él, cuáles han sido los cambios y cuál es el momento actual. Por lo tanto, podemos especificar que:

- La idea del STE-OCC surge en Acatlán, es aquí donde toma forma y da origen a 171 titulados por esta modalidad de titulación en la FES Acatlán, cuenta ya con 19 años de vida.
- El STE-OCC une la teoría con la práctica, logra analizar organizaciones reales, por lo que se ha consolidado como un Seminario práctico, útil y de calidad. “El Seminario conjuga la teoría con la práctica como inseparables y esto hace que el plan de estudios se inserte en la realidad social”. (J. Román, entrevista personal, 18 de mayo de 2011).
- El Seminario ha tenido tres reestructuraciones oficiales con el fin de adecuarse a las necesidades tanto del entorno, del propio Seminario, a la de los alumnos y a la de la misma comunicación organizacional.
- El éxito del STE-OCC radica en dos rubros; el primero, la preocupación académica de las personas que lo coordinan, planean e imparten, y segundo, el esfuerzo institucional que realiza la Universidad para asignar los espacios y tiempos para continuar con esta modalidad de titulación.
- Los profesores del Seminario son reconocidos como personas comprometidas, interesadas y expertas en el tema estudiado debido a la experiencia como docente y a su formación profesional en el ejercicio de la Comunicación Organizacional. Además, son considerados apasionados colegas, compañeros y amigos de los alumnos. “Son excelentes profesores, a los cuales admiro por ser académicos respetables y con bases bien

consolidadas en el sentido teórico. Javier Ávila es la cabeza del Seminario y Jorge Pérez es el pilar más importante”. (F. Martínez, entrevista personal, 21 de abril de 2011).

- El STE-OCC ha consolidado y especializado a la planta docente de la carrera de Comunicación. Los beneficios obtenidos al cursar el Seminario es la de “Consolidarme como profesor de la UNAM”. (F. Martínez, entrevista personal, 21 de abril de 2011).
- El Seminario ha cumplido con su principal objetivo, aumentar el índice de titulación en la FES Acatlán, lo que se refleja en su consolidación y vigencia después de 19 años de su creación. Ha titulado a 171 egresados de Acatlán lo que significa un 8.4% del total de titulados en las carreras de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación.
- De acuerdo a la definición sobre identidad de Etkin, J y Schvarstein, L. (1989), se puede decir que este primer capítulo se apega a describir la identidad del STE-OCC.

Por estos motivos se puede decir que el STE-OCC es una modalidad vigente en la FES Acatlán, refleja un trabajo de 19 años el cual se reporta al mostrar la sistematización de los trabajos surgidos en esta opción de titulación. Presentar la información de estos trabajos es la labor del segundo capítulo, el cual estará enfocado a describir la construcción de una base de datos que reporta la información de los 171 trabajos generados en el STE-OCC.

Capítulo II

La Base de Datos

“El Lugar”

En este segundo capítulo de la tesis, se tratará al Seminario desde una mirada cuantitativa, en las siguientes líneas se dará cuenta de los productos tangibles del STE-OCC y se reporta la información bibliográfica de los 171 trabajos de investigación realizados en el mismo número de organizaciones mexicanas.

Para comprender el impacto que el STE-OCC ha tenido en el índice de titulación en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación en Acatlán, ver Anexo I, fue necesario reunir físicamente todos los trabajos de investigación para la titulación originados en los diecinueve años de vida del Seminario, para después, construir la base de datos llamada “El Lugar”, la cual resguarda, en forma digital, la información de los trabajos de investigación para la titulación por medio del STE-OCC. Esta capítulo muestra la tangibilidad de los productos elaborados por el STE-OCC, una dimensión más de la identidad del Seminario.

1. Necesidad de una Base de Datos

El segundo de los dos objetivos principales de esta investigación es construir una base de datos que sistematice los trabajos de investigación para la titulación generados del año 1993 a la actualidad, 2011, ya que a pesar de la importancia que adquiere el STE-OCC, por sus altos índices de titulación y lo novedoso de la temática, no existe un procesamiento de los trabajos de investigación generados en el STE-OCC, en este sentido se puede aseverar que la sistematización de ésta será de gran interés y utilidad para quien de una u otra forma tenga algún vínculo con el Seminario.

Las razones principales para construir esta base de datos radica en la necesidad de reunir la mayor información de los trabajos generados en los diecinueve años del STE-OCC, y mostrar de forma cuantitativa el impacto del Seminario en el índice de titulación de la carrera de Comunicación.

Otra razón por la cual se decidió realizar esta base de datos fue diseñar un software especializado que dominara la información bibliográfica de los 171 trabajos de investigación. Construir un software que fuera capaz de cruzar información referente a los trabajos de investigación y así realizar una búsqueda especializada para que proporcione los datos que el usuario necesita.

Un motivo por el cual se considero sistematizar los 171 trabajos de investigación fue por la importancia para el proyecto *PAPIME PE 300511.Comunicación Organizacional: diagnóstico en 100 organizaciones mexicanas* ya que inició sus trabajos con la información recabada en la base de datos, pues de los 171 trabajos de investigación se seleccionaron azarosamente 100 de ellos y son los que actualmente se encuentran en investigación por parte de este proyecto.

2. Descripción de la Base de Datos “EL LUGAR”

Como primer paso se explicará qué es una base de datos para después describir el funcionamiento y la aplicación al objeto de estudio. “Una base de datos es una colección integrada de datos almacenados en distintos tipos de registros, de forma que sean accesibles para múltiples aplicaciones. La interrelación de los registros se obtiene de la relación entre los datos, no de su lugar de almacenamiento físico.” (James, 2007, p.599)

El objetivo de realizar una base de datos se justifica porque “proporciona la flexibilidad en el almacenamiento y recuperación de datos y producción de la información.” (James, 2007, p.650) y es justamente, la base de datos, la que se adapta a las necesidades de información del Seminario.

Se nombró a la base de datos, “El Lugar”, porque el Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura”, a lo largo de estos diecinueve años, se ha convertido en un organización viva, con objetivos, necesidades, sueños e inquietudes personales y grupales, el lugar de convergencia de los 171 alumnos titulados por el Seminario.

Después de hacer una vasta búsqueda de todos los trabajos físicos del STE-OCC tanto en la biblioteca de FES Acatlán como en la Coordinación de Comunicación, en los acervos personales de Xavier I. Ávila Guzmán y de Jorge Pérez Gómez y en las bases de datos oficiales de la Facultad, se logró reunir los ejemplares de los 171 trabajos de investigación producidos en 19 años por el STE-OCC, lo que se traduce en el mismo número de titulados gracias a la impartición del Seminario en la FES Acatlán.

La base de datos es de un modelo clásico y de fácil utilización, se titula Catálogo de trabajos del Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura”, la cual está compuesta por cuatro íconos que forman el menú principal y son los medios para obtener la información requerida, las cuales se describen a continuación:

Consulta: como su nombre lo indica, este ícono dará el acceso a la base de datos para realizar la consulta de la información de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC.

Altas, bajas y cambios: esta aplicación sirve para realizar todos los cambios de información que la base necesite, está restringida por usuario y contraseña.

Usuarios: una forma para delimitar el uso de esta base de datos es por medio del ícono de usuarios, donde se podrán crear usuarios nuevos y contraseñas para tener un manejo especializado de la base de datos.

Salir: este ícono ayuda a finalizar el trabajo de la base de datos, cerrar el programa completamente.

2.1 Funcionalidad de la Base de Datos

La base de datos requiere de características específicas para su funcionamiento e instalación:

- Conocimiento básico en computación.
- Equipo de cómputo (Laptop o PC) con Windows XP, o superior. El software no funciona si es instalado con un sistema operativo anterior a XP.
- Memoria RAM mínimo de 512 Mb.
- Procesador Intel Pentium 4 o superior.
- Espacio mínimo de 1Gb en Disco Duro (DD) para la instalación del programa.

2.1.1 La instalación del programa

Al tener los requerimientos antes mencionados, se procede a la instalación de la base de datos.

Como primer paso usted necesita el programa para instalar (carpeta llamada El Lugar) en cualquier dispositivo de almacenamiento, lo pega en su escritorio y realiza la instalación desde esta ubicación. Ver figura 1.

Nuestra carpeta a instalar

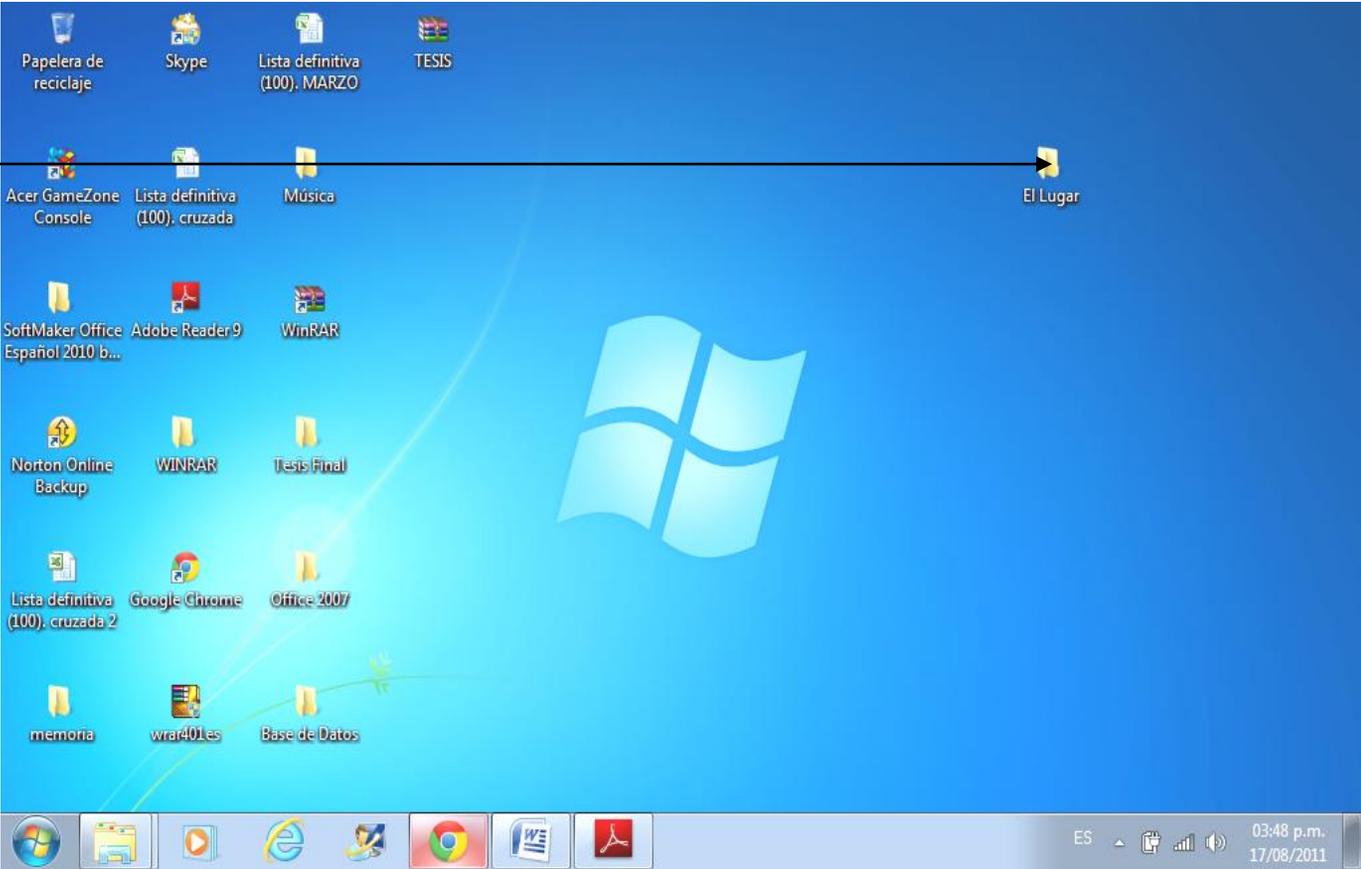


Figura 1. El lugar

En el segundo paso usted comenzará la instalación. Abra la carpeta llamada El Lugar que está en su escritorio, entre los archivos abiertos está una carpeta llamada Package, proceda a abrirla y ejecute el archivo que está marcado en la figura 2, (*setup*).

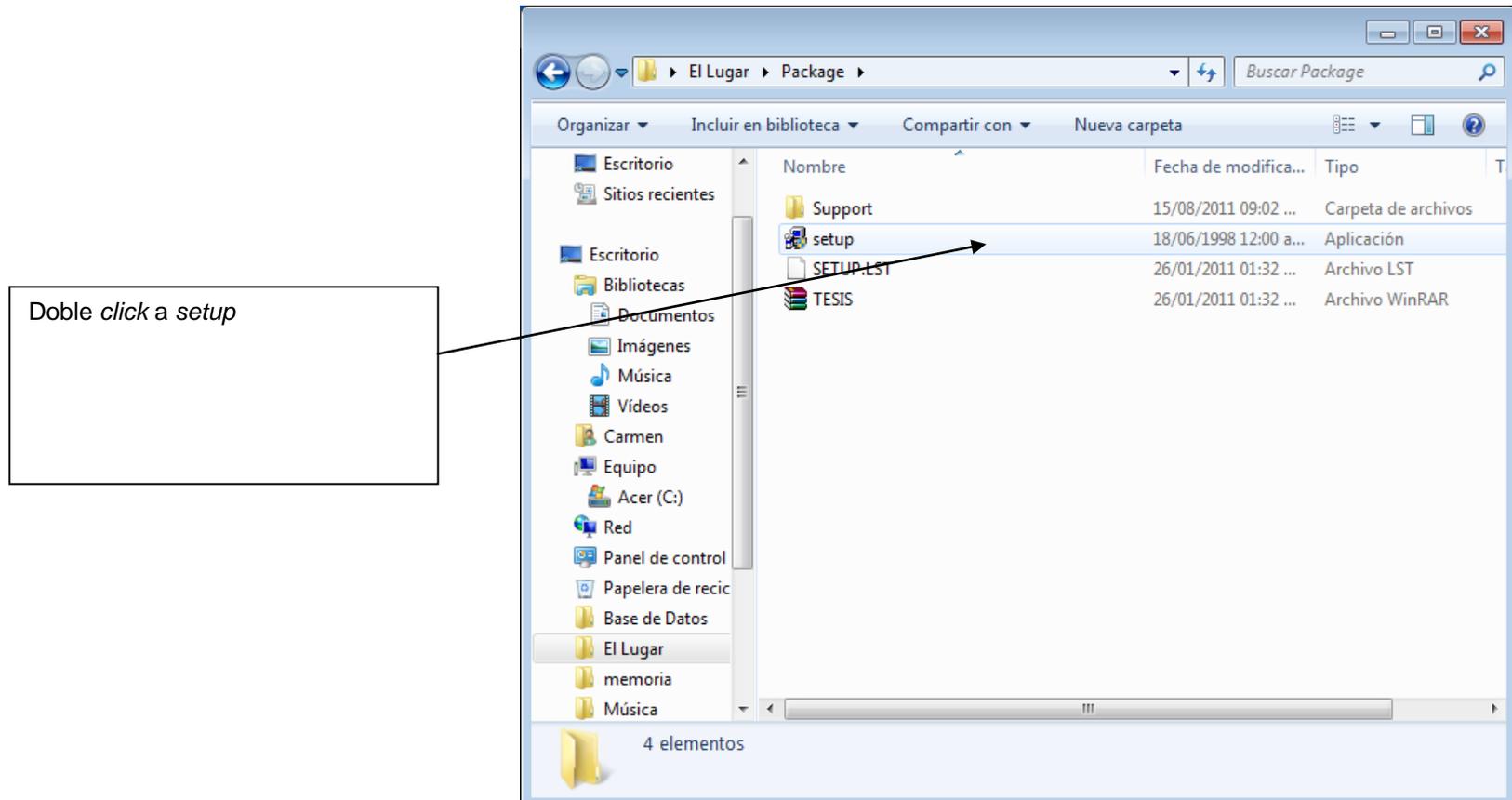


Figura 2. Setup

Después de ejecutar *setup*, su máquina pide autorización para ejecutar la instalación. Posteriormente en su pantalla aparecerá una ventana llamada *Install*, la cual indica el inicio de la instalación. Ver figura 3.

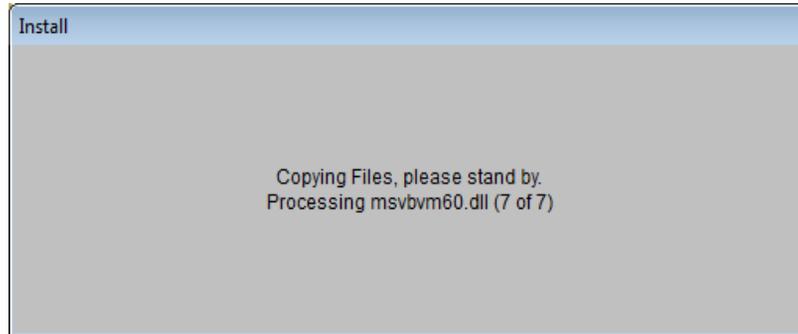


Figura 3. *Install*

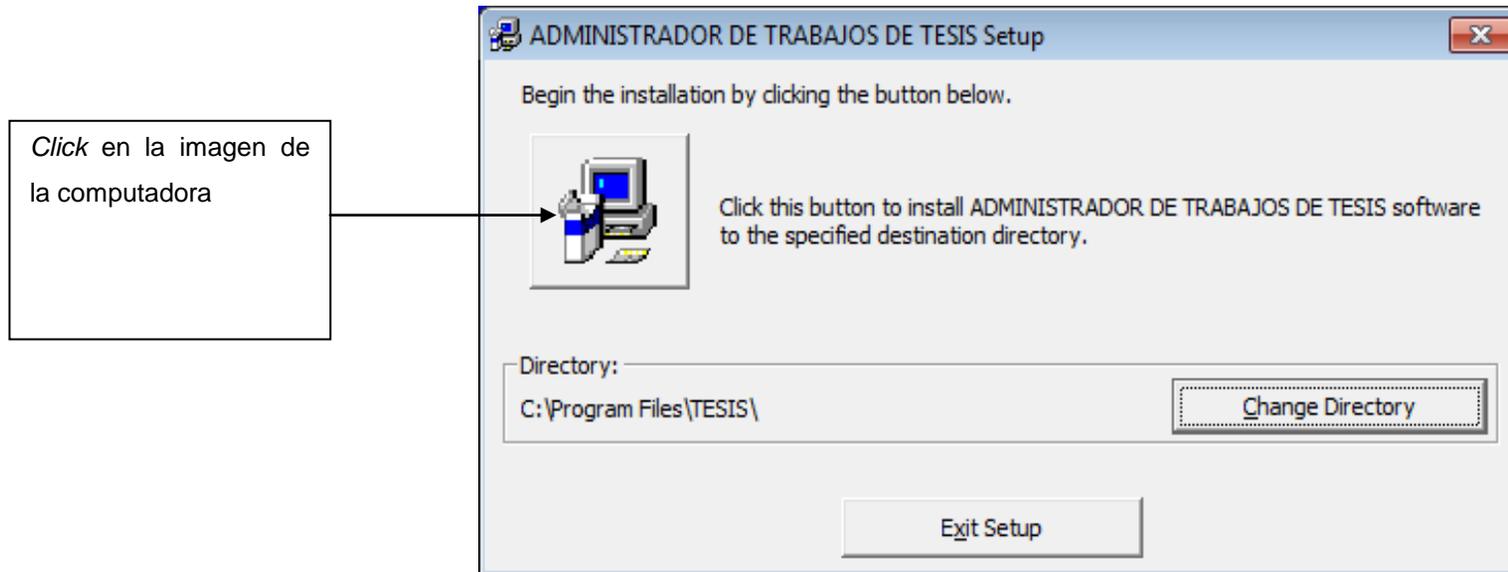


Figura 4. Sistema de instalación

Enseguida, el proceso de instalación inicia, se abre una nueva ventana donde da la bienvenida a la instalación al programa y nuevamente pide autorización para instalar la base de datos, usted accede dando *click* en *OK*. Ver figura 4.

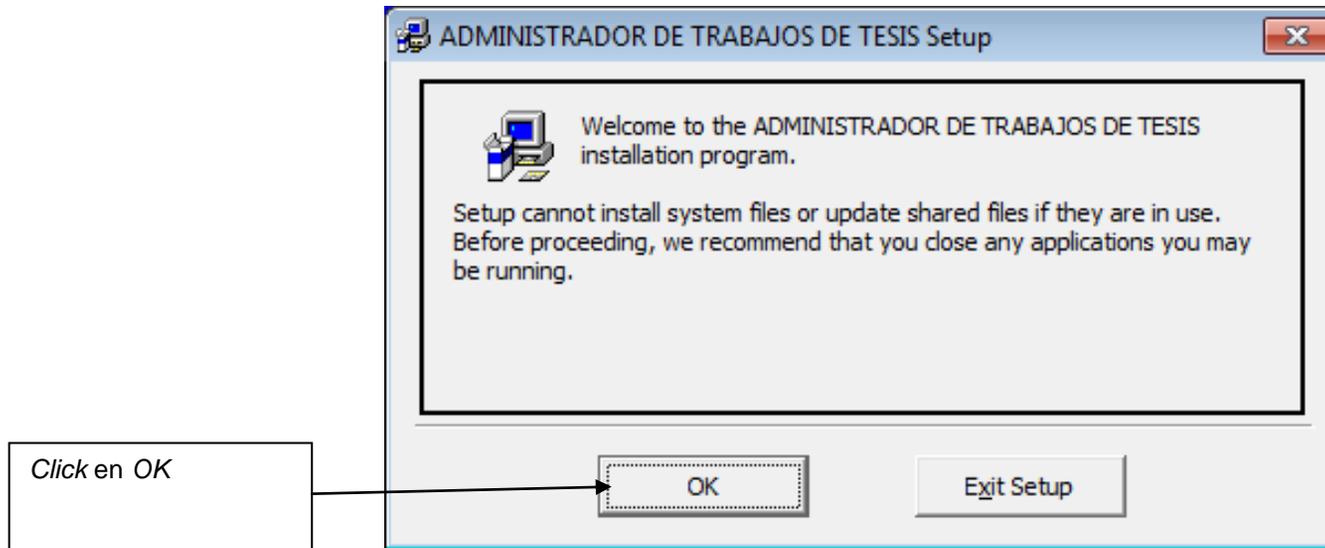


Figura 5. Dirección de la ubicación

Inmediatamente al darle *click* en *OK*, abrirá otra ventana que especifica el destino de la instalación, no es necesario hacer algún cambio pero si desea cambiar la ubicación, usted elige el destino en *Change Directory*, ubica el destino y da *click* en la imagen de la computadora y la instalación sigue corriendo. Ver figura 5.

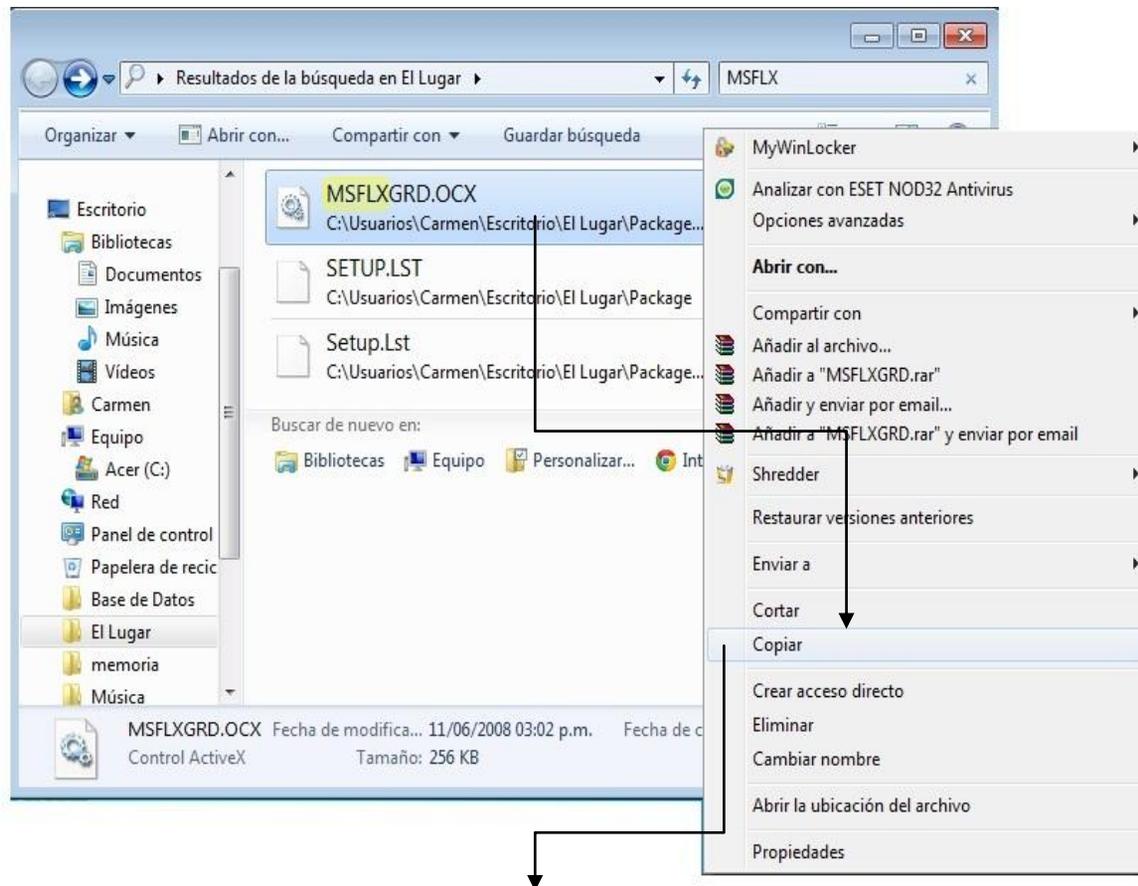
Después aparecerá una ventana que explica que ha ocurrido un error inesperadamente, le pide reintentar o cancelar, siendo parte del correcto procedimiento de instalación, le da *click* en cancelar. Inmediatamente se abre una ventana de verificación para quitar el producto de la computadora, le da *click* en SI.

Al interrumpir la instalación, el programa le notificará que ha interrumpido el proceso y que en otro momento lo podrá intentar nuevamente, usted accede dando *click* en el ícono aceptar.

Como parte del proceso de interrupción de instalación, en una nueva ventana se solicitará remover temporalmente el producto instalado, de *click* en aceptar. Posteriormente aparecerá en su pantalla una barra donde marca el porcentaje removido del programa, al llegar al ciento por ciento se abrirá una nueva notificación donde el programa ha sido removido con éxito y da *click* en aceptar.

En la parte final del proceso, la misma instalación solicita al usuario una autorización para desechar la instalación por el problema suscitado, usted de *click* en SI y automáticamente se cierra el proceso de instalación.

Para finalizar la instalación, abra nuevamente la carpeta El Lugar que está en su escritorio, y busque el complemento llamado MSFLXGRD.OCX. Lo selecciona, le da *click* derecho y le da copiar. Ver figura 6.



Seleccione el complemento MSFLXGRD.OCX, le da *click* derecho y lo copia.

Figura 6. Complemento MSFLXGRD.OCX.

Después de la instalación de la base de datos se va a la carpeta *System 32*, para ubicarla se va a inicio, luego a equipo, abre la unidad de disco duro y se va a la carpeta llamada *Windows*. Ver figura 7.

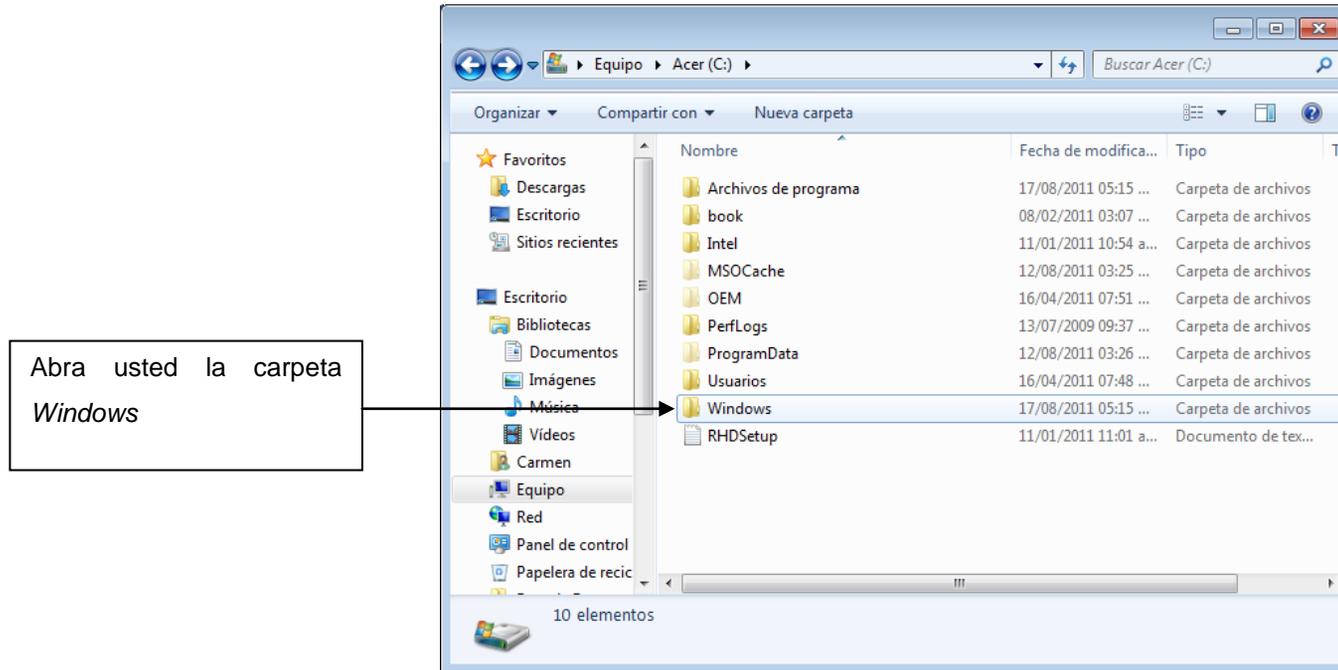


Figura 7. *System*

Para finalizar, después de abrir la carpeta *Windows*, en su contenido hay una serie de archivos y carpetas, busca la que se llame *System 32*, la abre y le da *click* derecho y se pega el complemento llamado *MSFLXGRD.OCX*. Ver figura 8.

El componente MSFLXGRD.OCX extraído de la carpeta llamada El Lugar, se pega en la carpeta titulada System 32.

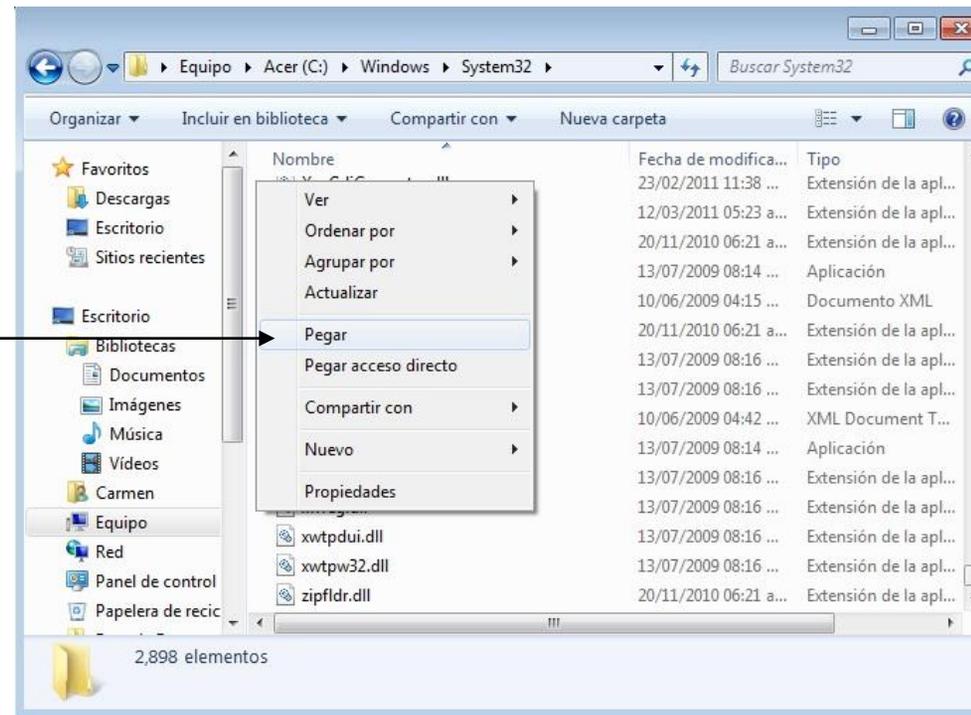


Figura 8. System 32

Terminando este procedimiento, usted accede a la base de datos para verificar que ya esté instalada en su computadora y hacer uso de la misma.

2.1.2 Verificación del funcionamiento de la Base de Datos

Como en la mayoría de las instalaciones de programas en computadora, usted debe verificar que esté instalado correctamente y que pueda hacer uso del mismo.

Los pasos que usará para abrir la base de datos siempre que haga uso de ella, serán los siguientes:

Abre su carpeta titulada El Lugar, está ubicada en el escritorio. Identifica la aplicación que se llama TESIS y procede a darle doble *click* para ejecutarla. Ver figura 9.

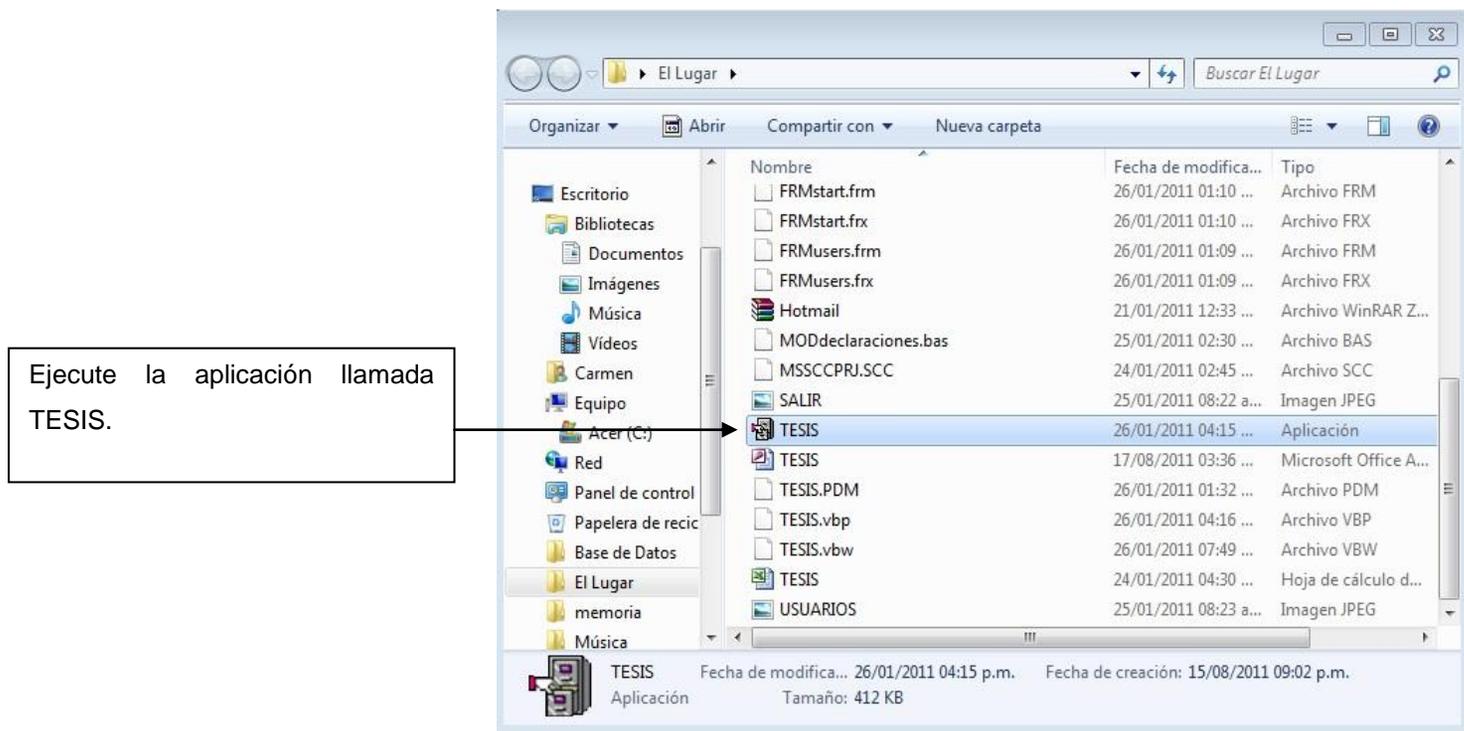


Figura 9. Tesis

Finalmente le debe abrir la base de datos. Ver figura 10.

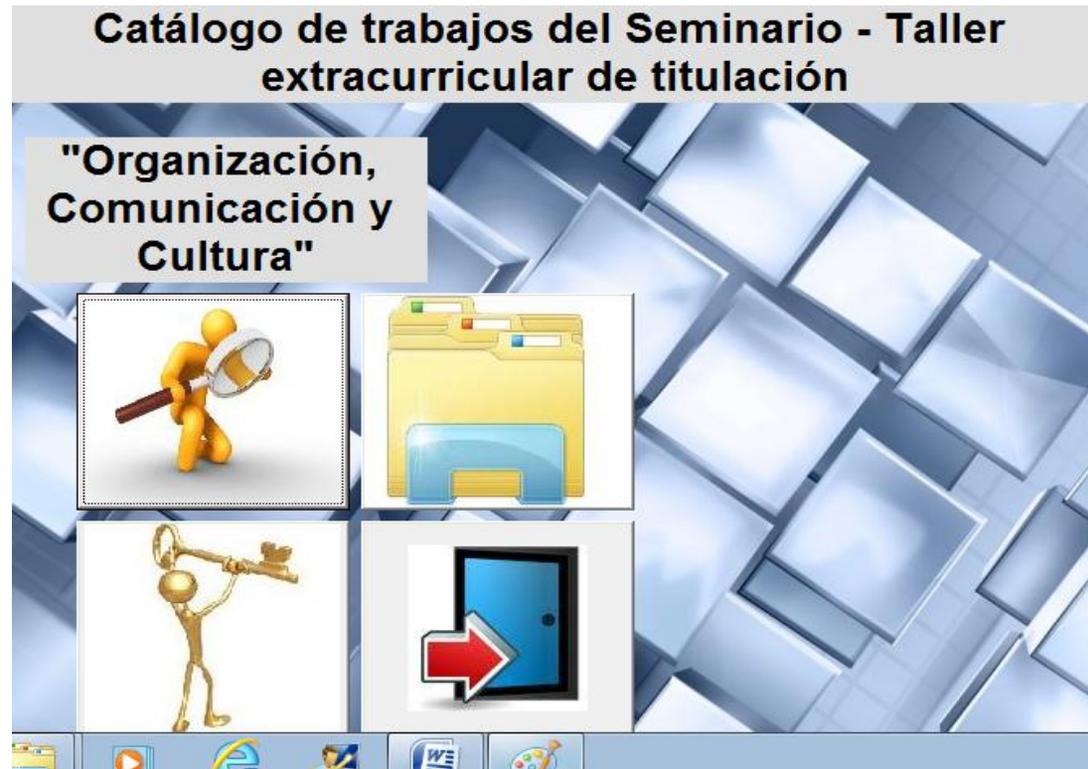


Figura 10. Catálogo de trabajos de investigación

Al culminar con éxito la instalación de la base de datos usted tendrá acceso a la información recabada de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC.

2.2 Operación de la Base de Datos

Como se mencionó anteriormente, la base de datos consta de cuatro menús que soportan la información de los 171 trabajos de investigación generados por el Seminario: **Consulta, Altas, Bajas y Cambios, Usuarios y Salir.**

Para realizar la operación de la base de datos necesita, en primer lugar, abrir la carpeta que se titula El Lugar y ejecutar la aplicación llamada TESIS, inmediatamente se abrirá la base de datos. Ver figura 10.

2.2.1 Consulta

Uno de los cuatro menús principales de la base de datos es **Consulta**, en este apartado usted podrá realizar la búsqueda de información referente a los 171 trabajos de investigación registradas.

Al dar *click* en el ícono de **Consulta** automáticamente se abre una ventana principal con 12 categorías de búsqueda: NÚMERO, CLASIFICACIÓN, NOMBRE, TÍTULO DEL TRABAJO, FECHA DE EXAMEN, ASESOR, TÍTULO DEL SEMINARIO, GIRO DE LA ORGANIZACIÓN, TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN, ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN, SECTOR ECONÓMICO y UNIVERSIDAD.

En la misma ventana pero en la parte inferior encontrará un ícono llamado **BUSCAR**, un recuadro de resultados, otro ícono para **LIMPIAR CAMPO**, uno de impresión y una flecha para regresar al menú principal. Ver figura 11.

Consulta

NÚMERO	CLASIFICACIÓN	NOMBRE																					
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																					
TÍTULO DEL TRABAJO																							
<input type="text"/>																							
FECHA DE EXAMEN	ASESOR	TITULO SEMINARIO	GIRO DE LA ORG.																				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																				
TAMAÑO DE LA ORG.	ORIG.CAPITAL DE LA ORG.	SECTOR ECONÓMICO	UNIVERSIDAD																				
<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>																				
<input type="button" value="BUSCAR"/>																							
<table border="1"><thead><tr><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th><th></th></tr></thead><tbody><tr><td colspan="10" style="background-color: #cccccc;"> </td></tr></tbody></table>																							
<input type="button" value="LIMPIAR CAMPOS"/> <input type="button" value="←"/>																							

Figura 11. Consulta

Enseguida se describen las categorías de búsqueda:

NÚMERO: esta categoría se constituye por un número consecutivo de registro de los trabajos de investigación, se inicia en el número 1 y así hasta llegar al 173. La enumeración de los trabajos de investigación se realizó de acuerdo a la fecha en que fueron producidos, los primeros son de 1993 y los últimos de 2011.

La base de datos está compuesta por 173 registros, cabe aclarar que por cuestiones técnicas el registro 111 y 116 se cambiaron por el 172 y 173 respectivamente, por lo tanto tenemos 173 registros y dos anulados, nos da un total de 171 registros de trabajos de investigación del Seminario Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura”.

CLASIFICACIÓN: es un conjunto de siglas y números consecutivos, la clasificación es la composición de las iniciales del nombre del Seminario y el número consecutivo asignado a cada trabajo de investigación.

NOMBRE: es la categoría que contiene el nombre del autor de cada uno de los trabajos de investigación.

TÍTULO DEL TRABAJO: como su nombre lo indica es el campo de búsqueda que alberga el nombre del autor de cada uno de los trabajos de investigación registrados.

FECHA DE EXAMEN: este campo arroja la fecha en que los sustentantes realizaron su examen profesional, otorgándoles así el título de licenciatura.

ASESOR: éste contiene la información del profesor del Seminario que asesoró el trabajo de investigación que el usuario está consultando. En la base de datos, tres de los 171 diagnósticos no cuentan con el nombre del asesor ya que en ninguna de las fuentes consultadas se logró esa información, por lo que aparecen como información no encontrada.

TÍTULO DEL SEMINARIO: reporta el nombre del Seminario que cursó el sustentante, este campo está compuesto solamente por las iniciales del nombre del Seminario, descritos anteriormente, por ejemplo; STE-OHT, STE-OHCC y STE-OCC.

GIRO DE LA ORGANIZACIÓN: este campo de búsqueda contiene la información referente al giro al que pertenece la organización: industrial, comercial y de servicios.

Carrasco, A.F. (2005, julio) cataloga a las empresas como:

1.- **Industriales.** La actividad primordial es la producción de bienes materiales de transformación y/o la extracción de materias primas.

2.- **Comerciales.** Son intermediarias entre productor y consumidor; su función primordial es la compraventa de productos terminados.

3.- **Servicio.** Como su nombre lo indica, son aquellas que brindan un servicio a la comunidad y pueden tener o no fines lucrativos. Entre las empresas de servicios está la de transporte, turismo, instituciones financieras, educación, hospitales, entre otras.

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN: esta categoría reporta el tamaño de la organización con base en el número de trabajadores con los que cuenta. Las organizaciones micro se caracterizan por tener de 1 hasta 9 trabajadores, las organizaciones pequeñas tienen en su estructura de 10 a 49 trabajadores, en las medianas laboran hasta 250 trabajadores y en las grandes trabajan más de 250 personas. Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2009). Ver tabla 3.

Tabla 3. Clasificación de las organizaciones por tamaño

Organización	Número de trabajadores
Micro	1-9
Pequeña	10-50
Mediana	51-250
Grande	251 y más

Fuente: INEGI (2009)

ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN: este campo de búsqueda se refiere al origen de los bienes que posee la organización investigada, esta información se dividió en tres categorías, tres posibilidades de búsqueda: privada, pública y ONG. Esta clasificación se realizó de acuerdo a la definición del origen de capital sustraída de <http://www.notariapublica.com.mx/diccionario.html>. Una organización de personal, capital y trabajo con una finalidad lucrativa de carácter privado es la que persigue la obtención de ganancias para los socios o los accionistas. Las de carácter público, se proponen realizar un servicio público o cumplir otra finalidad beneficiosa para el interés general.

Y las ONG, de acuerdo a la página de internet de las Naciones Unidas, <http://cinu.un.org.mx/ong/index.htm#que>, son cualquier grupo no lucrativo de ciudadanos voluntarios, que está organizada a nivel local, nacional o internacional. Con tareas orientadas y dirigidas por personas con un interés común, las ONG realizan una variedad de servicios y funciones humanitarias, llevan los problemas de los ciudadanos a los Gobiernos, supervisan las políticas y alientan la participación de la comunidad.

SECTOR ECONOMICO: esta categoría contiene los tres sectores económicos de México: primario, secundario y terciario. De acuerdo al Instituto Nacional de Estadística y Geografía (2011), se definen a los sectores económicos como:

Sector primario: Incluye todas las actividades donde los recursos naturales se aprovechan tal como se obtienen de la naturaleza, ya sea para alimento o para generar materias primas, entre los cuales están; agricultura, explotación forestal, ganadería, minería y pesca.

Sector secundario: se caracteriza por el uso predominante de maquinaria y de procesos cada vez más automatizados para transformar las materias primas que se obtienen del sector primario. Incluye las fábricas, talleres y laboratorios de todos los tipos de industrias. De acuerdo a lo que producen, sus grandes divisiones son construcción, industria manufacturera y electricidad, gas y agua.

Sector terciario: en el sector terciario de la economía no se producen bienes materiales; se reciben los productos elaborados en el sector secundario para su venta; también nos ofrece la oportunidad de aprovechar algún recurso sin llegar a ser dueños de él, como es el caso de los servicios. Asimismo, el sector terciario incluye las comunicaciones y los transportes.

Cabe destacar que la base de datos solo registró organizaciones del sector secundario y terciario, esto se debe a que las organizaciones estudiadas han sido seleccionadas al azar, porque son a las que los sustentantes del STE-OCC tienen acceso por trabajar en ellas.

UNIVERSIDAD: En este campo solamente hay una posibilidad de búsqueda, la UNAM, ya que es la Universidad a la que pertenecen los 171 trabajos de investigación.

La razón de tener 12 campos de búsqueda radica en la necesidad para realizar una clasificación más específica de los trabajos de titulación y para poder cruzar la información, con el objetivo de que los resultados arrojados sean más específicos a las necesidades de los usuarios de esta base.

Cabe destacar que todas las búsquedas se deben realizar escribiendo las palabras correctamente, sin faltas de ortografía, de lo contrario, la base de datos no arrojará resultado alguno.

La base de datos es aplicable para las búsquedas relacionadas con los 171 trabajos de investigación, sólo necesita escribir una palabra relacionada con el campo de búsqueda, por ejemplo, si no tiene todos los datos de los trabajos de investigación que busca y solamente sabe que es el número 22, escribe en el campo titulado **NÚMERO** el número 22 y deja los 11 campos restantes *vacíos*, se va al ícono **BUSCAR** y le da *click*, inmediatamente le aparece en el recuadro de resultados la lista de los trabajos de investigación, en este ejemplo sólo obtendrá uno, le da *click* al trabajo arrojado e inmediatamente se rellenan todos los campos de búsqueda con la información del trabajo 22. Ver figura 12.

Consulta

NÚMERO: 22 CLASIFICACIÓN: STE-OHT/22 NOMBRE: LÓPEZ ORTÍZ NORMA PATRICIA

TÍTULO DEL TRABAJO: SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CLIMA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS DEL S.N.T.E.; PROBLEMAS Y CONFLICTOS".

FECHA DE EXAMEN: 30/SEP/1994 ASESOR: LIC. DAVID FRAGOSO FRANCO TITULO SEMINARIO: STE-OHT GIRO DE LA ORG.: TERCIARIO

TAMAÑO DE LA ORG.: GRANDE ORIG.CAPITAL DE LA ORG.: ONG SECTOR ECONÓMICO: SINDICATO UNIVERSIDAD: UNAM

BUSCAR

TÍTULO DE	FECHA DE I	ASESOR	TITULO SEI	GIRO DE LA	TAMAÑO D	ORIGEN DE	SECTOR EC	UNIVERSID
SEMINARIO	30/SEP/1994	LIC. DAVID	STE-OHT	TERCIARIO	GRANDE	ONG	SINDICATO	UNAM

LIMPIAR CAMPOS

Figura 12. Consulta 1

Finalmente de *click* en **LIMPIAR CAMPOS** y la base queda lista para otra búsqueda.

Para el campo titulado **CLASIFICACIÓN** es necesario tener conocimiento del trabajo de investigación que se va a consultar porque la clasificación es la composición de las iniciales del nombre del Seminario y un número consecutivo de todos los trabajos de investigación. Por ejemplo, si se quiere consultar el trabajo de investigación con clasificación STE-OCC/66, Seminario Taller Extracurricular-Organización, Comunicación y Cultura, número 66, por lo tanto usted escribirá STE-OCC/66 en el campo **CLASIFICACIÓN**, dejando los otros campos en limpio, al dar *click* en **BUSCAR** la base arrojará un solo resultado, lo selecciona e inmediatamente los campos vacíos se rellenan con la información del trabajo consultado. Ver figura 13.

Consulta

NÚMERO: 66 CLASIFICACIÓN: STE-OCC/66 NOMBRE: LARIS ITURRIAGA ANA MARÍA

TÍTULO DEL TRABAJO: SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INTELITE: UNA MIRADA ANALÍTICA DENTRO DE UN SISTEMA EN CONSTANTE REESTRUCTURACIÓN".

FECHA DE EXAMEN: 04/ABR/2002 ASESOR: LIC. JAVIER I. ÁVILA GUZMÁN TÍTULO SEMINARIO: STE-OCC GIRO DE LA ORG.: TERCIARIO

TAMAÑO DE LA ORG.: GRANDE ORIG. CAPITAL DE LA ORG.: PRIVADO SECTOR ECONÓMICO: COMUNICACIONES UNIVERSIDAD: UNAM

BUSCAR

TÍTULO DE	FECHA DE I	ASESOR	TITULO SEI	GIRO DE LA	TAMAÑO D	ORIGEN DE	SECTOR EC	UNIVERSID
SEMINARIC	1/ABR/2002	LIC. JAVIER	STE-OCC	TERCIARIO	GRANDE	PRIVADO	COMUNICA	UNAM

LIMPIAR CAMPOS

Figura 13. Consulta 2

Para los campos restantes, **TÍTULO DEL SEMINARIO**, **GIRO DE LA ORGANIZACIÓN**, **TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN**, **ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN**, **SECTOR ECONÓMICO** y **UNIVERSIDAD**, el procedimiento es el mismo, las palabras que se utilizan para la búsqueda van de acuerdo al campo de búsqueda los cuales se explicaron anteriormente, a continuación se anotan las palabras a utilizar para cada campo.

TÍTULO DEL SEMINARIO: STE-OHT, STE-OHCC y STE-OCC

GIRO DE LA ORGANIZACIÓN: INDUSTRIAL Y COMERCIAL

TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN: MICRO, PEQUEÑA, MEDIANA y GRANDE

ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN: PÚBLICO, PRIVADO y ONG

SECTOR ECONOMICO: SECUNDARIO Y TERCIARIO

UNIVERSIDAD: UNAM

Ver figura 16.

Este menú está disponible solamente para el administrador de la base de datos, es responsabilidad de éste resguardar la información ahí contenida.

2.2.3 Altas, bajas y cambios

El tercer menú de la base de datos es: **ALTAS, BAJAS, CAMBIOS**; como su nombre lo dice, realiza cualquier modificación en la información de la base de datos.

Este componente está administrado por usuario y contraseña, es el encargado de dar acceso a este menú y sólo podemos ingresar si su usuario está registrado en **USUARIOS**. Como ya se mencionó con anterioridad, el menú **USUARIOS** está limitado solamente al uso del administrador de la base, todo ellos con la intención de conservar la información de la base de datos.

2.2.4 Salir

El último menú, no por eso el menos importante, es el cierre de la base de datos, el procedimiento es rápido y fácil. Solamente da *click* en el ícono **SALIR** e inmediatamente surge una pantalla donde le pregunta si está seguro que quiere salir de la base de datos, usted accede dando *click* en **SÍ** y automáticamente se cierra la base de datos y se guardan todos los cambios, altas y bajas que se hayan efectuado en el momento de utilizarla.

2.3 Ejercicios de operación de la Base de Datos

Enseguida se presenta una serie de ejemplos de búsqueda en la base de datos para verificar su correcto funcionamiento, cabe aclarar que el procedimiento se ha descrito en las páginas anteriores, pero en este apartado se realizarán ejercicios cruzando información de los trabajos de investigación.

2.3.1 Búsqueda con un solo dato y un solo resultado

En este ejercicio se realizó la búsqueda basada en el número del trabajo de investigación; como primer paso, se escribió el número 15 en el campo de búsqueda titulado **NÚMERO**, al dar *click* en el ícono **BUSCAR**, la base arrojó los datos capturados de este trabajo de investigación. Ver figura 17.

Altas - Bajas - Cambios

NÚMERO: 15 CLASIFICACIÓN: NOMBRE:

TÍTULO DEL TRABAJO:

FECHA DE EXAMEN: ASESOR: TITULO SEMINARIO: GIRO DE LA ORG.:

TAMAÑO DE LA ORG.: ORIG. CAPITAL DE LA ORG.: SECTOR ECONÓMICO: UNIVERSIDAD:

BUSCAR

ALTA (NUEVO REGISTRO) BAJA (ELIMINAR REGISTRO) CAMBIO (ACTUALIZAR REGISTRO)

NO.	CLASIFICAC	NOMBRE	TÍTULO DE	FECHA DE	ASESOR	TITULO SEI	GIRO DE L	TAMAÑO D	ORIGEN I
15	STE-OHT/1	PÉREZ VID.	SEMINARIC	7/SEP/1994	INFORMACI	STE-OHT	TERCIARIO	MEDIANA	PRIVADO

LIMPIAR CAMPOS

Figura 17. Consulta 6

Finalmente de *click* en **LIMPIAR CAMPOS** y la base se limpia automáticamente para realizar la próxima búsqueda.

2.3.3 Búsqueda cruzada, más de dos datos y un solo resultado

Otra de las funciones con las que cuenta la base de datos es el cruce de información, con ello se verifica que la base está diseñada para realizar una exploración más específica y detallada, enseguida se presenta un ejemplo referentes a este cruce de información.

Este tipo de búsqueda se realizará si algún usuario requiere información específica; en este caso la búsqueda es de trabajos de investigación con análisis en organizaciones grandes del año 1995 que hayan sido asesoradas por el Lic. Javier I. Ávila Guzmán, para lo cual necesitamos llenar los campos de búsqueda, el de **TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN, FECHA DE EXAMEN y ASESOR**, respectivamente.

Como podemos ver en la figura 21, la base de datos proporcionó el único resultado con estas tres características.

2.3.5 Búsqueda con una sola palabra y uno o más resultados

Este ejemplo fue conveniente ubicarlo porque muestra otra opción de búsqueda referente al **TÍTULO DEL TRABAJO** de investigación y al **NOMBRE** del autor, es el mismo procedimiento en los dos casos, si en una situación extraordinaria el usuario no recuerda el nombre completo del trabajo de investigación o el nombre del autor, con escribir una sola palabra referida a cualquiera de los dos campos de búsqueda, la base proporcionará los trabajos de investigación que en su nombre o autor contengan esa palabra. Ver figura 23.

Esta modalidad de búsqueda facilita la ubicación y consulta de información contenida en la base de datos.

The screenshot shows a search interface titled "Consulta". It features several input fields for search criteria: "NÚMERO", "CLASIFICACIÓN", "NOMBRE", "TÍTULO DEL TRABAJO" (with "innovación" entered), "FECHA DE EXAMEN", "ASESOR", "TITULO SEMINARIO", "GIRO DE LA ORG.", "TAMAÑO DE LA ORG.", "ORIG. CAPITAL DE LA ORG.", "SECTOR ECONÓMICO", and "UNIVERSIDAD". A "BUSCAR" button is located below the fields. Below the search area is a table with 10 columns: NO., CLASIFICAC, NOMBRE, TÍTULO DE, FECHA DE, ASESOR, TITULO SEI, GIRO DE LA, TAMAÑO D, and ORIGEN I. The table contains two rows of data. At the bottom of the interface, there is a "LIMPIAR CAMPOS" button and a back arrow icon.

NO.	CLASIFICAC	NOMBRE	TÍTULO DE	FECHA DE	ASESOR	TITULO SEI	GIRO DE LA	TAMAÑO D	ORIGEN I
52	STE-OHCC/	MARTÍNEZ	SEMINARIO	1/MAY/1998	LIC. JAIME I	STE-OHCC	TERCIARIO	GRANDE	PRIVADO
166	STE-OCC/1	REYES MAI	IDENTIDAD	2011	LIC. URSO I	STE-OCC	TERCIARIO	GRANDE	PRIVADO

Figura 23. Consulta 12

Con esta serie de ejemplos, se puede verificar que el *software* creado para contener la información de los 171 trabajos de investigación realizados en el STE-OCC cumple con los lineamientos necesarios para el usuario.

En esta tesis solamente se presenta el procedimiento completo de la búsqueda de información ya que los usuarios solamente podrán utilizar este *software* para esta tarea, el menú de **USUARIOS** y **ALTAS, BAJAS, CAMBIOS** están limitados al administrador de esta base, la razón radica en que la información es de carácter particular, por lo tanto, solamente una persona será capaz de cambiar la información contenida en la base de datos.

La base de datos “El Lugar” está disponible en la versión digital de esta tesis, de igual forma se puede solicitar al responsable del PAPIME PE300511, Xavier I. Ávila Guzmán y al corresponsable Jorge Pérez Gómez, quienes tienen también el acervo de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC para ser consultados presencialmente.

Esta base de datos cumplió con dos objetivos principales:

- Para el STE-OCC; la base de datos logró presentar de manera sistemática los trabajos de investigación del Seminario como prueba del éxito como opción de titulación. Ha titulado a 171 egresados de Acatlán en 19 años de existencia.
- Para el PAPIME PE300511; esta base de datos fue el primer paso para la investigación del proyecto porque presentó la totalidad de los trabajos generados en el Seminario y basados en esta información fue como se conformó la selección y acervo físico de las 100 investigaciones utilizadas en este proyecto.

Al tener completa la base de datos y al realizar las búsquedas necesarias fue posible hacer un mapeo general de la información reportada, en la siguiente tabla se puede consultar la información general de las organizaciones estudiadas en los 171 trabajos de investigación para la titulación. Ver tabla 4.

2.4 Resultados generales de la Base de Datos

En la siguiente tabla de resultados se puede consultar de manera gráfica la información recabada en la base de datos. La tabla se realizó para que al lector pueda tener un acercamiento rápido a la información de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC, para construir la tabla fue necesario hacer 170 ejercicios de búsqueda, los rangos utilizados fueron: **FECHA DE EXAMEN**; del año 1993 al 2011, **TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN**; micro, pequeña, mediana y grande, **ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN**; privada, pública y ONG y **SECTOR ECONÓMICO**; secundario y terciario.

La tabla tiene la facultad de leerse de dos formas pues reporta la información por versión del Seminario y a su vez conjunta los datos de los 19 años de vida de éste. La lectura horizontal proporciona los datos de las organizaciones estudiadas por cada año, por ejemplo, en 1993 se investigaron 14 organizaciones, lo que representa un 8.18% del total de los 171 trabajos de investigación realizados en el Seminario.

De las 14 organizaciones investigadas en 1993, dos de ellas fueron pequeñas, dos medianas, y el resto 10, fueron grandes. Referente al **SECTOR DE LA ORGANIZACIÓN**, de estas 14, una se dedicó al sector secundario y 13 al sector terciario, y por último, el **ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN**, 4 de ellas pertenecen al sector privado, 9 al público y 1 ONG.

La lectura vertical muestra la información de los 19 años del Seminario, por ejemplo, se reporta que hay 171 organizaciones investigadas en 19 años del Seminario; de esas 171, seis son micro, 21 pequeñas, 46 medianas y 98 grandes. En el campo del **SECTOR ECONÓMICO**; el secundario y el terciario hay 9 investigaciones dedicadas a las organizaciones del sector secundario y 162 al terciario. Y en el campo del **ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORGANIZACIÓN** se puede observar que hay 91 organizaciones privadas, 68 públicas y 12 ONG.

Tabla 4. Resultados generales de la base de datos

AÑO	TOTAL	PORCENTAJES	TAMAÑO DE LA ORGANIZACIÓN				SECTOR DE LA ORG.		ORIGEN DEL CAPITAL DE LA ORG.		
			MICRO	PEQUEÑA	MEDIANA	GRANDE	SECUNDARIO	TERCIARIO	PRIVADA	PÚBLICA	ONG
1993	14	8.18%	0	2	2	10	1	13	4	9	1
1994	12	7.01%	1	0	4	7	0	12	7	4	1
1995	9	5.26%	0	1	4	4	1	8	1	4	4
1996	4	2.33%	0	1	2	1	0	4	2	2	0
1997	10	5.84%	0	2	3	5	0	10	4	5	1
1998	10	5.84%	0	1	5	4	0	10	2	7	1
2000	1	0.58%	0	0	0	1	0	1	1	0	0
2001	1	0.58%	0	0	0	1	0	1	1	0	0
2002	19	11.11%	1	5	5	8	2	17	11	7	1
2003	18	10.52%	1	1	7	9	0	18	15	2	1
2004	14	8.18%	1	1	4	8	0	14	8	6	0
2005	1	0.58%	1	0	0	0	0	1	0	0	1
2006	14	8.18%	1	1	2	10	1	13	10	4	0
2007	14	8.18%	0	3	3	8	0	14	4	9	1
2009	16	9.35%	0	0	4	12	4	12	11	5	0
2011	14	8.18%	0	3	1	10	0	14	10	4	0
TOTALES	171	99.9%	6	21	46	98	9	162	91	68	12
			3.50%	12.28%	26.90%	57.30%	5.26%	94.73%	53.21%	39.76%	7.01%

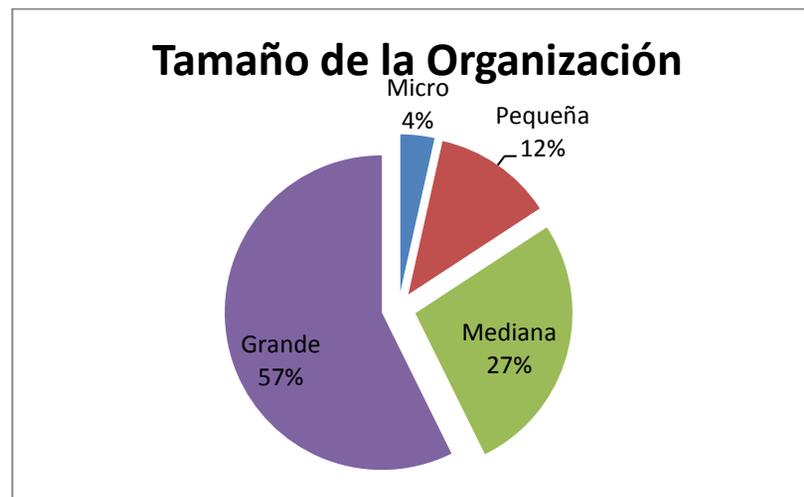
Elaboración Propia

2.4.1 Lectura general de los 171 trabajos de investigación

De los 171 trabajos de investigación registrados en la base de datos, se pueden realizar tres grandes lecturas que muestran un panorama general de la situación de las 171 organizaciones estudiadas en el STE-OCC.

En diecinueve años de vida del STE-OCC se han analizado 171 organizaciones mexicanas, de las cuales 98 han sido empresas grandes, seguido de 46 medianas, 21 pequeñas y 6 micro. Lo que indica que en la muestra de las 171 organizaciones analizadas por el Seminario, predominan, con más del 50%, las grandes organizaciones, seguidas de las medianas que están por debajo con una diferencia del 30%, las pequeñas solo tienen el 12% y las micros el 4%.

Gráfica 1. Tamaño de las 171 organizaciones analizadas



Elaboración Propia

En la siguiente gráfica podemos identificar que la mayoría de las organizaciones analizadas se dedican al sector terciario, (95%), es decir, ofrecen servicios a sus clientes y, únicamente, el 5% de las 171 organizaciones analizadas se dedican al sector secundario.

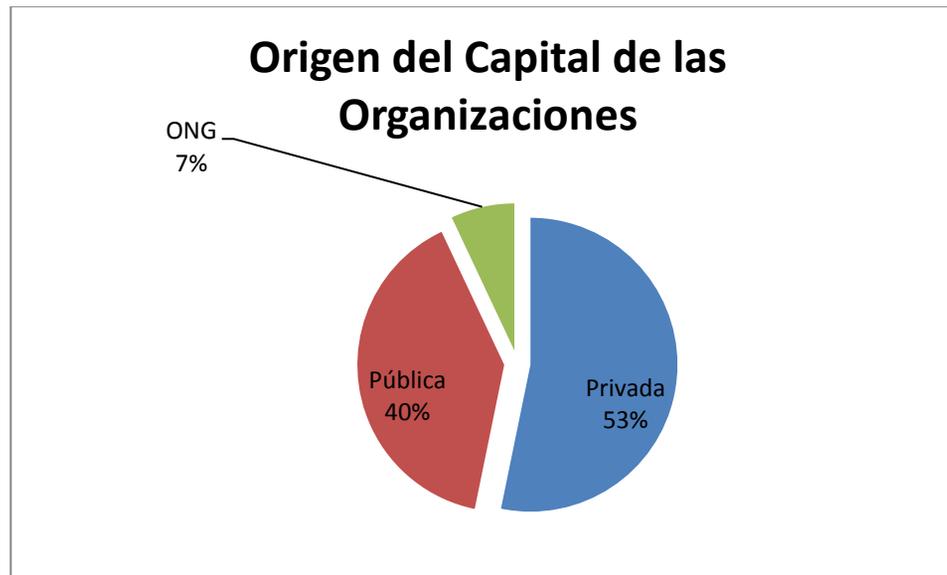
Gráfica 2. Porcentajes del sector económico de las 171 organizaciones analizadas



Elaboración Propia

La mayor cantidad de organizaciones analizadas han sido las de origen privado, pues la base de datos arroja que el 53% de las 171 organizaciones analizadas tienen fines lucrativos, seguidas de organizaciones públicas con un 40%, y en último caso tenemos a las ONG con solo el 7%.

Gráfica 3. Origen del capital de las 171 organizaciones analizadas



Elaboración Propia

Con estos resultados se puede decir que el mayor impacto del STE-OCC respecto a las 171 organizaciones investigadas ha sido en las organizaciones grandes, (57%), en las privadas, (53%) y las dedicadas a ofrecer servicios a sus clientes, (95). Y el menor impacto ha sido en las organizaciones micro, (4%), comerciales, (5%) y en las no gubernamentales, (7%).

2.4.2 Lectura detallada de los 171 trabajos de investigación del STE-OCC

A lo largo de los 19 años de vida del Seminario se han producido un considerable banco de datos referente a las organizaciones mexicanas, en las siguientes gráficas podremos ver, de forma numérica, los datos más relevantes de los trabajos de investigación producidos en el STE-OCC.

La siguiente gráfica está enfocada a exponer la cantidad de trabajos de investigación producidos en el STE-OCC de acuerdo a cada año impartido, cabe aclarar que en los años 2000, 2001 y 2005 se produjo un solo trabajo en cada año porque fueron alumnos que entraron al Seminario pero por razones externas al mismo no pudieron concluir con éste, tiempo después sus trabajos de investigación fueron retomados y finalmente se titularon por otro medio diferente al del Seminario-Taller Extracurricular.

Gráfica 4. Relación anual del número de organizaciones analizadas por el STE-OCC



Elaboración Propia

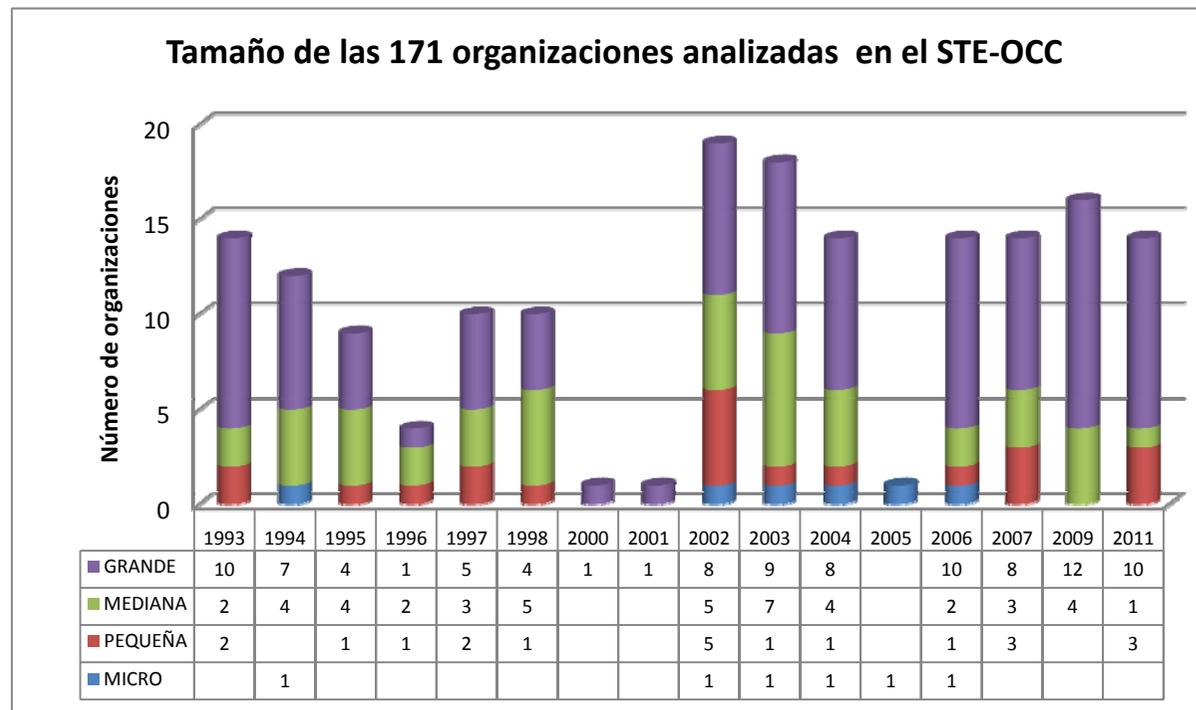
De la misma manera la gráfica presenta que en el año 1999, 2000 y 2001 el Seminario no fue impartido, este motivo se debe a que en la Universidad se originó una huelga en el año 1999 lo que provocó una interrupción en todas las actividades de la misma y dio como resultado la interrupción del Seminario. Cabe aclarar que en 1999 el Seminario se suspendió por la huelga, en el 2000 no se impartió porque el Seminario pasaba por una etapa de reestructuración, y es en 2001 cuando el STE-OCC se imparte con la nueva reestructuración y genera a los siguientes titulados hasta 2002.

Otro de los aspectos que se presenta en la gráfica es que el año con mayor número de análisis producidos fue en 2002, con 19 trabajos de investigación registrados, y los de menores titulados fueron los de 1997 y 1998 con 10 trabajos cada uno. En 1995 y 1996 se produjeron 13 investigaciones en un solo Seminario. Esto se debe a que algunas versiones del Seminario inician al finalizar el año y culminan en el año siguiente, lo que provoca una extensión del Seminario en dos años.

En los primeros 8 años del Seminario la cantidad de alumnos osciló entre los 10 y 14 titulados por versión impartida y de 2002 a la fecha, 2011, fluctúan entre los 14 y 19 titulados, cabe destacar que por cuestiones institucionales hasta el año 2001 se aceptaban solamente 15 integrantes por versión del Seminario, es a partir de 2002 cuando la institución acepta hasta 20 alumnos por versión, esta razón indica una consolidación y un crecimiento estable a lo largo de los 19 años del Seminario porque en la mayoría de sus versiones ha cubierto con el cupo asignado institucionalmente.

Esta gráfica expone el tamaño de las 171 organizaciones analizadas en el Seminario, la información está contenida en dos formas, una tabla y una gráfica, ambas reportan el total de organizaciones analizadas por cada año, de ese total se muestra el tamaño de cada organización investigada. Gráficamente el color morado pertenece a las organizaciones grandes, el verde a las medianas, el rojo a las pequeñas y el azul a las micros.

Gráfica 5. Tamaño de las 171 Organizaciones analizadas del STE-OCC



Elaboración propia

Aquí se puede ver que a lo largo de los 19 años de vida del Seminario, es notable la riqueza en cuanto al análisis de organizaciones medianas y grandes, lo que puede representa una imagen de la realidad mexicana, existe mayor número de organizaciones grandes (98), seguida de las medianas (46), posteriormente las pequeñas (21) y con poca presencia, pero existentes, las micro (6).

El contenido de la base de datos presenta las variaciones en el sector de las 171 organizaciones analizadas, como se puede ver sólo hay dos sectores existentes; secundario y terciario, y como la gráfica lo muestra, no existe una significativa variación respecto a estos dos sectores, pues en los diecinueve años predominan las organizaciones dedicadas a ofrecer servicios a los clientes.

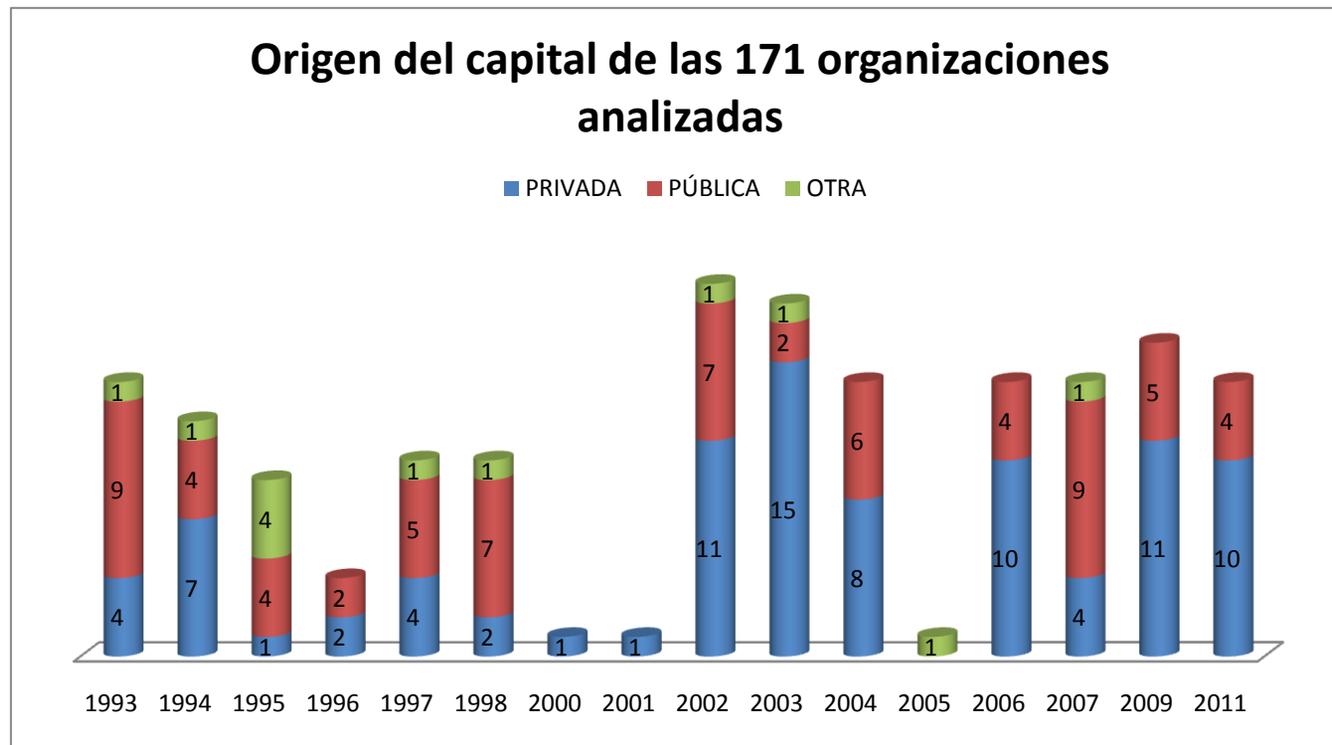
Gráfica 6. Sector de las 171 Organizaciones analizadas en el STE-OCC



Elaboración Propia

En la siguiente gráfica podemos ver que existen tres tipos de origen del capital en las 171 organizaciones analizadas, privada, pública y ONG, es notable que predominan las organizaciones privadas, por ejemplo, el año 2003 se analizaron 15 organizaciones privadas y 2 públicas, la diferencia es notable, pero en 1998 solo se analizaron dos privadas, se quedó corta en comparación con las públicas.

Gráfica 7. Origen del capital de las 171 organizaciones analizadas



Elaboración Propia

Las graficas anteriores muestran las tendencias del Seminario respecto a las organizaciones investigadas, como se mencionó anteriormente las organizaciones analizadas han sido elegidas al azar, la mayoría de los trabajos de investigación tienden a realizarse en organizaciones grandes, privadas y dedicadas a ofrecer servicios a sus clientes.

Este segundo capítulo reportó la tangibilidad de los trabajos de investigación producidos en los 19 años de vida del Seminario, se explicó qué es una base de datos, los motivos por los cuales se decidió realizar esta base, se describió la operación de la misma, se realizaron ejercicios para verificar su funcionalidad, y se reportó gráficamente los resultados de la base de datos, por lo anterior podemos decir que:

- Los trabajos de investigación producidos en el STE-OCC es una muestra aleatoria que en 19 años ha estudiado a 171 organizaciones mexicanas. Los resultados de la información de la base representan un panorama de la situación actual de la muestra de estudio.
- La base de datos “El Lugar” fue creada para reunir toda la información de los 171 diagnósticos organizacionales del STE-OCC. Ver Anexo II.
- El segundo capítulo dio cuenta de las investigaciones producidas en el Seminario, la información reportada infiere que el STE-OCC ha cumplido con el objetivo que fue creado, aumenta el índice de titulación en la FES Acatlán, pues en 19 años ha titulado a 171 egresados, lo que representa un 8.4% del total de titulados en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación.
- En este capítulo se reporta que la base de datos es funcional de acuerdo a las características con las que fue creada. Los ejercicios realizados en la búsqueda de información arrojan los datos que justamente se buscan.

- Respecto a los resultados sobre la información de las 171 organizaciones analizadas, se reporta que la mayoría de los análisis fueron realizados a organizaciones grandes, (57%) de capital privado, (53%) y dedicadas a ofrecer servicios, (95%).
- La información recabada también refleja que el STE-OCC tuvo un receso obligatorio, en el año 1999, 2000 y 2001 no se impartió porque la UNAM pasó por una huelga, lo que provocó un descanso y al mismo tiempo una reestructuración en la forma del STE-OCC.
- La base de datos tiene tres ejes centrales: el primero, para el STE-OCC es la prueba física de los 171 trabajos de investigación realizados en sus 19 años, el segundo, para el PAPIME PE300511, porque al tener el concentrado de la información de las 171 investigaciones fue posible seleccionar a los 100 trabajos de investigación que ahora son investigados por este proyecto, y tercero, constituir un capítulo de esta tesis porque los trabajos de investigación generados en el Seminario forman parte de la identidad del Seminario.

Este capítulo ha presentado una mirada cuantitativa del STE-OCC, entre sus resultados están; el número de organizaciones analizadas en el Seminario, los porcentajes de los trabajos de investigación respecto a sus tamaños, sectores y capital de las organizaciones, asimismo se reportó la incidencia del Seminario en el índice de titulación en Acatlán a lo largo de 19 años, por lo que es necesario presentar una mirada cualitativa del Seminario, por lo que el tercer capítulo de esta tesis se enfoca a mostrar las percepciones y opiniones de los participantes respecto al STE-OCC.

Capítulo III

Percepciones y Opiniones del

Seminario Taller Extracurricular-

Organización, Comunicación y

Cultura

1. Percepciones y opiniones del STE-OCC

El tercer capítulo de esta tesis representa las percepciones y opiniones de los sujetos involucrados en el STE-OCC, muestra cómo es visto el Seminario a través de la mirada del otro. En este capítulo se explicará la técnica utilizada para la obtención de las percepciones y opiniones del Seminario, y se divide en dos secciones: el primer apartado retoma el encuadre metodológico y técnico de la técnica utilizada, la entrevista enfocada, y la segunda sección se emplea para reportar las percepciones y opiniones de los entrevistados en torno al STE-OCC.

1.1 Marco Metodológico

La postura metodológica asumida en esta investigación es pluralista. No concibe al método cuantitativo y cualitativo por separado, ya que no se excluyen mutuamente sino que se complementan. Esta investigación no se limitó a ser realizada con una sola técnica, pues de no haberlo hecho así, no hubiese cubierto los intereses planteados en el proyecto.

Para apoyar un primer acercamiento a esta pluralidad, recordemos a Gareth Morgan (Bericat, 1998), quien realiza una propuesta de integración entre cualidad y cantidad, distinguiendo tres posibilidades:

Síntesis: busca modos de combinación que maximicen las fortalezas de ambas perspectivas y minimicen sus debilidades. No existe método ni técnica perfecta, por lo tanto, en ocasiones es necesaria una adecuada combinación para dar respuesta al problema de investigación.

Contingencia: se analizan las circunstancias e idiosincrasias del contexto y del objeto de investigación, para seleccionar la perspectiva que mejor se adapte. El investigador debe abrirse a la utilización del método más idóneo para el objeto de estudio, cualquiera que sea el campo del que proceda.

Dialéctica: aprovecha las diferencias en tanto estímulo para construir en el futuro nuevos modos de aprehensión de la realidad social. La integración de métodos desde las diferencias puede servir al perfeccionamiento de la investigación.

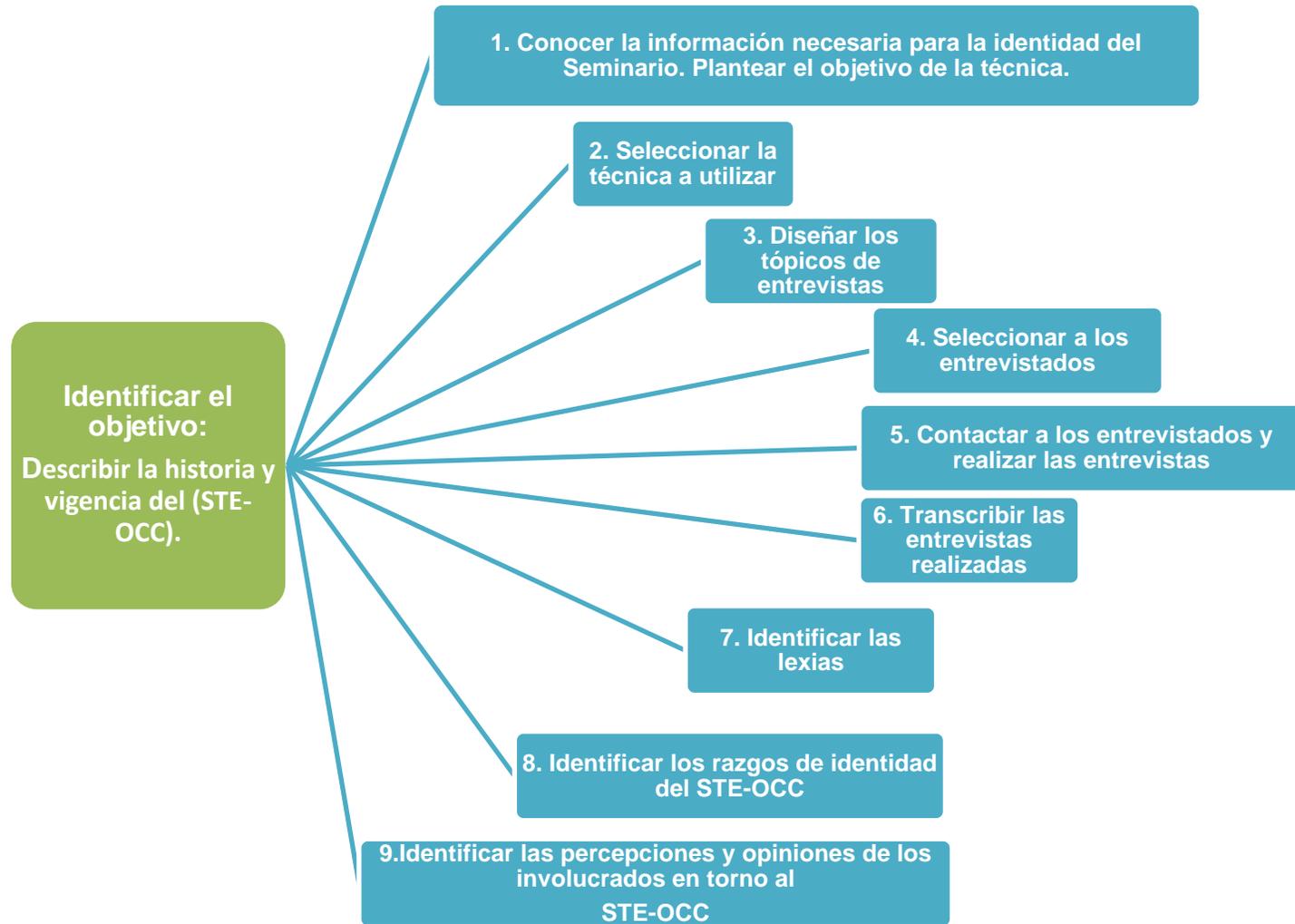
El objetivo de esta investigación es describir la historia y vigencia del Seminario-Taller Extracurricular Organización, Comunicación y Cultura (STE-OCC) a fin de especificar sus principales rasgos de identidad. El primer paso fue plantear el objetivo a conseguir, posteriormente se realizó la búsqueda de información documental que proporcionara datos específicos del Seminario para actualizar su historia y vigencia, dado a las complicaciones e inexistencia de documentos oficiales que proporcionaran la información buscada, se seleccionó una técnica de investigación que se adaptara a las necesidades solicitadas por la misma investigación. La técnica seleccionada fue la entrevista enfocada la cual fue empleada para identificar los rasgos principales de la identidad del STE-OCC a través de las percepciones y opiniones de los involucrados en torno al Seminario.

Las actividades empleadas para identificar la identidad del Seminario y lograr las percepciones y opiniones del Seminario fueron las siguientes:

1. Consulta de los documentos oficiales del Seminario, proporcionados por los profesores Xavier I. Ávila Guzmán y Jorge Pérez Gómez

2. Realizar las entrevistas enfocadas a los involucrados en el STE-OCC

Gráfica 8. Aplicación de la entrevista enfocada



Elaboración propia

1.1.2 Definición de entrevista enfocada

Los sujetos involucrados en el Seminario fueron considerados como una importante fuente de estudio a través de sus opiniones, percepciones y representaciones, razón por la cual fue conveniente utilizar la entrevista enfocada como medio para obtener información fehaciente del STE-OCC.

De acuerdo con Pérez, Jorge. (2011). *Lecturas de Comunicación Organizacional*. Manuscrito no publicado. La entrevista enfocada es abierta y libre, sus alcances dependen de la habilidad del entrevistador para indagar y de la disponibilidad del entrevistado para expresarse. El sujeto a entrevistar es seleccionado por pertenecer a un grupo social, organización o institución y nos interesa su percepción y opinión en torno al foco de interés de la investigación. Las preguntas deben tener un orden y la formulación de la cuestión debe estar sistematizada.

Por lo tanto, la entrevista servirá como dispositivo técnico que, a través de la conversación, se interesa sobre la manera en que se expresa el entrevistado, con la finalidad de entender su imaginario. Se sitúa en un paradigma comprensivo, es decir, se tiene en cuenta que no son interpretaciones lógicas del sujeto, sino paradójicas y externadas de manera discursiva. Así, las percepciones, opiniones y representaciones al no ser susceptibles de medición por un método riguroso y formal, es necesario dialogar, adaptar la técnica a las necesidades, a la construcción de un instrumento práctico que indague y vaya más allá del dato duro.

1.1.3 Técnica utilizada

Como lo muestra la gráfica 8, se necesitan características específicas para realizar la investigación de esta tesis, como primer paso fue necesario identificar el problema y conocer la información necesaria para construir la identidad del STE-OCC, posteriormente se seleccionó la entrevista enfocada por ser la técnica que más se adaptó a las necesidades de esta tesis.

Como eje central de las entrevistas están los tópicos utilizados, éstos se diseñaron de acuerdo a la información que se necesitó para identificar la identidad del Seminario y lograr las opiniones y percepciones de los involucrados en el Seminario, para un mejor manejo de la información se decidió dividir la entrevista en seis categorías: relato histórico, currículas formales, planta docente, opiniones de los sujetos involucrados en torno al Seminario, trabajos de titulación y proyección a futuro. Cada una de estas seis categorías están divididas en dos secciones; profesores y exalumnos, la razón, porque cada sección tiene preguntas diferentes. Enseguida se explican las seis categorías utilizadas.

Relato histórico: es la única categoría investigada solamente con los profesores porque son ellos quienes podían proporcionar información referente a la historia del Seminario, entre las preguntas aplicadas en esta categoría se encuentran; ¿por qué surge la modalidad de Seminario como opción de titulación?, ¿a partir de qué necesidades surge el Seminario Organización, Hombres y Tecnología como nueva opción de titulación? ¿en qué contexto surge el Seminario? y ¿quiénes participaron en su formación?

Curriculas formales: es la segunda categoría utilizada en esta indagación, está diseñada para proporcionar datos relevantes de los cambios curriculares que el Seminario ha tenido en sus 19 años de vida. El objetivo de la categoría de profesores es identificar si hubo cambios curriculares formales en el Seminario, por qué se hicieron los cambios, cómo se realizaron, el objetivo de esos cambios, sus opiniones y sugerencia respecto a la currícula actual. Y referente a los exalumnos, las preguntas evocaron su opinión respecto a la currícula del STE-OCC y si el contenido de ésta respondió a la realidad en las organizaciones analizadas.

Planta docente: en esta categoría, el apartado para los profesores se diseñó para informar la fecha en la cual ingresaron al Seminario y cuál era su opinión referentes a otros profesores del mismo, para los exalumnos; solamente se preguntó cuál era la opinión respecto a los profesores del STE-OCC.

Opiniones de los sujetos involucrados en torno al Seminario: esta cuarta categoría se enfocó a investigar los significados personales que les dejó el Seminario a los entrevistados. A los profesores se les interrogó respecto al significado de pertenecer o haber pertenecido al Seminario, la experiencia que les dejó el STE-OCC, cuál ha sido su aportación para el mismo, su opinión respecto a los beneficios laborales para los alumnos y cómo ha incidido el Seminario en el campo laboral.

Para los exalumnos, en esta cuarta categoría los tópicos se diseñaron para investigar el significado de haber pertenecido al Seminario y el impacto de éste en su ambiente laboral inmediato, los beneficios obtenidos al cursar el Seminario, los motivos por los cuales decidieron inscribirse en él, y por último, se pidió la opinión de los contenidos y de la experiencia del Seminario.

Trabajos de titulación: en esta categoría, la sección de los profesores está constituido por cuatro preguntas, las cuales se refieren a opiniones respecto a los trabajos de investigación realizados, a las problemáticas que abordaron y si alguno de los trabajos han tenido resonancia en el campo laboral. En este mismo apartado se solicitó un comparativo de esta modalidad de titulación con alguna otra que existe en Acatlán, el objetivo, identificar el impacto del Seminario como medio de titulación. Respecto a los exalumnos, los tópicos se diseñaron con referencia al trabajo de investigación realizado por el entrevistado, algunas de las preguntas realizadas son las siguientes: ¿fue difícil la construcción de tu diagnóstico?, ¿cuáles fueron los principales problemas a los que te enfrentaste en el momento de realizar tu trabajo de titulación?

Proyección a futuro: esta última categoría se incluyó en los tópicos porque es necesario conocer hasta dónde puede llegar este proyecto, pues hasta el año 2011 cuenta ya con 14 versiones impartidas y 19 años de vida, lo que podría indicar una permanencia, pero por otro lado, también puede indicar un desgaste del mismo Seminario y de sus involucrados, por lo tanto a profesores y exalumnos se les preguntó sobre el futuro del Seminario, para las dos categorías se utilizó la pregunta: ¿Qué futuro le pronostica al Seminario?

En la tabla 5 se presentan los tópicos completos utilizados para las entrevistas:

1.1.4 Guía de tópicos

Tabla 5. Guía de tópicos

SUJETOS	TÓPICO 1: RELATO HISTÓRICO
Profesores	¿Cómo se inicia en el Seminario? ¿Sabe por qué surge la modalidad de Seminario como opción de titulación? ¿Por qué un Seminario de Comunicación Organizacional? ¿A partir de qué necesidades surge el Seminario Organización, Hombres y Tecnología como nueva opción de titulación? ¿En qué contexto surge el Seminario? ¿Cuál fue la importancia del Seminario en sus inicios? ¿Quiénes participaron en su formación?
SUJETOS	TÓPICO 2: CURRICULA FORMALES
Profesores	¿Conoce las <i>curricula</i> formales anteriores? ¿Cómo fueron las <i>curriculas</i> formales del Seminario? ¿Conoce las causas de los cambios curriculares del STE-OCC? ¿Cuál fue la finalidad de estos cambios? ¿Cómo realizaron estos cambios? ¿Qué opina de la <i>curricula</i> formal actual? ¿Son necesarios algunos cambios en la <i>curricula</i> formal del STE-OCC?
Egresados	¿Cree que el contenido del Seminario responde a la realidad social actual? ¿Cuál es su opinión en torno a los contenidos del Seminario?

SUJETOS	TÓPICO 3: PLANTA DOCENTE
Profesores	¿Cómo se integró al Seminario? ¿Cuál es su opinión con respecto a los profesores anteriores del Seminario?
Egresados	¿Qué opinión tienes respecto a los profesores que forman parte del STE-OCC?
	TÓPICO 4: OPINIONES DE LOS SUJETOS INVOLUCRADOS EN TORNO AL SEMINARIO
Profesores	¿Qué significados personales le produce el hecho de formar parte del STE-OCC? ¿Qué experiencia le dejó el Seminario? ¿Cuál es su principal aportación personal y profesional al STE-OCC? ¿Cuáles son los beneficios laborales que recibe el egresado del STE-OCC? ¿De qué manera puede incidir este STE-OCC en el mercado laboral? ¿Este STE-OCC es reconocido en el ámbito laboral? ¿Qué aportes ha hecho el STE-OCC al campo de la Comunicación Organizacional en México? ¿En la FES Acatlán, son reconocidos los logros que ha tenido el STE-OCC? ¿Qué significaciones personales le ha dejado el haber participado en la consolidación y vigencia del STE-OCC?
Egresados	¿Qué ha significado ser parte del STE-OCC? ¿Cómo incide el STE-OCC en el mercado laboral y específicamente en su trabajo? Como profesional, ¿le benefició cursar el STE-OCC? ¿Por qué? ¿El STE-OCC ha cumplido con sus expectativas educativas y laborales? ¿Cuáles fueron sus motivos para escoger el STE-OCC como opción de titulación? ¿Cuál es su opinión en torno a los contenidos del STE-OCC y a los profesores que impartieron el mismo?

	¿Cuáles fueron los principales problemas a los que se enfrentó durante el STE-OCC?
SUJETOS	TÓPICO 5: TRABAJOS DE TITULACIÓN
Profesores	<p>¿Cómo considera los trabajos de investigación que realizaron los alumnos que asesoró?</p> <p>¿Qué problemáticas abordaron?</p> <p>¿Sabe si uno de esos trabajos tuvo resonancia en el mercado laboral?</p> <p>¿Podría establecer un comparativo entre la titulación por este STE- OCC y por otro medio de titulación?</p>
Egresados	<p>¿Fue difícil la construcción de tu diagnóstico?</p> <p>¿Cuáles fueron los principales problemas a los que te enfrentaste en el momento de realizar tu trabajo de titulación?</p> <p>¿Cómo calificas la asesoría que tuviste?</p> <p>¿Qué opinas respecto a la construcción del trabajo de titulación?</p>
SUJETOS	TÓPICO 6: PROYECCIÓN A FUTURO
Profesores	¿Qué futuro le pronostica al Seminario?
Egresados	¿Qué futuro le pronostica al Seminario?

1.1.5 Selección de sujetos entrevistados

Debido al objetivo de describir los rasgos de identidad del STE-OCC, los entrevistados son personajes involucrados directamente con el Seminario, profesores y exalumnos, por lo que se consideró importante conocer el significado de sus experiencias en esta modalidad de titulación. De acuerdo a este criterio se formaron dos categorías: profesore actuales y anteriores y exalumnos del STE-OCC

En la categoría de profesores actuales se decidió entrevistar a Xavier I. Ávila Guzmán y a Urso Martín Camacho Roque porque son dos de los profesores con mayor experiencia en el Seminario; Xavier está en el Seminario desde su creación, cuenta ya con 19 años de experiencia, y Martín se tituló por medio de este Seminario en su primera versión, posteriormente en la segunda versión se sumó a las filas de profesores del mismo y cuenta ya con 18 años de experiencia en este Seminario. Por estas razones se decidió entrevistar a estos dos personajes, ambos podían proporcionar información verídica de la trayectoria del Seminario.

Respecto a los profesores anteriores se entrevistó a Fernando Martínez Vázquez, ya que en su calidad de expofesor pudo ofrecer una perspectiva distinta porque su mirada sería tanto interna como externa.

Por otro lado, se necesitó información de personas claves que actualmente ya no forman parte de la planta docente del Seminario, pero que en algún momento tuvieron una participación relevante, tal es el caso de Jaime Pérez Dávila, quien participó en la formación del Seminario fungiendo como autoridad académica, más tarde formó parte de la planta docente y posteriormente dejó de participar en el STE-OCC. Dávila se incluyó en estas entrevistas

porque era necesario construir la historia del Seminario y este personaje podían proporcionar muchos de los datos relevantes en cuanto a la formación del STE-OCC.

Y para complementar el mapa de los diecinueve años de vida del Seminario se necesitaban las percepciones más recientes, por este motivo se entrevistó a Irma Silva Franco y María Verónica Michel Alcántara, esta última profesora nos proporcionó las dos perspectivas, como egresada y como profesora del STE-OCC.

Referente a los egresados se consideró a: José Antonio Román Valencia, Xóchitl Barajas Velázquez, Leticia Almada Romero, María Eréndira Ramírez Ávila, Sylvia Granillo Vázquez, José Humberto Ramos Carrillo, Lizbeth Gabriela Salado Melendez y a Sigfrido Dionisio Santiago Monterrubio. La razón principal fue porque la mejor manera de probar el impacto del Seminario es revelando los resultados de los egresados titulados, quienes tuvieron la experiencia de cursar este método de titulación y a la fecha, han logrado ver las repercusiones, tanto personales como laborales, al titularse por medio del STE-OCC. Ver tabla 6.

Tabla 6. Selección de los sujetos entrevistados

NOMBRE	CATEGORIA
Xavier I. Ávila Guzmán	Profesor
Urso Martín Camacho Roque	Profesor
Jaime Pérez Dávila	Profesor
Fernando Martínez Vázquez	Profesor
María Verónica Michel Alcántara	Profesor

Irma Silva Franco	Profesor
José Humberto Ramos Carrillo	Egresado
Leticia Almada Romero	Egresada
María Erendira Ramírez Ávila	Egresada
Xochitl Barajas Velázquez	Egresada
Sigfrido Dionisio Santiago Monterrubio	Egresado
José Antonio Román Valencia	Egresado
Sylvia Granillo Vázquez	Egresada
Lizbeth Gabriela Salado Meléndez	Egresada

Las entrevistas se realizaron del 7 de abril al 26 de mayo del año en curso, los profesores y exprofesores se contactaron personalmente ya que laboran en la FES Acatlán, el contacto con dos de los exalumnos, Sylvia Granillo Vázquez y José Humberto Ramos Carrillo, se realizó de la misma forma ya que se desempeñan como docentes de la FES Acatlán, lo que favoreció a la realización de la entrevista.

El contacto con el resto de los exalumnos se hizo vía correo electrónico, éstos fueron proporcionados por los profesores Xavier I. Ávila Guzmán y Jorge Pérez Gómez. El correo electrónico se define como un medio de comunicación de le Internet que permite enviar mensajes a otras personas a través de las redes de computo del mundo; con la posibilidad de intercambiar documentos en diferentes formatos tales como: textos, gráficos, hojas de cálculo, programas de cómputo, sonido y hasta video. Roquet. G. (2004).

Por este medio de comunicación se concretaron las seis entrevistas restantes, se mantuvo una comunicación constante, se concreto la cita para la entrevista y se llevaron a cabo. Las entrevistas no tuvieron límite de tiempo, sin embargo oscilaron entre los 30 y 60 minutos, estas entrevistas se realizaron es espacios cerrados, estos espacios variaron porque los entrevistados decidieron el lugar para realizarla, los horarios y los días, la conversación se grabó para su posterior transcripción y la guía de tópicos utilizada fue la descrita anteriormente.

1.1.6 Reporte de resultados

Para la codificación de los datos obtenidos, después de concluidas las entrevistas, se elaboró un reporte general que incluye a cada uno de los entrevistado, la respuesta que dieron y las categorías en las cuales se dividió la información obtenida en las entrevistas enfocadas.

ENTREVISTADO	CATEGORIA	ORIGEN DEL SEMINARIO	ORIGEN DEL STE-OCC	OBJETIVO DEL STE-OCC	TEMA DEL STE-OCC	PRIMERA CURRICULA	SEGUNDA CURRICULA	TERCERA CURRICULA	OPINIÓN RESPECTO A LOS PROFESORES	DURACIÓN DEL SEMINARIO	OPINIÓN DEL SEMINARIO	COMPARACIÓN DEL STE-OCC CON OTRA FORMA DE TITULACIÓN	MÉTAFORAS DEL STE-OCC	OPINIÓN RESPECTO A LA ASESORÍA	OPINIÓN DE LOS PROFESORES RESPECTO A LOS DIAGNÓSTICOS	OPINIÓN DE LOS ALUMNOS RESPECTO A LOS DIAGNÓSTICOS	FUTURO DEL STE-OCC	REPERCUSIÓN SOCIAL DEL STE-OCC	BENEFICIOS OBTENIDOS AL CURSAR EL SEMINARIO	SIGNIFICACIONES PERSONALES AL ESTAR EN EL STE-OCC	RECONOCIMIENTO DEL STE-OCC	APORTES DEL STE-OCC A LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL	
XAVIER I. ÁVILA GUZMÁN (7 de abril de 2011)	PROFESOR		La idea original surgió en la ENEP Acahualtán	El Seminario surge para apoyar la titulación, para aumentar los índices.	Abrió el campo de estudio en la ENEP Acahualtán de la Comunicación Organizacional.	La curricula inicial la elaboró Laura Mancilla. El nombre asignado fue "Organización, Hombres y Tecnología".	Las innovaciones menores, se hacen informalmente. El segundo Seminario se tituló Seminario Taller Extra-curricular "Organización, Hombres, Comunicación y Cultura".	Los cambios se han hecho dependiendo de la propia experiencia que hemos ido teniendo en las versiones anteriores.				El Seminario es la opción más exitosa de titulación después de la tesis, y la tesis es histórica.			Hay trabajos excelentes, buenos y malos. Los trabajos pueden ser evaluados a partir de su pertinencia con respecto al problema investigado.		El futuro del Seminario es promisorio, cuentan con muchos recursos materiales y humanos (docentes) para explotar.		Consolidarme como profesor de la UNAM	El impartir clases en el Seminario me ha puesto a prueba como docente de las autoridades de la escuela; y las relaciones de poder y los intereses políticos dentro de la institución principalmente.	Este mismo Seminario se presentó en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y las autoridades lo consideraron como un curso de especialización.	El Seminario es la única institución que ha realizado una vasta investigación en comunicación organizacional en México.	
FERNANDO MARTINEZ VÁZQUEZ (21 de abril de 2011)	PROFESOR			Titular a los egresados de la carrera de Comunicación.					Los admiro por ser académicos respetables y con bases teóricas bien consolidadas. Xavier Ávila es la cabeza del Seminario y Jorge Pérez es el pilar más importante.					Es un trabajo, un trabajo muy sólido.				Consolidarme como profesor de la UNAM	El impartir clases en el Seminario me ha puesto a prueba como docente de las autoridades de la escuela; y las relaciones de poder y los intereses políticos dentro de la institución principalmente.	En San Luis Potosí una ventaja de ahí se llevó el Premio Nacional de la Asociación Mexicana de Comunicadores Organizacionales.	El Seminario ha hecho de la comunicación organizacional una disciplina en México.		
URSO MARTÍN CAMACHO ROQUE (26 de mayo)	ALUMNO Y PROFESOR		Se trató del primer Seminario extracurricular para titulación que no fuera de arquitectura.	Que la organización sea lo más habitable posible.		El Seminario tuvo una estructuración inicial a partir de la propuesta de Laura. El tema estaba inclinado a la Comunicación Organizacional.	Hubo adecuaciones y reestructuraciones en lo teórico y metodológico. El tema estaba inclinado a la Comunicación Organizacional.	El tema principal es la cultura organizacional.			Es una maravilla para mí porque me ha dado muchas cosas porque es mi labor profesional.	Se generan más de 170 trabajos sobre un mismo tema es una información tremenda, recopilarla de hasta para una maestría.	Río rápido de tercer grado.		En términos generales han sido muy aleccionadores.		El Seminario seguirá siendo viable en tanto que supera los contenidos de la carrera.		Consiguió mi título, me abrió la posibilidad de adentrarme en el campo de las organizaciones y la obtención de una especialización.				
JAIME PÉREZ DÁVILA (5 de mayo)	PROFESOR	Es resultado de un acuerdo realizado en el Primer Congreso Universitario efectuado en los años 1990-1991.		Se planteó la idea de un Seminario multidisciplinario y de un alto nivel académico.		El Seminario tiene como eje rector la multidisciplinariedad.		El Seminario se vuelve disciplinario. El eje rector es la Cultura Organizacional.															
MARÍA VERÓNICA MICHEL ALCANTARA (14 de abril de 2011)	PROFESOR			Titular a los egresados de la carrera de Comunicación.	El tema que aborda el Seminario nos permite descubrir que la comunicación está presente en cada uno de los días de nuestra vida.			Javier desde su inicio ha estado ahí, Jorge y Martín tienen mayor experiencia de crecimiento o evolución del Seminario.			El Seminario ha cumplido con su objetivo principal, que es titular a los egresados.		Ha habido experiencias muy reconfortantes y gratificantes.		Los trabajos que yo asesoré, fueron muy buenos, hay un valor muy grande en cada uno.		El Seminario puede seguir funcionando perfectamente con gente que no sabe del tema y que tiene el interés de aplicarlo sobre todo en sus áreas de trabajo.	Mi título profesional y un lugar de crecimiento y de aprendizaje.	Experiencias muy gratas y satisfactorias, de crecimiento, de aprendizaje por supuesto, de relación con los compañeros y de colaboración.	El Seminario es reconocido y tiene prestigio porque ha aprobado y titulado.	El principal aporte es atenuar en la práctica todo lo que vemos en la teoría yagar todos estos conocimientos		
IRMA SYLVIA FRANCO (9 de mayo)	PROFESOR			Titular			El objetivo de los cambios curriculares es ir haciendo propuestas más integrales, mucho más potentes y actualizadas teóricamente y cada vez más pertinentes de acuerdo a la postura en la que nos estamos basando.	Está muy cargada a lo teórico y el problema viene porque el alumno no logra rescatar todas esas cosas y hacer una propuesta cada vez mejor.		El tiempo no es suficiente para dejar claro al alumno todos los planteamientos teóricos que se imparten en los módulos.	Es una especialización	Lo podría comparar con una tesis.		Los trabajos que han resultado de las asesorías han sido de calidad.		A los alumnos les ha permitido crecer laboralmente y develar la importancia de la comunicación organizacional en las propias organizaciones.	Me ha dejado muchas experiencias gratas en cuanto a relación con los profesores y con los alumnos.	El Seminario es una parte relevante en mi formación y en mi desempeño profesional como docente y también como trabajadora.	El hecho que genere ciertas críticas y discusiones es porque se reconoce, el otro reconocimiento es el gran porcentaje de titulación.				
XÓCHTL VÁZQUEZ (23 de abril)	EXALUMNO			El requisito institucional de titulación.	Yo no conocía el tema, me interesó.			Su pasión por la docencia, por la UNAM, por sus alumnos, es muy enriquecedor.		Estar 8 meses con esta intensidad de trabajo vale la pena.	El Seminario ha sido y es exitoso, a mi parecer está muy bien coordinado y planeado.	Es de las opciones que más alumnos ha titulado en los últimos años, es de las opciones que está dando resultados significativos.		Las asesorías son básicas, productivas e interesas, era llevar preguntas concretas, dudas exactas que se resuelven hasta el último punto.		Se trata de un estudio actual, no es un estudio ficticio, es algo real, se me hace muy práctico.	A futuro puede significar una de las opciones impresionables para titular a egresados.	El Seminario tiene un por qué y un para qué, responde a la realidad próxima y de ahí la importancia de estudiarla formalmente.	Me ha ayudado a entender a la organización y las relaciones que se dan al interior de ella.	Los profesores, se vuelven amigos de los alumnos, se entablan lazos afectivos que los vuelven más que una experiencia académica en una experiencia personal.	No se le da la importancia ni la difusión adecuada.		
JOSÉ ANTONIO ROMÁN VALENCIA (18 de mayo de 2011)	EXALUMNO			Titular a los alumnos que cursan este Seminario.	La temática del Seminario no era de mi interés, ni la conocía.			Han cubierto mis expectativas en disciplina, experiencia y compromiso.			El Seminario conjuga la teoría con la práctica como inseparables y esto hace que el plan de estudios se inserte en la realidad social.						El futuro del Seminario no está en manos de los estudiantes, ni de los profesores, sino en la decisión de las autoridades.	Corresponden a la realidad social actual ya que los planes de estudio están realizados por profesionistas que trabajan.	En lo personal me ha beneficiado para ver mi desempeño profesional ya que he visto desde otra perspectiva a la organización donde laboro.				
MARÍA ERENDIRA RAMÍREZ ÁVILA (20 de abril de 2011)	EXALUMNO			Titular a los egresados de la carrera de Comunicación.			Los contenidos son los requeridos para actualizarte y desarrollarte como persona, como comunicólogo y como profesionista.	La apreciación que tengo de los profesores del Seminario es muy positiva y de mucho respeto por sus conocimientos.		Es demasiado contenido teórico para el poco tiempo que se tiene.				La gran mayoría de los trabajos ni siquiera pueden salir a la luz pública.	Puede reemplazar tranquilamente a la tesis profesional en cuanto a índices de titulados.	El Seminario tiene contenidos que responden de manera satisfactoria a la realidad social, nuestra una visión del mundo diferente.	El Seminario me brindó las herramientas necesarias para defender mi trabajo en el campo laboral.	El Seminario me incluyó la idea de ser mi propio jefe.					
SYLVIA GRANILLO VÁZQUEZ (23 de mayo de 2011)	EXALUMNO			Titular y vincular a las personas, que se han alejado del ámbito escolar.	Comunicación Organizacional. Antes de la creación del Seminario, en la FES Acahualtán no existía.	Con la curricula comprendí cómo es el mundo laboral desde la estructura bajo planteamientos teóricos de la Comunicación Organizacional.	La revisión de contenidos teóricos me cambiaron la concepción de mundo.	Era visible el compromiso de los maestros hacia los alumnos y de éstos hacia sus docentes.		Seminario es reconocido ya en el mercado laboral.				Los trabajos de titulación son valiosos porque son investigaciones completas, no a medias ni superficiales, como algunas tesis.	Propongo que la Universidad debe planear la creación de un Colegio de profesores de Comunicación Organizacional partiendo de este Seminario.		Me titulé después de 18 años de haber dejado la Universidad y me volví docente en la Universidad.	El ambiente que se vivía entre profesores y alumnos era excelente. El clima era de camaradería, de enseñanza participativa, gozosa y placentera.	El Seminario ya es reconocido en el mercado laboral, pero no lo es así en la misma Universidad.	Ha descubierto rasgos culturales y laborales como lo más importante en las organizaciones.			
LETICIA ALMADA ROMERO (19 de abril de 2011)	EXALUMNO			Titular	La comunicación organizacional era un tema no profundizado en la licenciatura no se exploraba.			Cumplieron con las expectativas académicas que se exigía, eran muy comprometidos con lo que hacían, les interesaban que los resultados fueran buenos.			El Seminario es un proyecto que tenía claro sus objetivos y por lo tanto una buena organización y buenos resultados.				Califico a mi diagnóstico como un trabajo que le brinda la satisfacción de ser propositivo y que puedes presentar como proyecto en una empresa.		El Seminario abordó la realidad social, considero que abarcaba las necesidades que se ven actualmente.	Principalmente el título.	Las relaciones que se dan en el Seminario por parte de los actores son enriquecedoras.				
JOSÉ HUMBERTO RAMOS CARRILLO (15 de abril de 2011)	EXALUMNO			Titulación	Cuando cursé el Seminario la comunicación organizacional era un tema emergente, un tema nuevo para estudiar.	Con los contenidos aprendí a analizar una institución desde varios ámbitos y a identificar problemas y buscar darle una salida desde un enfoque comunicativo.		Mis profesores se me hicieron buenos.		Lo ideal sería tener más tiempo.		Un modo de titulación que ha impactado son los diplomados, pero el Seminario sigue con su objetivo de titular y sigue teniendo su público.	Mi asesor fue Enrique Arellano, mi conflicto en cuanto a asesoría fue cuando él se va a España. Entró a cubrirlo Diego Juárez pero al generar un poco de conflicto porque él desconoce los trabajos que estábamos realizando y me generó ruido el adaptarme a cero asesor.	Los diagnósticos quedaban un poco débiles porque hacía falta tiempo para procesar toda la información de todos los módulos.	La temática atractiva de la comunicación organizacional va a seguir en boca, yo pensarla en la permanencia del Seminario.		Lo que aprendí en el Seminario me ha servido para toda mi vida.	Fue una buena experiencia como estudiante se me hizo muy rico.	Sé que fue impartido en San Luis Potosí	El Seminario ha creado un panorama mucho más amplio de lo que pueda estar ocurriendo en las organizaciones en México y de lo que sería la cultura organizacional en México.			
LIZBETH GABRIELA SALADO MELÉNDEZ (25 de mayo de 2011)	EXALUMNO			Titulación	Me parecía un tema desconocido que nunca pensé en especializarme en organizacional.		Los contenidos me parecieron geniales.	En algunas ocasiones no logran ponerse de acuerdo en algunos aspectos académicos, lo que provocó un estado de incertidumbre y malestar. Fuera de ese aspecto, mi experiencia fue gratificante.	En un Seminario no es suficiente para darnos todas las herramientas y seguir en este camino de estudio en una organización.	Una de las mejores inversiones que he hecho en mi vida.				Creo que nos faltó asesoría, fuimos en ese momento muchas alumnas, los asesores no se daban abasto.	Mi diagnóstico quedó un poco corto respecto a la organización que yo trabajé.	Yo creo que el Seminario tiene muchísima vida todavía.	Un estímulo económico al presentar un título, puede obtener una base como trabajadora.	Es una experiencia padrísima, sobre todo el hecho de estar nuevamente en un aula y descubrir nuevas cosas, eso fue lo que más significó para mí y no lo cambio por nada.					
SIGFRIDO DIONISIO SANTIAGO MONTERUBIO (7 de mayo de 2011)	EXALUMNO			Titulación	La comunicación organizacional va más allá de una cámara, es aprender a conocer el medio del asunto.			Todos me cayeron muy bien, Jorge fue mi asesor, lo odié, pero nos hizo pensar, nos sacudió en su momento.		Muy cansado, sobreviví, fue un buen Seminario.		Montaña Rusa	Tuve muchos problemas en la cuestión de tiempo y espacio. Pero fuera de ello, quedé satisfecho.		El Seminario seguirá aunque tendré que adecuarse como todo ser vivo.		El gusto por la lectura, yo no lo tenía. Y lo más importante, una especialización en comunicación organizacional.	Me gustó, vas creciendo, vas madurando, es una de las partes bonitas.					

1.1.7 Análisis e interpretación de resultados

Esta segunda parte del capítulo aborda los hallazgos identificados en las 14 entrevistas enfocadas aplicadas a los sujetos involucrados en el STE-OCCC.

Las temáticas que se analizan en este tercer capítulo son los siguientes: opinión respecto a los profesores, duración del Seminario, opinión del Seminario, comparación del STE-OCC con otra forma de titulación, metáforas del STE-OCC, opinión respecto a la asesoría, opinión de los profesores respecto a los diagnósticos, opinión de los alumnos respecto a los diagnósticos, futuro del STE-OCC, repercusión social del STE-OCC, beneficios obtenidos al cursar el Seminario, significaciones personales al estar en el STE-OCC, reconocimiento del STE-OCC y aportes del STE-OCC a la comunicación organizacional. Cabe aclarar que estas temáticas son producto de los tópicos empleados en las entrevistas realizadas. Ver tabla 5. En este tercer capítulo se analizarán 14 de estas 21 temáticas ya que las primeras 7 se emplearon en el capítulo 1.

El análisis de estas temáticas proporcionarán los rasgos de identidad del STE-OCC porque la identidad de una organización se construye a partir de las características particulares que le permite distinguirse como singular en su ramo, estas 21 categorías apuntan a construir esta identidad.

El análisis se realizó a partir de la selección textual de una frase mínima, sustraída de las réplicas de los entrevistados, capaz de resumir la idea general, lo que proporcionará una lectura rápida de cada una de las temáticas analizadas. Esta lectura se presenta como las opiniones y percepciones de los sujetos involucrados en el STE-OCC.

Opinión respecto a los profesores

En los resultados que arrojó el primer tópico analizado, OPINIÓN RESPECTO A LOS PROFESORES, se encontró que las opiniones de los entrevistados respecto a los profesores son semejantes, dos de ellos coincidieron en que los profesores con mayor experiencia en el Seminario son; Xavier I. Ávila Guzmán, Urso Martín Camacho Roque y Jorge Pérez Gómez. Por otro lado, nueve de los entrevistados describen a los docentes como buenos profesores, excelentes académicos con bases teóricas consolidadas, apasionados por la docencia, respetables y comprometidos con el STE-OCC. En contraste, Lizbeth Salado hizo referencia a la falta de acuerdos entre los docentes que impartieron el Seminario del que ella fue alumna, provocándoles un estado de incertidumbre y malestar. *En algunas ocasiones no lograban ponerse de acuerdo en algunos aspectos académicos.* En general los docentes del Seminario son percibidos como personas comprometidas y excelentes académicos.

Duración del Seminario

Como parte de las dimensiones de la identidad del STE-OCC, referida en el capítulo 1, se encuentra el nombrado ciclo de vida del producto o servicio que se elabora en la organización, esta dimensión de identidad se expresa como el tiempo empleado por los alumnos para realizar su trabajo de investigación, en este caso son siete meses, este es otro rasgo de identidad del STE-OCC.

Referente a los entrevistados en esta temática, cabe destacar que sólo se obtuvieron 5 respuestas relacionadas con el tema, de esas cinco opiniones, cuatro de los entrevistados coincidieron en que la duración del Seminario es muy corta para el contenido teórico que se emplea, *el tiempo no es suficiente para dejar claro al alumno todos los planteamientos teóricos que se imparten en los módulos.* Y la quinta opinión rescatada se enfoca a la duración del Seminario como medida de satisfacción, *estar esos meses con esta intensidad de trabajo vale la pena.*

De acuerdo a las percepciones antes descritas, se puede decir que los alumnos del Seminario trabajan a un ritmo acelerado por cuestiones de tiempo y de contenido. Para los entrevistados, los siete meses que dura el Seminario no es suficiente para comprender el contenido teórico que es proporcionado por sus docentes.

Opinión del Seminario

En esta temática analizada existen diferentes posturas. Por un lado Verónica opina que el Seminario es exitoso porque ha cumplido con su principal objetivo que es la titulación de sus estudiantes, en este mismo sentido de éxito del Seminario, las exalumnas Xóchitl y Leticia señalan que su éxito se debe a la buena coordinación y planeación.

Desde otro punto de vista los entrevistados Urso, Lizbeth y Sigfrido consideran al STE-OCC como bueno, maravilloso y como una excelente inversión. *Es una maravilla para mí porque me ha dado muchas cosas, porque es mi labor profesional.* En general el Seminario es visto como una modalidad de titulación exitosa, bien planeada y como una excelente inversión.

Metáforas del STE-OCC

El uso de la metáfora consiste en identificar dos términos entre los cuales existen características comunes, se utilizan en sentido literal y figurado a la vez, es por ellos que se consideró a las metáforas del Seminario como una temática, el objetivo fue hacer una comparación del Seminario con otro objeto para describirlo de acuerdo a las características adquiridas en esa comparación.

Solamente dos de los entrevistados lograron una metáfora del STE-OCC, Urso lo ve como un *río rápido de tercer grado* y Sigfrido como *una montaña rusa*. De acuerdo a estas dos metáforas, el Seminario puede verse como una

aventura donde los involucrados deben cuidarse para no caer por los cambios bruscos y acelerados, estar siempre alertas de todo lo que pasa a su alrededor para salir bien librados de la experiencia.

Asesorías en el STE-OCC

Respecto a las asesorías en el Seminario hay por lo menos tres entrevistados que comparten algún tipo de problema en cuanto a este tema, en el caso de Humberto, dice que no tuvo problemas en asesoría hasta que su asesor, Enrique Arellano, abandonó el Seminario y se fue a España, entró otro docente, Diego Juárez, quien no conocía a fondo su trabajo de investigación y como asesorado le causó mucho ruido el readaptarse a otro profesor, que además, buscaba, en los últimos módulos, darle otro enfoque a su diagnóstico, lo que era imposible por lo avanzado de su trabajo.

Dos casos similares son el de Sigfrido y Lizbeth, quienes tuvieron conflictos de tiempo y espacio para recibir la asesoría pertinente en su trabajo de investigación, Lizbeth considera que los profesores no abastecían la demanda de sus asesorados debido a la cantidad que atendía cada uno de ellos, y Sigfrido señala que por cuestiones laborales le era muy difícil asistir a las asesorías por el espacio entre su empleo y la Facultad, pero a pesar de este factor *quedé satisfecho con mis asesor.* En lo que respecta al resto de los exalumnos entrevistados, las asesorías los han dejado satisfechos.

Respecto a las opiniones de las asesorías recibidas por los exalumnos se puede decir que ha habido, como en todo, casos buenos, malos y regulares, lo diferente es que los mismos integrantes del Seminario (asesores y alumnos) han resuelto estos problemas, lo cual se refleja en los 171 titulados por el STE-OCC.

Opinión de los profesores respecto a los trabajos de investigación

El objetivo de esta temática es rescatar las percepciones de los docentes respecto a los trabajos de investigación que han asesorados en el STE-OCC. Tres de los profesores entrevistados coinciden en que los trabajos de investigación son buenos, de calidad, sólidos y reales. *Es un trabajo, un trabajo muy sólido.*

Por su parte Xavier Ávila opina que hay *trabajos excelentes, buenos y malos*, los cuales se pueden comparar con la calidad de una tesis profesional porque tienen un impacto académico muy importante. Los trabajos de investigación producidos por el STE-OCC son considerados como reales, aplicables, valiosos, y de muy alta calidad debido a su alta complejidad metodológica y teórica.

La percepción que tienen los docentes respecto a los trabajos de investigación es que son buenos trabajos porque son realizados a partir de una realidad inmediata, la organización donde cada alumno trabaja.

Opinión de los alumnos respecto a los trabajos de investigación

En las respuestas que arrojó la temática de OPINIÓN DE LOS ALUMNOS RESPECTO A LOS TRABAJOS DE INVESTIGACIÓN, dos de las exalumnas entrevistadas, Xóchitl y Sylvia, opinan que los trabajos de investigación son diagnósticos completos de calidad, actuales y prácticos, *Los trabajos de titulación son valiosos porque son investigaciones completas, no a medias ni superficiales, como algunas tesis.* En contraste con dos respuestas distintas, Humberto y Lizbeth, quienes opinan que los trabajos de investigación quedan cortos y débiles de acuerdo a las características de la organización trabajada y a la falta de tiempo para trabajar toda la información de los módulos. *Mi diagnóstico quedó un poco corto respecto a la organización que yo trabajé.*

Las opiniones de los exalumnos respecto a sus trabajos de investigación coinciden en que ven a los diagnósticos como trabajos de investigación realizados en organizaciones reales y aplicadas a un campo laboral inmediato. En esta temática resalta el tema del tiempo, los exalumnos opinan que a sus diagnósticos les faltó tiempo para un mejor análisis.

Futuro del STE-OCC

El futuro del STE-OCC es visto por los entrevistados como prometedor, todos coinciden en la permanencia del Seminario como una exitosa forma de titulación, María Erendira y José Antonio opinan que el Seminario puede reemplazar a la tesis como opción de titulación en la FES Acatlán. Los entrevistados también expresan que conocen las razones por la cuales el Seminario puede dejar de existir *el futuro del seminario no está en manos de los estudiantes, ni de los profesores sino en la decisión de las autoridades.*

Otra de las razones para suponer la permanencia del Seminario es porque aborda un tema desconocido, *el seminario puede seguir funcionando perfectamente con gente que no sabe del tema porque aborda una temática atractiva la comunicación organizacional va a seguir en boga ahorita todavía un buen rato, yo pensaría en la permanencia del seminario.*

Por otro lado, dos de los entrevistados comparte la idea de la permanencia del Seminario siempre y cuando se adapte a las nuevas necesidades del público al que está dirigido. *Tendrá que adecuarse como todo ser vivo.* Por su parte la profesora Irma propone que el Seminario diseñe diplomados relacionados con la comunicación

organizacional para captar público al que sólo le interese estar actualizado en cuanto a la temática abordada en el Seminario.

De acuerdo con las opiniones de los entrevistados, el futuro del Seminario depende de su capacidad para adaptarse a las necesidades de los estudiantes, de las decisiones de las autoridades y por último, y a su favor, del tema que aborda, el cual es visto como un tema de vanguardia.

Repercusión social del STE-OCC

Un rasgo de identidad del STE-OCC es la influencia sobre su entorno y esta temática está enfocada a describirla. Con base en las entrevistas realizadas a los involucrados en el Seminario, éste ha respondido a la realidad social de las organizaciones mexicanas porque *considero que abarcaba las necesidades que se viven actualmente.*

Cinco de los entrevistados consideran que el Seminario les ha ayudado a crecer laboralmente por medio de sus trabajos de investigación porque les proporcionó los métodos para estudiar la realidad en la que se desenvuelven a diario, *el seminario tiene contenidos que responden de manera satisfactoria a la realidad social, muestra una visión del mundo diferente.*

Respecto al impacto que ha provocado el Seminario en el ámbito laboral de los entrevistados, se puede rescatar que el Seminario les ha abierto las puertas de nuevos trabajos o los ha consolidado en sus puestos anteriores, tal es el caso de Lizbeth Saldo, quien después de cursar el Seminario logró obtener un trabajo base en la organización donde se desempeña actualmente.

Beneficios obtenidos al cursar el seminario

Las opiniones y percepciones de los entrevistados en torno al Seminario respecto a los beneficios que obtuvieron al ser parte de esta modalidad de titulación destacan las siguientes:

Consolidación como docentes de la UNAM; seis de los entrevistados destacan que el Seminario los ha consolidado como profesores de la Universidad, y consideran a éste como un espacio de crecimiento y aprendizaje que les ha proporcionado gratas experiencias con los profesores y alumnos.

Obtención del título profesional: cinco de los entrevistados, Urso, Verónica, Sylvia, Leticia y Lizbeth opinan que el mayor beneficio derivado de cursar el STE-OCC es la obtención del título profesional. Esta temática analizada es vista como una dimensión de los rasgos de identidad de una organización, la necesidad que el Seminario satisface es otorgar el título profesional a sus sustentantes.

Otra forma de ver a las organizaciones: de acuerdo con las respuestas otorgadas por los entrevistados, el Seminario les ha proporcionado las herramientas para ver a las organizaciones desde otro punto de vista, los conocimientos obtenidos en el Seminario les ha ayudado para mostrarse mejor preparados en el campo laboral *me ha ayudado a entender a la organización y las relaciones que se dan al interior de ella.*

Una especialización: tres de los entrevistados opinan que el Seminario les ha dado una especialización en comunicación organizacional y un aprendizaje para toda la vida. *Y lo más importante, una especialización en comunicación organizacional.*

Esta temática reporta que el STE-OCC les ha beneficiado a cada uno de los involucrados, ha proporcionado a 171 alumnos su título profesional, ha consolidado a por lo menos cinco de sus alumnos como docentes de la UNAM, a los alumnos les ha facilitado su desempeño laboral y a todos los entrevistados les ha dejado gratas experiencias, personales, académicas y profesionales.

Significados personales al estar en el STE-OCC

Para todos entrevistados del Seminario, éste ha sido una experiencia enriquecedora en muchos sentidos, ha trascendido la experiencia académica, pues ha llegado al plano personal o sentimental. En el ámbito académico, Irma y Fernando expresan que el Seminario ha significado un parteaguas en su desempeño docente ya que ha sido una experiencia enriquecedora.

En el sentido personal, nueve de los entrevistados expresan que ha sido una buena experiencia, que el clima entre profesores y alumnos *era de camaradería, de enseñanza participativa, gozosa y placentera*. Las relaciones entre los participantes en el Seminario ayudaron a los alumnos a crecer y a madurar, también expresan los entrevistados que existe amistad entre los profesores y alumnos que les permiten lazos afectivos que desemboca en una experiencia personal más que académica son *experiencias muy gratas y satisfactorias, de relación con los compañeros y de colaboración*.

El tema de los significados personales que les deja el Seminario, los sujetos involucrados lo describen como un vertedero de conocimientos, esfuerzos, logros, deseos y sentimientos. Es un lugar que ofrece nuevas perspectivas de estudio y trabajo. *Es una experiencia padrísima*.

Reconocimiento del STE-OCC fuera de la FES Acatlán

Las respuestas del tópico referente al reconocimiento del Seminario fuera de Acatlán, cuatro entrevistados hicieron referencia al reconocimiento del Seminario fuera de Acatlán porque fue impartido exitosamente como diplomado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí donde es reconocido como un curso de especialización.

Por otro lado, dos de las profesoras entrevistadas evalúan el reconocimiento del Seminario con base en el índice de titulación en la FES Acatlán, en este sentido consideran que el STE-OCC ha tenido el reconocimiento institucional por sus aportes en la modalidad de titulación. Y en contraparte dos exalumnos entrevistados opinan que el Seminario no tiene el reconocimiento necesario por parte de la Universidad ya que *no se le da la importancia ni la difusión adecuada. El Seminario ya es reconocido en el mercado laboral, pero no lo es así en la misma Universidad.*

Aportes del STE-OCC a la comunicación organizacional

El principal aporte que el Seminario ha hecho a la comunicación organizacional es la *vasta investigación en comunicación organizacional en México*, ya que es la única institución que ha realizado 171 trabajos de investigación en organizaciones mexicanas, este aporte del Seminario *ha creado un panorama mucho muy amplio de lo que pueda estar ocurriendo en las organizaciones en México y de lo que sería la cultura organizacional en el país.*

Otra opinión respecto a los aporte del Seminario a la comunicación organizacional se refiere a que el STE-OCC ha hecho de la comunicación organizacional una disciplina en el país porque ha logrado unir la teoría con la práctica, como prueba de ello son los trabajos de investigación.

Recapitulando las opiniones y percepciones de los involucrados en torno al STE-OCC, se puede decir que el Seminario ha logrado una incidencia muy significativa en la mayoría de sus integrantes, con las percepciones y opiniones antes descritas se obtiene una mirada cualitativa del STE-OCC, lo antes dicho con palabras, el Seminario lo refleja con versiones impartidas para seguir como un medio de titulación vigente en la FES Acatlán.

Este tercer capítulo de la tesis reportó las opiniones y percepciones del STE-OCC, a través de los resultados de las entrevistas se pudieron extraer algunos aspectos importantes que representan rasgos de identidad del STE-OCC desde la mirada del otro.

- Los docentes del Seminario son percibidos como profesores comprometidos, responsables y excelentes académicos, debido a la formación teórica que transmiten a sus alumnos.
- De acuerdo a las opiniones de los exalumnos entrevistados, el trabajo que se realiza en el STE-OCC es a un ritmo acelerado por cuestiones de tiempo y de contenido. La duración del Seminario no es suficiente para enlazar toda la teoría con la práctica de sus organizaciones.
- El STE-OCC ha hecho de la Comunicación Organizacional una disciplina en México, ya que antes del Seminario no existía una institución dedicada al estudio de este tema.
- El STE-OCC fue impartido como diplomado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y es considerado como una especialidad.
- El ambiente en el que se desarrolla el Seminario es de amistad y relaciones horizontales, los sujetos involucrados describen al Seminario como un vertedero de conocimientos, esfuerzos, logros, deseos y sentimientos.

- Para la mayoría de los involucrados en el Seminario, éste ha sido una experiencia enriquecedora tanto profesional como personalmente. En el aspecto laboral porque la investigación realizada en el STE-OCC corresponden a la realidad profesional de los egresados. Y en la personal porque les ha dejado grandes satisfacciones, entre ellas, el título profesional.
- El Seminario es la llave que abre otras puertas. Los trabajos de investigación realizados en el Seminario otorgan una nueva mirada hacia las organizaciones, nuevas experiencias que benefician a los alumnos del Seminario y conocimientos extras que desarrollan en la organización donde laboran.
- Los productos generados en el STE-OCC son trabajos reales, aplicables y valiosos, pues son diagnósticos de organizaciones existentes donde se aplica la teoría vista en clase.
- El STE-OCC es la organización en el país con el mayor número de trabajos de investigación, 171 análisis en organizaciones mexicanas, capaces de compararse porque han sido realizados bajo los mismos lineamientos teóricos, metodológicos y técnicos que el STE-OCC ha mantenido a lo largo de sus 19 años de permanencia.

Conclusiones

A través de la exploración del Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” se pudo constatar la importancia que ha tenido para la Universidad Nacional Autónoma de México, para la FES Acatlán, para todos los involucrados en él, por lo tanto se presentan las conclusiones de esta tesis.

- El Seminario es importante para la UNAM porque nace como un proyecto académico que buscó resolver el problema de la titulación de los egresados de la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva de la entonces ENEP Acatlán, porque para 1992 que es cuando nace el STE-OCC, el problema de titulación se había convertido en una dificultad para todas las universidades del país, y la UNAM contrarrestó este problema al implementar este nuevo modo de titulación.
- El STE-OCC fue uno de primeros en impartirse en toda la UNAM. Nació como un producto novedoso y fue un esfuerzo por renovar a la propia Universidad, su éxito sirvió como detonante para que surgieran nuevas opciones de titulación en la UNAM.
- El Seminario tiene éxito porque cumple con varios objetivos al mismo tiempo; titula a los estudiantes del mismo, analiza organizaciones mexicanas; identifica su problemática y propone estrategias de solución. Es un Seminario multidisciplinario.

- El Seminario es flexible en su regulación y rígido en su estructura, sigue la constante del cambio, se actualiza de acuerdo a las necesidades de sus profesores, alumnos y del mismo Seminario, siempre ayudado de su sólida estructura en cuanto a su forma, contenido y metodología.
- El Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” ha cumplido con su principal objetivo, apoyar la titulación en la licenciatura de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación de la FES Acatlán. Su aportación asciende al 8.4% del total de las personas tituladas. Esto evidencia el éxito del Seminario a lo largo de sus 19 años de vida.
- El STE-OCC es la organización en el país con el mayor número de trabajos de investigación organizacional que pueden compararse ya que los 171 análisis en organizaciones mexicanas se han realizados bajo los mismos lineamientos teóricos, metodológicos y técnicos que el STE-OCC ha mantenido a lo largo de sus 19 años de permanencia.
- El Seminario es semillero de una cultura de investigación en la FES Acatlán. Estudia un tema actual e innovador, conjuga la práctica con la teoría en el campo laboral y corresponde a la situación actual de las organizaciones mexicanas.
- El Seminario ha sido reconocido exteriormente ya que se ha impartido en la modalidad de diplomado en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí, donde logró la titulación de 22 estudiantes en esta institución educativa.

- El STE-OCC es visto, por los sujetos involucrados en él, como una experiencia extraordinaria, benéfica y productiva, ya que los conocimientos adquiridos les han servido para un mejor desempeño en el campo laboral donde se desarrollan.
- El futuro del STE-OCC es prometedor principalmente por dos motivos: el primero, porque estudia un tema de vanguardia, segundo, porque en 19 años ha titulado a 171 egresados de Acatlán, lo que infiere una posible permanencia del Seminario como opción de titulación.
- La base de datos, El lugar, cumple con las características con las que fue pensada, es un programa que proporciona los datos generales de cada uno de los trabajos de titulación de una forma fácil y rápida.

Bibliografía

1. Ávila Xavier. (1995). Rediseño del SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, HOMBRES Y TECNOLOGÍA” (Propuesta). Manuscrito no publicado.
2. Ávila Xavier. (1995). SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, HOMBRES, COMUNICACIÓN Y CULTURA”. Manuscrito no publicado.
3. Ávila Xavier. (2000). SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, COMUNICACIÓN Y CULTURA”. Manuscrito no publicado.
4. Ávila Xavier. (2011). Reconocimientos. Manuscrito no publicado.
5. Bericat, A. E. (1998). *La integración de los métodos cualitativo y cuantitativo en la investigación social*. Barcelona: Areil.
6. Etkin, J y Schvarstein, L. (1989). *Identidad de las organizaciones. Invariancia y cambio*. (1era. Ed.). Buenos Aires, Argentina: Paidós.
7. Goldhaber, G. (1989). *Comunicación Organizacional*, México: Diana
8. Pérez, Jorge. (2011). Lecturas de Comunicación Organizacional. Manuscrito no publicado.
9. Senn, James (2007). *Análisis y Diseño de Sistemas de Información* Segunda Edición. México: McGraw-Hill.
10. X, Ávila. (1993). SEMINARIO-TALLER EXTRACURRICULAR “ORGANIZACIÓN, HOMBRES Y TECNOLOGÍA”. Manuscrito no publicado.

Referencias electrónicas

1. Carrasco, A.F. (2005, julio). *La micro y pequeña empresa mexicana*. OBSERVATORIO DE LA ECONOMÍA LATINOAMERICANA [en línea], Número 45. Recuperado en noviembre de 2011 de <http://www.eumed.net/coursecon/ecolat/index.htm>
2. Diccionario Mercantil. (2011). Recuperado en noviembre, 2011 de <http://www.notariapublica.com.mx/diccionario.html>.
3. (<http://dgapa.unam.mx/html/papime/papime.html>).
4. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2009. *Micro, pequeña, mediana y gran empresa. Estratificación de los establecimientos. Censos Económicos 2009*. Recuperado en noviembre, 2011 de http://www.inegi.org.mx/est/contenidos/espanol/proyectos/censos/ce2009/pdf/Mono_Micro_peque_mediana.pdf
5. Instituto Nacional de Estadística y Geografía. 2011. Recuperado en noviembre, 2011 de <http://cuentame.inegi.org.mx/economia/default.aspx?tema=E>.
6. Roquet. G. (2004). *El correo electrónico en la educación*. Recuperado en noviembre, 2011 de <http://www.distancia.unam.mx/educativa2/doctos/t2correo.pdf>.

Documentación

171 trabajos de titulación del STE-OCC

1. Acosta. F. (2011). *Los murmullos inconscientes de la organización. Análisis de identidad e integración organizacionales en Costco arboledas 2010*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
2. Aguirre. M. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación organizacional de la Escuela Primaria "Lic. Benito Juárez" Ford 53"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
3. Aldasoro. C. (2011). *Quality Assurance: ¿comunicación de calidad? Análisis de las interacciones comunicativas en los procesos de trabajo de QA HSBC*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
4. Almada, M. (1993). *En exclusiva para un monitor de RADIORED... "Un estudio sobre la estructura organizacional y comunicativa de su dirección de información y eventos especiales*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
5. Alvarado, M. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación y Efectividad Organizacional. Diagnóstico de los problemas organizacionales y comunicativos relacionados con la promoción de los servicios de Phone Master Institute, S.C."* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
6. Álvarez, F. (1995). *Seminario Taller Extracurricular: "La comercialización de la producción de TV UNAM, estrategias para la comercialización de la producción de TV UNAM"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

7. Álvarez. L. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "Lo que no escucha Intelite vs análisis de los procesos de comunicación formal e informal en un proceso de reestructuración organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
8. Andrade, N. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación organizacional..., espejismo o realidad. Análisis de la estructura y funcionamiento de la realidad. Análisis de la estructura y funcionamiento de la gerencia de operaciones en la organización su auto"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
9. Ángeles. C. (1995). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación en la burocracia. una propuesta de reestructuración de la Secretaría de Comunicación Social de la FSTSE"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
10. Arce. J. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "La cosa es sencilla: un diagnóstico de comunicación interna en anuncios en directorios, s.a de c.v."*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
11. Arcos, D. (2006). *Seminario Taller-Extracurricular: "Comunicación es salud, evita riesgos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
12. Arizmendi, J. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "Cultura y eficiencia organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
13. Arredondo, C. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "ILCE: una visión del acercamiento a la comunicación y el profesionalismo. Diagnóstico comunicativo de una organización dedicada a la producción de Televisión Educativa"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

14. Ascencio, R. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación y Eficacia en el OAPAS de Naucalpan. Análisis de las interacciones comunicativas entre los miembros de la Unidad de Relaciones Públicas"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
15. Asencio M. (2004). *"El sol de México: el ciempiés de la información"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
16. Azuara, A. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "Productividad: ¿Calidad vs. Cantidad? Análisis de la estructura y funcionamiento del proceso de medición de productividad SIMAEC del Centro de Atención a Clientes TELCEL Perinorte"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
17. B, S. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación, Organización, Eficacia y Eficiencia. La Comunicación en el funcionamiento de la unidad de enlace legislativo de la SELSEGOB"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
18. Barajas V. (2003) *"Análisis de la estructura y funcionamiento del consejo de la comunicación N.A.C. diagnóstico organizacional y comunicativo de octubre de 2002 a mayo de 2003"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
19. Barbeyto, V. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "... y sin embargo produce"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
20. Bernardino, L. (1993). *Acontecer "Un periódico profesional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
21. Blancas. R. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "La producción la hacemos todos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

22. Bocardo, G. (1993). *Seminario Taller Extracurricular: "Diagnostico organizacional vinculado al cambio de imagen de laboratorios GRISI"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
23. Bonilla, P. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicar para cambiar. Análisis de las interacciones comunicativas en los procesos de trabajo de la DASDPYSP"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
24. Camacho, J. (2001). Tesis: *"Dejad que los clientes se acerquen a mi"*. Tesis, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
25. Camacho, U. (1993). *Cuando el neoliberalismo nos alcanzo. Descripción y desaparición de un sindicato periodístico por los cambios económicos nacionales*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
26. Camacho, V. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "El canto de las Sirenas. Análisis del funcionamiento organizacional del Instituto Mexicano de Investigaciones Educativas. S. C."*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
27. Carbajal, J. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Industrias Mass: comunicación y productividad. Diagnóstico de la estructura organizacional y comunicativa de industrias Mass 2008"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
28. Carillo, J. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación Organizacional (diagnóstico comunicativo de la coordinación de Comunicación Social de la delegación no. 3 suroeste del IMSS en el Distrito Federal)"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

29. Carrillo. L. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación e información: Análisis del departamento de información de la Escuela Nacional de Estudios Profesionales Acatlán, 1996"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
30. Castillo. J. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "Análisis comunicativo y organizacional de la coordinación de desarrollo y formación permanente del INAP"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
31. Castillo. K. (1993). *"Diagnóstico de comunicación organizacional para el departamento de cinematografía y televisión del Instituto Mexicano del Petróleo"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
32. Castro T. (2006). *"En el desconcierto de la información, ovaciones dirige. análisis de la organización formal e informal y de la interacción comunicativa en las reas de redacción de la primera edición del periódico ovaciones"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
33. Castro, F. (1995). *Seminario Taller Extracurricular: "Hacia la modernización de una política interna de comunicación social"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
34. Centeno, C. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación como estrategia, análisis del funcionamiento y la comunicación del área de promoción y vinculación del programa de microcréditos de la Secretaría de Economía"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

35. Chávez. G. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "Un rostro oculto de la cartera vencida. Análisis organizacional y auditoria comunicativa en la empresa "Guarneros Trujillo y Asociados, abogados S.C".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
36. Ciriaco. E. (2011). *Las organizaciones en la sociedad mexicana. Caso específico: DGTVE, análisis de su estructura y funcionamiento.* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
37. Cruz, N. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Eficacia Comunicativa y Organizacional. Liderazgo, Capacitación y Eficiencia de los mandos medios en Calling Solutions México".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
38. De León. F. (2003). *Educación, el oasis de una emisora que envejece con su público.* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
39. Delgado A. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "ASIC una agencia informativa sin percepción de su futuro".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
40. Díaz, M. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Los traumas del poder. Análisis comunicativo y de clima organizacional en el Departamento de Fomento a la Cultura Condominal".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
41. Díaz. N. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación Organizacional de las cavidades de comunicación y análisis de México. S.A. de C.V. durante el año 2001".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
42. Dorantes. J. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "Actuar para cambiar sin perder la identidad".* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

43. Espinosa, T. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: Cien años de tradición de una propuesta para el cambio, caso práctico del colegio: "Civilización y Cultura" A.C.* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
44. Galicia M. (2004). *"Contradicción organizacional de la universidad de Ecatepec. Análisis de la calidad académica de la coordinación de ciencias de la comunicación arquitectura de la universidad de Ecatepec a través de un diagnóstico común"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
45. García B. (2004). *"Cartelera cultural presenta: la comunicación del departamento de difusión. Análisis de la comunicación organizacional del departamento de difusión de la dirección general de promoción cultural, obra pública y acervo patrimonial de la secretaría de hacienda y crédito público"*.
46. García N. (2003) *"Doblespiral: ideas y realidad. Análisis de la organización: diseño y condiciones de operación real del periodo de octubre de 2002 a febrero de 2003, a partir de las teorías de la organización"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
47. García, P. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "CORSIDIAN: Reflejos tecnológicos de una cultura organizacional. Diagnóstico comunicativo y organizacional de una empresa de servicios para centro de contacto"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
48. García. M. (2022). *Seminario Taller Extracurricular: "Del sueño a la realidad. Análisis del entorno. adaptación y transformación de la dirección de control de crédito regional de Banamex y su efecto en los procesos productivos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

49. Garduño, B. (2002). Seminario Taller Extracurricular: *“Nacimiento de SISCOM el estilo mexicano. Análisis y diagnóstico de la productividad y el grado de formalización de SISCOM desde la perspectiva teórica de la comunicación organizacional”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
50. Gatica, A. (2002). Seminario Taller Extracurricular: *“El sabor de las organizaciones lo condimenta su comunicación. Un análisis sobre la cultura organizacional y su comunicación. Un análisis sobre la cultura organizacional y la comunicación interna en la empresa McCormick Pesa”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
51. Gómez, G. (1997). Seminario Taller Extracurricular: *“La subcoordinación operativa: una organización que no procede en el Distrito Federal”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
52. Gómez, M. (2002). Seminario Taller Extracurricular: *“La otra cara de la moneda análisis de la comunicación organizacional de la subdirección de promoción cultural de la DGPCYAP de la SHCP”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
53. Gómez, R. (1994). *Encuentros cercanos entre la organización y la publicidad*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
54. González I. (2003). Seminario Taller Extracurricular: *“Amalgama arte editorial: una cultura organizacional diferente”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
55. González R. (2004). *“La paradoja comunicacional en las consultorías mexicanas”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

56. González, R. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Entre el ser y el placer de la organización. Diagnóstico de la estructura, cultura organizacional y comunicación de la coordinación de control de gestión institucional de la SSPDF. Propuesta de intervención comunicativa y cambio cultural*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
57. González. J. (1993). Seminario Taller Extracurricular: *"Diagnóstico comunicativo-organizacional del Centro Universitario Hispanoamericano, plantel Satélite"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
58. González. J. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Posgrado: una perspectiva comunicativa. Análisis de las interacciones comunicativas, estructura y funcionamiento de la coordinación de estudios de posgrado de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
59. González. L. (1993). Seminario Taller Extracurricular: Análisis y propuesta: *"El proceso de vinculación entre el Tecnológico de Estudios Superiores Ecatepec y la comunidad industrial de ese municipio"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
60. González. M. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "De las representaciones a las organizaciones, estudio de caso del DIF municipal: estructura, funcionamiento y representaciones de los actores de la organización"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
61. González. R. (1993). *"Organización y comunicación en la dirección de información nacional de la Secretaría de Gobernación: análisis operativos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

62. Granillo, S. (1998). Seminario Taller Extracurricular: *“El intocable IMBA. Análisis comunicativo sobre cómo los cambios estructurales provocan malestar en el clima organizacional de la Subdirección de Servicios y Apoyo Educativo”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
63. Gurrea, A. (1995). Seminario Taller Extracurricular: *“El guionista free lance”*. Análisis de las políticas internas de radio educación que llevan a la contratación de guionistas free lance. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
64. Hernández. F. (2003). Seminario Taller Extracurricular: *“La telaraña de editorial Red”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
65. Hernández. G. (2004). Seminario Taller Extracurricular: *“Freeway English: la otra cara de lo formal, diagnóstico organizacional y comunicativo, en el periodo comprendido de enero a septiembre de 2004”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
66. Hernández. T. (2004). Seminario Taller Extracurricular: *“Una chispa de amor en un proyecto de vida. Análisis organizacional de la Escuela Secundaria DR. Emilio Cárdenas, de enero a septiembre de 2004”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
67. Hoyos, C. (2009). Seminario Taller Extracurricular: *“Análisis de la comunicación y la cultura organizacional, estrategia de comunicación para lograr del INE una organización inteligente”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
68. Huerta, H. (1995). Seminario Taller Extracurricular: *“Metamorfosis bancaria. Análisis organizacional y comunicativo de la Dirección Tesorería de MULTIBANCO COMERMEX 1994, diagnóstico y propuestas”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

69. Huidobro R. (2004) *"La viabilidad de la coincidencia: SANTANDER y SERFÍN"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
70. Jaimes. M. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Del dicho al hecho...sin ningún trecho"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
71. Jiménez, S. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Seguridad Pública: una mirada organizacional diagnóstico del clima organizacional en el Departamento de Prevención del Delito de la Subdirección de Vinculación y Seguridad Ciudadana de Naucalpan"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
72. Juárez R. (2006). *"El arte de ser editor. Análisis del liderazgo de los editores del periódico reforma"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
73. Juárez. C. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Hospital Central Norte de PEMEX: la organización desorganizada"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
74. Juárez. R. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "Y sin embargo: sobrevivimos, auditoria y propuesta comunicativa de los autores en la EPO 118"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
75. Landa, G. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "La Comunicación Organizacional en el área administrativa del Hospital de Concentración Satélite del Instituto de Seguridad Social del Estado de México y Municipios"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
76. Landa, M. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Radiografía de la cultura organizacional de la SEDUVI; análisis del liderazgo, la comunicación y las representaciones sociales de los integrantes de la Secretaría"*

- Particular*". Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
77. Lara, E. (2011). *Las palabras mueven pero el ejemplo arrastra. Diagnóstico de clima organizacional y comunicativo en el departamento de servicios atención a clientes, de DHL Express México*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
78. Laris, Ana. (2002). Seminario Taller Extracurricular: *"Intelite: una mirada analítica dentro de un sistema en constante reestructuración"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
79. Leal, C. (2002). Seminario Taller Extracurricular: *"La lógica de la contradicción en la administración del cambio en el Municipio de Atizapán de Zaragoza. Análisis del impacto de la cultura y comunicación organizacional, en la productividad de la Dirección de Desarrollo"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
80. León, A. (2009). Seminario Taller Extracurricular: *"Comunicación y rotación de personal, análisis del comportamiento organizacional y comunicativo de industrias D. la Vega"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
81. López, E. (2002). Seminario Taller Extracurricular. *"Comunicación organizacional: principio para la generación de un ambiente organizacional estable. Análisis del proceso comunicativo en el Departamento de Prensa Información y Difusión de la FES Iztacala"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
82. López, N. (1994). Seminario Taller Extracurricular: *"El clima laboral en la secretaría de finanzas del S.N.T.E.; problemas y conflictos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

83. Loza, J. (1995). *Memoria de desempeño profesional: "Manual operativo del departamento de producción de estéreo mundo, 95.5 FM Cuernavaca, Morelos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
84. Manrique. L. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Una radiografía del arte en el Estado de México, análisis de las redes de comunicación de la E.B.A Naucalpan. ciclo escolar: 2001-2002"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
85. Mares A. (2004). *"La burocratización institucionalizada"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
86. Marín. G. (1996). *Seminario Taller Extracurricular: "El directivo de mandos medios como un agente de cambio en el IMSS"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
87. Martínez, M. (2003). *Seminario Taller Extracurricular: "ANTAD: una organización con tradición"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
88. Martínez. A. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "A dios rogando y con el mazo dando. Análisis de la comunicación organizacional a través de auditoría comunicativa, flujos y redes de información e insumos internacionales GC, S.A. de c.V."*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
89. Martínez. A. (2011). *El rumbo de la organización. Simple como el aleteo de una mariposa. Caos, orden e interacciones organizacionales en la unidad de delitos cibernéticos y contra menores de la Policía Federal*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

90. Martínez. M. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Un invitado más. Conservación e innovación del Departamento de Relaciones Públicas del programa Hola México! De T.V. Azteca"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
91. Martínez. M. (2011). *Análisis de la cultura organizacional y la comunicación en el H. Ayuntamiento de Chiautla*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
92. Martínez. S. (1995). *Seminario Taller Extracurricular: "Fondo de la vivienda del ISSSTE. Análisis del flujo de información en el otorgamiento de créditos: diagnóstico y propuesta"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
93. Martínez. S. (2011). *Comunicaciones e integración. Diagnóstico de comunicación organizacional en la dirección ejecutiva de comunicación social de la SSP-DF*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
94. Mayen. D. (2004). *Seminario Taller Extracurricular: "Y sin embargo...se mueve"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
95. Medel. N. (2011). *Deconstruyendo el olímpo para construir una organización habitable para todos. Propuesta de estrategia comunicativa para la coordinación de acciones y la convergencia de propósitos en Nettingsolutions. México, 2010*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
96. Medellín. C. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "A que no puedes comer sólo una"... el reto detrás de la sonrisa*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

97. Méndez, S. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación Organizacional. Conflictos comunicativos y productividad en Papalote Museo del Niño 2008"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
98. Mendoza. G. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Análisis de la permanencia organizacional de la maquiladora AVP México, S.A. de C.V."*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
99. Michel, M. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "El león no es como lo pintan, diagnóstico del clima organizacional en la Subdirección de Otorgamiento del Crédito del ISSSTE"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
100. Miranda. M. (2011). *Notimex, ¿noticias a tiempo? Diagnóstico organizacional y comunicativo en la mesa nacional de la dirección editorial*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
101. Monsiváis, I. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Diagnostico comunicativo y de cultura organizacional en organización Ramírez "CINEPOLIS Multiplaza Arboledas"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
102. Montes. M. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "Análisis de las interacciones comunicativas en la Escuela Secundaria no. 0809 Antonio Machado"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
103. Mora, E. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Análisis de las interacciones comunicativas y de la cultura organizacional de la Unidad de Formación de un Organismo Federal Desconcentrado"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

104. Morales, L. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación organizacional en una central de medios. Caso: Starcom Worldwide"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
105. Morales. J. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "El monstruo que nos acecha. Análisis de la comunicación en el área de análisis y síntesis. Estudio de caso"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
106. Moreno. J. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "De la muerte al renacimiento organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
107. Morín. L. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación y cultura"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
108. Moya, O. (1996). *Seminario Taller Extracurricular: "La organización estatal del Partido Acción Nacional. Diagnostico de la problemática organizacional y comunicativa en el Estado de México: una propuesta 1994"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
109. Muñoz. S. (2011). *Gen-t: ¿una visión humanista. Análisis de las interacciones comunicativas y cultura organizacional de gen-t Outsourcing de Recursos Humanos*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
110. Navarrete V. (2003). *"El estudio de la comunicación organizacional, factor coadyuvante para la productividad del centro universitario patria"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
111. Navarrete. M. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "El ritual organizacional"* .Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

112. Navarro. M. (2004). *Seminario Taller Extracurricular: "Las imposturas de la formalidad organizacional. Diagnóstico de la dirección de planeación y desarrollo académico (DPDA) de la UNAM. Caracterización de su cultura organizacional propuesta de intervención comunicativa"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
113. Oliver, R. (1996). *Tesis: "Organización comunicacional de una empresa editorial. Diagnóstico y evaluación de una empresa editorial. Diagnóstico y evaluación de la comunicación organizacional de ediciones Mar y Tierra"*. Tesis, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
114. Olvera. R. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación organizacional produce, integra y da movimiento a los departamentos de la empresa diagnóstico organizacional y comunicativo. Playeras trueno una organización que expresa su interior"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
115. Ortega. R. (2011). *El clima laboral y comunicativo en el área de noticias y sus repercusiones en la productividad: el caso de fuerza informativa azteca. (FIA)*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
116. Ortiz V. (2003). *"La importancia de la comunicación organizacional en el funcionamiento de la coordinación de medios de IMEF, A.C."*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
117. Palma M. (2003) *"Análisis de la estructura, comunicación y funcionamiento de la Dir. Gral. De canales de la empresa MVS televisión a partir de las teorías de comunicación organizacional de septiembre de 2002 a mayo de 2003"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

118. Patiño. E. (2000). Tesina: *"Una visión de la TV de paga en México: análisis de contenido de cablevisión en los periódicos Reforma y El Financiero durante el periodo de agosto a diciembre de 1996"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
119. Peña C. (2004). *"La comunicación: un supernutriente indispensable para desarrollar una gran organización. Análisis de las funciones comunicativas formales e informales en la clínica médica nutricional centro ENGEL para caracterizar la cultura organizacional en un periodo de enero a septiembre del 2004."* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
120. Pérez H. (2006). *"Empresa de clase mundial, comunicación en desarrollo"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
121. Pérez, J. (1993). *Los avisos de la modernidad. Diagnóstico y soluciones organizacionales de la escuela Preparatoria de la Universidad Tecnológica de México*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM Naucalpan, Estado de México, México.
122. Pérez, M. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "Impresiones de liderazgo, análisis del liderazgo organizacional al interior de la micro empresa Abastecedora Industrial y Gráfica de Lonas ABIGRAF"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
123. Pérez. I. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Atrapados con salida en las redes de la organización. Comunicación Organizacional. Un estudio de caso"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
124. Pérez. J. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Situación de los medios de la comunicación en Aseguradora Mexicana"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

125. Pichardo, J. (1995). Seminario Taller Extracurricular: *“Comunicación y procesos de cambio en avanzada farmacéutica. Propuesta para un mejoramiento de los servicios que ofrece la gerencia administrativa de ventas”*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
126. Pintado. M. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "La importancia de la comunicación en la generación de un clima organizacional estable y armónico. Análisis del proceso comunicación en el desarrollo organizacional de la CDFP del INAP"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
127. Piña. V. (1993). *Seminario Taller Extracurricular: "Evaluación de la organización y funcionamiento comunicativo del Centro de Estudios Tecnológicos en Computación "mexico"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
128. Ponce. M. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Trabajo de equipo. auditoria comunicativa y análisis organizacional de la empresa: Ediciones Fiscales ISEF"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
129. Pozos. M. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "El liderazgo y la comunicación"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
130. Puebla, B. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Comunicación y Eficacia Organizacional. Diagnóstico comunicativo y organizacional del Departamento de Prensa de la Empresa Especializada en Medios"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
131. Quintana. M. (1996). *Seminario Taller Extacurricular: "Difusión científica, S.A de C.V. Diagnóstico y propuestas de comunicación organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

132. Ramírez R. (2006). *"El lado verde de Xochitla. Análisis de las interacciones comunicativas en la dirección de reas verdes y servicios educativos de la fundación Xochitla. A.C."* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
133. Ramírez, A. (1993). *Comunicación interna y su interrelación con la organización en la pequeña empresa: OPCIT. S.A. de C.V., un estudio de caso.* Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
134. Ramírez, M. (1995). *Seminario Taller Extracurricular: "La comunicación en las empresas IUSA: diagnóstico organizacional y comunicativo de servicios corporativos IUSA y propuestas 1994"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
135. Ramírez, M. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "RENAPO, la clave de las organizaciones en México"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
136. Ramírez, M. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "La información incomunicada. Análisis de las interacciones comunicativas, organizacionales y culturales del área de comunicación social de grupo parlamentario Partido Acción Nacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
137. Ramos, J. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Perversiones organizacionales. La mediación en la resolución de conflictos de trabajo en el centro de educación continua de la ENEP Acatlán"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
138. Reyes. A. (2011). *Identidad organizacional e innovación comunicativa. Diagnóstico de la unidad de negocios de daños de la aseguradora "MAPFRE"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

139. Rico, R. (1993). *Seminario Taller Extracurricular: "El papel de la comunicación en el trabajo creativo: una agenda de publicidad"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
140. Rocha. O. (2011). *"Ese oscuro objeto de la organización" Diagnóstico organizacional y comunicativo a la empresa "Cine, Video y Televisión"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
141. Rodríguez B. (2003). *"La comunicación organizacional como herramienta para el desarrollo productivo de editorial YUG"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
142. Rodríguez, A. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Un caos organizado: análisis del entorno comunicativo y organizacional dentro de la asociación de propietarios, operadores y autotransportistas de Villa Nicolas Romero A.C. (Ruta 22 del Estado de México)"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
143. Rodríguez, M. (1993). *Seminario Taller Extracurricular: "De central a Chubb... Análisis de los procesos comunicativos en el cambio organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
144. Rodríguez. N. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "La mirada profunda a un ente organizado: análisis organizacional y comunicativo de la subdirección de servicios escolares de la Universidad Tecnológica Fidel Velázquez (UTFV)"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
145. Rojas T. (2004). *"El PR PARTNERS: el éxito y la informalidad en las relaciones públicas. Análisis de PR PARTNERS a través de un diagnóstico comunicativo para caracterizar la cultura, el clima y la comunicación"*

- que en ella prevalece.*" Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
146. Román V. (2003). *"La jornada, un diario deseado. Análisis de la estructura, funcionamiento y comunicación de la redacción del diario la jornada, de octubre del año 2002 al año de 2003, mediante la aplicación de conceptos teóricos de la comunicación organizacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
147. Romo N. (2003) *"El trabajador virtual, ¿ventaja o desventaja?"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
148. Rosado, O. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "La Comunicación, ¿Una carga más para Aeromexpress? Diagnóstico comunicativo de la cultura organizacional de una empresa dedicada al transporte de carga vía aérea"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
149. Ruíz, A. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Análisis comunicativo y organizacional del Programa Comunicación Productiva para Mujeres Indígenas, POPMI, de la Comisión Nacional para el Desarrollo de los Pueblos Indígenas (CDI)"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
150. Ruíz. C. (1994). *El uso de la comunicación en la coordinación general de extensión universitaria de la ENEP Acatlán*". Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
151. Ruíz. M. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "El motor de la organización. Análisis de liderazgo y redes de comunicación en High Tech editores 2008"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

152. Salado. L. (2004). *Seminario Taller Extracurricular: "La cara oculta de lo formal y lo racional. Diagnóstico comunicativo organizacional del departamento de comunicación social del HIMFG de enero a septiembre de 2004 para caracterizar su clima y cultura institucional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
153. Salas H. (2006). *"La comunicación, lo práctico para crecer con COMEX. Análisis de las tiendas práctico, diagnóstico de problemas comunicativo-organizacionales y propuestas de solución"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
154. Sánchez, G. (1998). *Seminario Taller Extracurricular: "Cómo aprender deporte y no morir en el intento: Análisis de la comunicación organizacional del Centro de Educación Continua de Estudios Superiores del Deporte de la UNAM"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
155. Sánchez, M. (1994). *Semanario Taller extracurricular: "El laberinto de una dependencia burocrática"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
156. Sánchez, M. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Juntos lo comunicamos mejor". Evaluación del uso de los medios de comunicación interna, de la gerencia de soporte tecnológico, de COMERMEX, S.A"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
157. Sandoval, D. (2006). *Seminario Taller-Extracurricular: "Análisis de las representaciones de los actores y su influencia en la auto-organización de Recoverpack S.A de C.V"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
158. Santiago, S. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "TV Azteca, señal con valor..." ¿Organizacional? Análisis de los procesos comunicativos del área de promoción e imagen"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

159. Sologaitoa. S. (1993). *"Organización y comunicación interna en la administración pública federal: estudio de caso subdirección de difusión y enlace de compex"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
160. Sosa. D. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Una mirada comunicativa a la industria mexicana del refresco diagnóstico organizacional, comunicativo cultural a la embotelladora Aga de México. (Jarritos)"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
161. Soto A. (2004). *"Para un buen consejo: una buena comunicación. impacto de la comunicación organizacional y su contribución al logro de la misión. Diagnóstico organizacional y comunicativo. Caso: subdirección general de administración"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
162. Soule Á. (2003) *"DACP: los ojos que cuidan sin ser vistos"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
163. Torres, M. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Embellecemos... compartiendo, nuestra organización comunicativa"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
164. Trejo. Y. (2002). *Seminario Taller Extracurricular: "Y los bomberazos continúan. Análisis de los problemas comunicativos y de información de la división de continuidad de canal 11 en el periodo 2001-2002"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
165. Uribe. A. (2007). *Seminario Taller Extracurricular: "Inno Vent vs liderazgo: una lucha por permanecer. Diagnóstico organizacional de Inno Vent, una empresa de multinivel"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

166. Vargas. X. (2011). *"Para saber mandar hay que saber escuchar" Diagnóstico de la comunicación, liderazgo organizacional y sus repercusiones en el funcionamiento de producciones creativas 2010*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
167. Vázquez. A. (2006). *Seminario Taller Extracurricular: "Inversión comunicativa a plazo fijo en HSBC Torres Lindavista. Auditoria comunicativa para determinar los problemas de interacción en la sucursal HSBC 910 Torres Lindavista"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
168. Vera, V. (1997). *Seminario Taller Extracurricular: "Diagnostico comunicativo de la Dirección General de Comunicación Social de la Secretaría de la Defensa Nacional"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
169. Villagómez M. (2005). *"La humanidad es una especie macro-organismo y todos debemos hacer algo para contribuir en su desarrollo"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
170. Villegas. V. (2009). *Seminario Taller Extracurricular: "Diagnóstico de los problemas comunicativos y estructurales en Calling Solutions México 2008. Propuesta de mejora"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.
171. Zuñiga, Y. (1994). *Seminario Taller Extracurricular: "Una nueva línea del metro... laborar con...calidad" Análisis organizacional de la línea "A" y el concepto de calidad total"*. Trabajo de investigación, Facultad de Estudios Superiores Acatlán, UNAM, Naucalpan, Estado de México, México.

14 entrevistas a personajes involucrados en el STE-OCC

Tabla 7. Fichas de las entrevistas realizadas

Personajes entrevistados en torno al STE-OCC
Almada Romero Leticia. Entrevista personal, 19 de abril de 2011. México D.F.
Ávila Guzmán Xavier I. Entrevista personal, 7 de abril de 2011. Estado de México.
Barajas Vázquez Xochitl. Entrevista personal, 23 de abril de 2011. México D.F.
Camacho Roque Urso Martín. Entrevista personal, 26 de mayo de 2011. Estado de México.
Granillo Vázquez Sylvia. Entrevista personal, 23 de mayo de 2011. Estado de México.
Martínez Vázquez Fernando. Entrevista personal, 21 de abril de 2011. Estado de México.
Michel Alcántara María Verónica. Entrevista personal, 14 de abril de 2011. Estado de México.
Pérez Dávila Jaime. Entrevista personal, 5 de mayo de 2011. Estado de México.
Ramírez Ávila María Eréndira. Entrevista personal, 20 de abril de 2011. México D.F.
Ramos Carrillo José Humberto. Entrevista personal, 15 de abril de 2011. Estado de México.
Román Valencia José Antonio. Entrevista personal, 18 de mayo de 2011. México D.F.
Salado Meléndez Lizbeth Gabriela. Entrevista personal, 25 de mayo de 2011. México D.F.
Santiago Monterrubio Sigfrido Dionisio. Entrevista personal, 7 de mayo de 2011. Estado de México.
Silva Franco Irma. Entrevista personal, 9 de mayo de 2011. Estado de México.

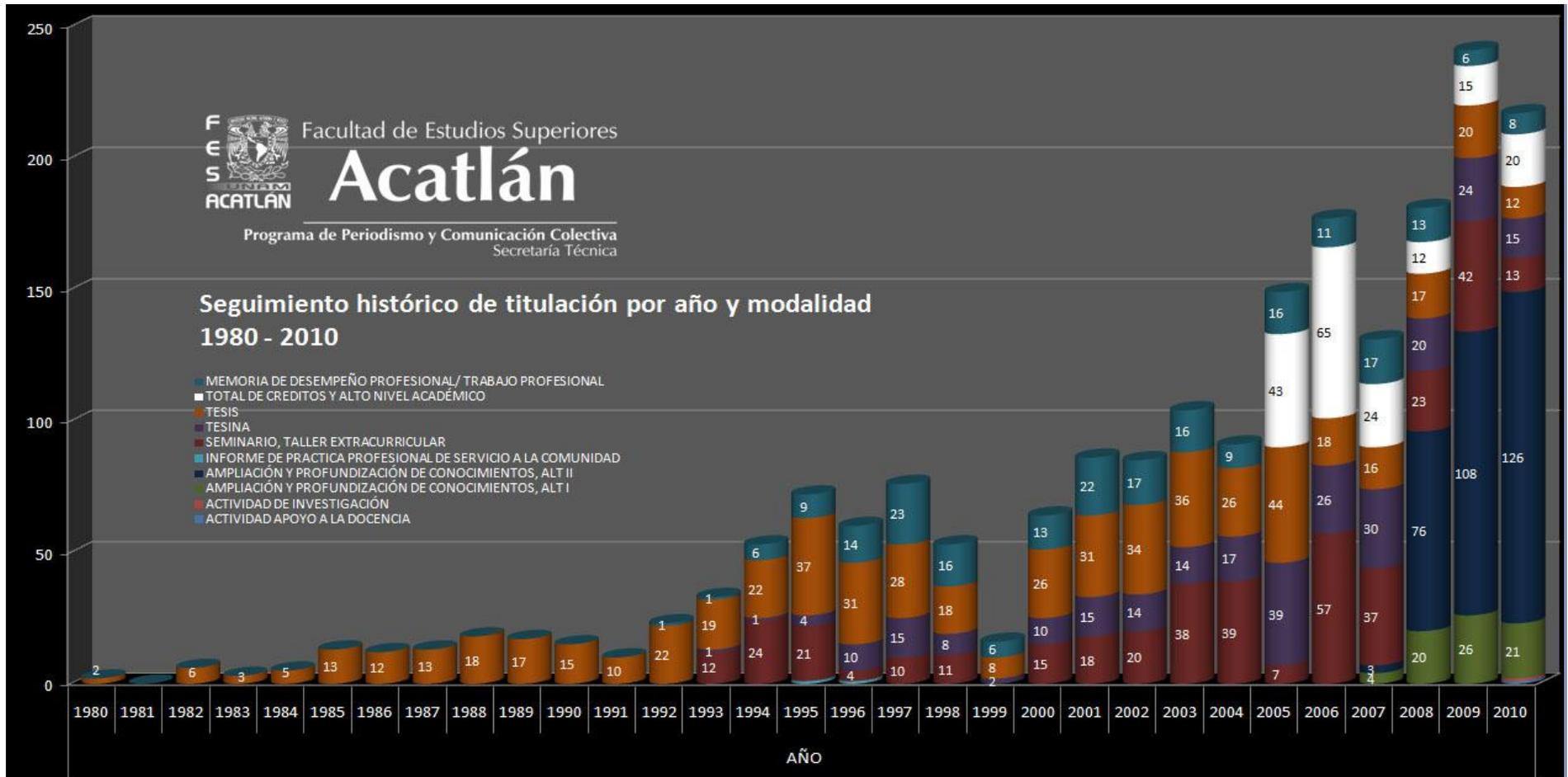
Anexo I. Aportaciones del STE-OCC a los Índices de Titulación del Programa de Comunicación

Como su nombre lo dice en este apartado podremos identificar las aportaciones que el STE-OCC ha realizado a los índices de titulación en la FES Acatlán.

Datos obtenidos con José Antonio González Santos. Secretario Técnico de la Jefatura de Comunicación dejan ver que el STE-OCC ha contribuido con 171 de los 2020 titulados en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación hasta el año 2010. José, González. Comunicación Personal, 16 de agosto, 2011.

La modalidad de titulación Seminario-Taller Extracurricular ha contribuido con el 19.35% del total de titulados de la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación. De este 19.35%, que traducido a alumnos da como resultado 391 titulados, el Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” ha titulado al 44% de esos 391 alumnos, significa que el STE-OCC ha aportado el 8.4% de titulados en toda la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación. La siguiente gráfica, obtenida vía correo electrónico, demuestra los datos antes mencionados. José, González. Comunicación Personal, 16 de agosto, 2011. (El color de barra que le corresponde el seminario es el vino). Ver gráfica 9.

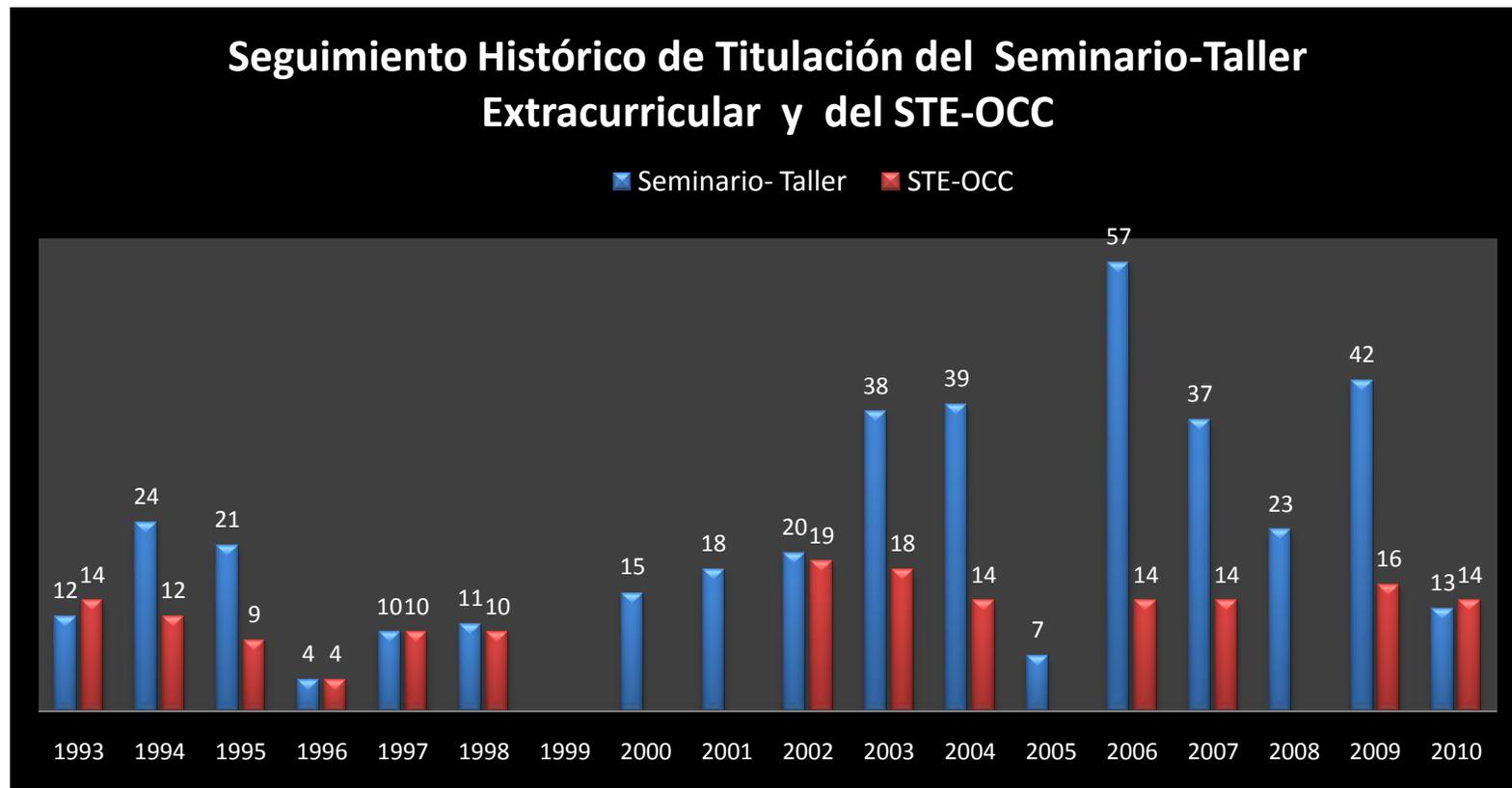
Gráfica 9. Seguimiento histórico de titulación por año y modalidad 1980-2010



FUENTE: José, González. Comunicación Personal, 16 de agosto, 2011.

En la gráfica 9 se puede ver que de aproximadamente 6000 egresados de Comunicación en Acatlán, sólo 2020 se ha titulado, es decir, el 33%. De este porcentaje, 8.4% lo han hecho por medio del Seminario - Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura”. Es decir, el Seminario en estudio ha contribuido con el 8.4% de la titulación en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación en Acatlán.

Gráfica 10. Seguimiento histórico de titulación, modalidad: Seminario-Taller y STE-OCC



En la gráfica anterior se pudo identificar el total de los titulados por medio de la modalidad del Seminario-Taller Extracurricular, color azul, de este total, identificamos al Seminario Taller Extracurricular- Organización, Comunicación y Cultura de color rojo, el cual representa el aporte que el STE-OCC ha hecho al índice de titulados por esta modalidad.

Cabe aclarar que por cuestiones de datos existen algunas inconsistencias en los números, por ejemplo, en 1993 la Jefatura de Comunicación en la FES Acatlán reporta que hubo 12 titulados por esta modalidad y nuestro registro reporta que hay 14, el otro caso es en el año 2010, la Jefatura de Comunicación indica 13 titulados y nuestro registro arroja 14. Estas variaciones en los datos se justifica por el hecho, antes mencionado, de que el STE-OCC se ha impartido al finalizar un año y comenzar el siguiente, lo que provoca un descontrol en el año que los titulados reportan en sus diagnósticos impresos, ya sea que tomen la fecha de inicio o la de término del STE-OCC.

En la gráfica 10 se puede observar el aporte que el STE-OCC ha hecho respecto al índice de titulados, la gráfica está organizada para comparar el total de titulados por la modalidad de Seminario-Taller Extracurricular (que conjunta todos los seminarios impartidos para la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y Comunicación, incluyendo el STE-OCC) y el total de titulados que ha aportado el Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura”. Las barras azules representan el 19.35%, muestran el total de alumnos titulados por la modalidad de Seminario-Taller Extracurricular (391 alumnos) en comparación con las barras rojas que representan el 8.4% (171 alumnos) titulados únicamente por el STE-OCC.

Si se toman las barras azules como un ciento por ciento, se puede observar que el STE-OCC ha aportado un 44% de ese total, es decir, de los 391 titulados por esta modalidad, 171 lo ha hecho por el STE-OCC. Lo que refleja el aporte del STE-OCC al índice de titulación de la carrera de Comunicación.

Anexo II. Listado de los 171 trabajos de investigación generados en los 19 años del STE-OCC

Tabla 8. Listado de los 171 trabajos de investigación realizados en el STE-OCC

NOMBRE	TÍTULO DEL TRABAJO	FECHA DE EXAMEN
CAMACHO ROQUE URSO MARTÍN	CUANDO EL NEOLIBERALISMO NOS ALCANZO. DESCRIPCIÓN Y DESAPARICIÓN DE UN SINDICATO PERIODÍSTICO POR LOS CAMBIOS ECONÓMICOS NACIONALES.	03/MAYO/1993
ALMADA ROMERO MARTHA LETICIA	EN EXCLUSIVA PARA MONITOR DE RADIO RED... "UN ESTUDIO SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVA DE SU DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y EVENTOS ESPECIALES"	03/MAYO/1993
PÉREZ GÓMEZ JORGE	LOS AVISOS DE LA MODERNIDAD. DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES ORGANIZACIONALES DE LA ESCUELA PREPARATORIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO.	06/MAYO/1993
SOLOGAISTOA GUANGORENA SANDRA	ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN INTERNA EN LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA FEDERAL: ESTUDIO DE CASO SUBDIRECCIÓN DE DIFUSIÓN Y ENLACE DE COMPEX	07/MAYO/1993
RAMÍREZ CARMONA ARACELI	LA COMUNICACIÓN INTERNA Y SU INTERRELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN EN LA PEQUEÑA EMPRESA: OPCIT. S.A. DE C.V., UN ESTUDIO DE CASO.	07/MAYO/1993
PIÑA MARTÍNEZ VICTORIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EVALUACIÓN DE LA ORGANIZACIÓN Y FUNCIONAMIENTO COMUNICATIVO DEL CENTRO DE ESTUDIOS TECNOLÓGICOS RN COMPUTACIÓN "MÉXICO"	11/MAYO/1993
RODRÍGUEZ DÍAZ MARIBEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DE CENTRAL A CHUBB...ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL"	11/MAYO/1993
BOCARDO MONTALVO GUSTAVO H.	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL VINCULADO AL CAMBIO DE IMAGEN DE LABORATORIOS GRISI".	12/MAYO/1993
GONZÁLEZ MARTÍNEZ JOEL JOSÉ A.	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO- ORGANIZACIONAL DEL CENTRO UNIVERSITARIO HISPANO AMÉRICO, PLANTEL SATÉLITE".	12/MAYO/1993
RICO PAEZ RUTH	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO CREATIVO: UNA AGENCIA DE PUBLICIDAD"	13/MAYO/1993
GONZÁLEZ HERNÁNDEZ RODOLFO	ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN NACIONAL DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN: ANÁLISIS OPERATIVOS.	MAYO/1993
GONZÁLEZ SOTO LUIS ERNESTO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: ANÁLISIS Y PROPUESTA: "EL PROCESO DE VINCULACIÓN ENTRE EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES ECATEPEC Y LA COMUNIDAD INDUSTRIAL DE ESE MUNICIPIO".	MAYO/1993
BERNARDINO HERNÁNDEZ LAURA MARGARITA	ACONTECER "UN PERIÓDICO PROFESIONAL"	MAYO/1993
CASTILLO ARCE KATYA	DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PARA EL DEPARTAMENTO DE CINEMATOGRAFÍA Y TELEVISIÓN DEL INSTITUTO MEXICANO DEL PETROLEO.	05/OCT/1993
PÉREZ VIDAL JUANA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "SITUACIÓN DE LOS MEDIOS DE LA COMUNICACIÓN EN ASEGURADORA MEXICANA"	17/SEP/1994
SÁNCHEZ ROMAN MARÍA CRISTINA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "JUNTOS LO COMUNICAMOS MEJOR". EVALUACIÓN DEL USO DE LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA, DE LA GERENCIA DE SOPORTE TECNOLÓGICO, DE COMERMEX, S.A".	26/SEP/1994
TORRES MONDRAGÓN MARÍA GUADALUPE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMBELLECEMOS...COMPARTIENDO, NUESTRA ORGANIZACIÓN COMUNICATIVA".	27/SEP/1994

SÁNCHEZ ROJAS MARICELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LABERINTO DE UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA".	28/SEP/1994
ZUÑIGA BERNAL YOLANDA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA NUEVA LÍNEA DEL METRO... LABORAR CON...CALIDAD" ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LA LÍNEA "A" Y EL CONCEPTO DE CALIDAD TOTAL".	28/SEP/1994
MORÍN ACEVEDO LAURA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y CULTURA"	29/SEP/1994
ESPINOSA PASCUAL TERESA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: CIEN AÑOS DE TRADICIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL CAMBIO, CASO PRÁCTICO DEL COLEGIO: "CIVILIZACIÓN Y CULTURA" A. C.	30/SEP/1994
LÓPEZ ORTÍZ NORMA PATRICIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CLIMA LABORAL EN LA SECRETARÍA DE FINANZAS DEL S.N.T.E.; PROBLEMAS Y CONFLICTOS".	30/SEP/1994
PÉREZ HERNÁNDEZ ISIDRO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ATRAPADOS CON SALIDA EN LAS REDES DE LA ORGANIZACIÓN. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. UN ESTUDIO DE CASO".	14/OCT/1994
RUIZ ÁVILA CLAUDIA NAYELLY	EL USO DE LA COMUNICACIÓN EN LA COORDINACIÓN GENERAL DE EXTENSIÓN UNIVERSITARIA DE LA ENEP ACATLÁN	14/OCT/1994
ARCE GARCÍA JESSICA FABIOLA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COA ES SENCILLA: UN DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN INTERNA EN ANUNCIOS EN DIRECTORIOS, S.A DE C.V.".	20/OCT/1994
GÓMEZ BADILLO ROBERTA ROCIO	ENCUENTROS CERCANOS ENTRE LA ORGANIZACIÓN Y LA PUBLICIDAD.	20/OCT/1994
ÁLVAREZ BOBADILLA FLOR YOLANDA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM, ESTRATEGIAS PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM".	29/JUL/1995
ÁNGELES VALENCIA CATALINA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN EN LA BUROCRACIA. UNA PROPUESTA DE REESTRUCTURAIÓN DE LA SECRETARÍA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA FSTSE".	09/AGO/1995
PICHARDO ESPINOZA JOSÉ DAVID	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y PROCESOS DE CAMBIO EN AVANZADA FARMACÉUTICA. PROPUESTA PARA UN MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS QUE OFRECE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE VENTAS".	09/AGO/1995
MARTÍNEZ CASTAÑEDA SILVIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "FONDO DE LA VIVIENDA DEL ISSSTE. ANÁLISIS DEL FLUJO DE INFORMACIÓN EN EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA".	14/AGO/1995
HUERTA CARRASCO HÉCTOR MANUEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "METAMORFOSIS BANCARIA. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN TESORERÍA DE MULTIBANCO COMERMEX 1994, DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS".	29/AGO/1995
CASTRO BENDIMEZ MA DE LOURDES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "HACIA LA MODERNIZACIÓN DE UNA POLÍTICA INTERNA DE COMUNICAIÓN SOCIAL".	06/SEP/1995
GURREA MAGOS CRISTINA ADUVIGES	SEM. TALLER EXTRACURRICULAR: EL GUIONISTA "FREE LANCE". ANÁLISIS DE LAS POLI-TICAS INTERNAS DE RADIO EDUCACIÓN QUE LLEVAN A LA CONTRATACIÓN DE GUIONISTAS FREE LANCE".	12/SEP/1995
RAMÍREZ HERNÁNDEZ MARICELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN EN LAS EMPRESAS IUSA: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE SERVICIOS CORPORATIVOS IUSA Y PROPU-ESTAS 1994"	19/SEP/1995
LOZA ORTEGA JOSÉ RAUL DE LA	MEMORIA DE DESEMPEÑO PROFESIONAL:"MANUAL OPERATIVO DEL DEPARTAMENTO DE PRODUCCIÓN DE STEREO MUNDO, 95.5 FM CUERNAVACA, MORELOS".	21/NOV/1995
MOYA MARÍN OSCAR JAVIER	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA ORGANIZACIÓN ESTATAL DEL PARTIDO ACCIÓN NACIONAL. DIAGNÓSTICO DE LA PROBLEMÁTICA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVA EN EL ESTADO DE MÉXICO: UNA PROPUESTA 1994".	30/ENE/1996
OLIVER VILLANUEVA ROSA MARÍA	TESIS:"ORGANIZACIÓN COMUNICACIONAL DE UNA EMPRESA EDITORIAL. DIAGNÓSTICO Y EVALUACIÓN DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE EDICIONES MAR Y TIERRA".	26/MAR/1996

QUINTANA RIVERA MARÍA LAURA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIFUSIÓN CIENTÍFICA, S.A DE C.V. DIAGNÓSTICO Y PROPUESTAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL".	08/MAY/ 1996
MARÍN ÁVILA GILBERTO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL DIRECTIVO DE MANDOS MEDIOS COMO UN AGENTE DE CAMBIO EN EL IMSS"	06/JUN/1996
PINTADO CASTILLA MARÍA FERNANDA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN EN LA GENERACIÓN DE UN CLIMA ORGANIZACIONAL ESTABLE Y ARMÓNICO. ANÁLISIS DEL PROCESO COMUNICACIÓN EN EL DESARROLLO ORGANIZACIONAL DE LA CDFP DEL INAP.	11/MAR/1997
VERA SÁNCHEZ VIRGINIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL".	11/MAR/1997
CASTILLO POSADA JACQUELINE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DE LA COORDINACIÓN DE DESARROLLO Y FORMACIÓN PERMANENTE DEL INAP".	13/MAY/1997
GÓMEZ PINEDA GABRIELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA SUBCOORDINACIÓN OPERATIVA: UNA ORGANIZACIÓN QUE NO PROCEDE EN EL DISTRITO FEDERAL".	13/MAR/1997
NAVARRETE GÓMEZ MERCEDES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL RITUAL ORGANIZACIONAL".	18/MAR/1997
CARRILLO FERNÁNDEZ LETICIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN E INFORMACIÓN: ANÁLISIS DEL DEPARTAMENTO DE INFORMACIÓN DE LA ESCUELA NACIONAL DE ESTUDIOS PROFESIONALES ACATLÁN, 1996"	01/ABR/1997
POZOS LÓPEZ MARÍA DE LOURDES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LIDERAZGO Y LA COMUNICACIÓN"	01/ABR/1997
ARIZMENDI CRUZ JESSICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CULTURA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL".	03/ABR/1997
CHÁVEZ SOTELO GUADALUPE IVETTE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN ROSTRO OCULTO DE LA CARTERA VENCIDA ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y AUDITORIA COMUNICATIVA EN LA EMPRESA "GUARNEROS TRUJILLO Y ASOCIADOS, ABOGADOS S.C".	03/ABR/1997
MORENO RAMÍREZ JOSÉ OSCAR	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DE LA MUERTE AL RENACIMIENTO ORGANIZACIONAL".	15/ABR/1997
CARRILLO ROMAN JORGE ANTONIO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL (DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO DE LA COORDINACIÓN DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA DELEGACIÓN NO. 3 SUROESTE DEL INST. MEX. DEL S.S. EN EL DISTRITO FEREDAL)".	07/MAY/1998
BLANCAS VÁZQUEZ ROSA MARÍA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA PRODUCCIÓN LA HACEMOS TODOS"	12/MAY/1998
MARTÍNEZ DEL VALLE MARÍA DEL ROCIO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN INVITADO MÁS. SIBTÍTULO: CONSERVACIÓN E INNOVACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS DEL PROGRAMA HOLA MÉXICO! DE T.V. AZTECA".	12/MAY/1998
PONCE GUZMÁN MARÍA GUADALUPE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "TRABAJO DE EQUIPO. AUDITORIA COMUNICATIVA Y ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LA EMPRESA: EDICIONES FISCALES ISEF".	13/MAY/1998
REMOS CARILLO JOSÉ HUMBERTO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "PERVERSIONES ORGANIZACIONALES. LA MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LA ENEP ACATLÁN".	13/MAY/1998
JAIMES TERÁN MIGUEL ÁNGEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DEL DICHO AL HECHO...SIN NINGÚN TRECHO".	19/MAY/1998
MICHEL ALCÁNTARA MARÍA VERÓNICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LEÓN NO ES COMO LO PINTAN. DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SUBDIRECCIÓN DE OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO DEL ISSSTE".	26/MAY/1998
BARBEYTO BARRETO MARÍA VIRGINIA.	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "... Y SIN EMBARGO PRODUCE".	02/JUN/1998

GRANILLO VÁZQUEZ SYLVIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL INTOCABLE IMBA". ANÁLISIS COMUNICATIVO SOBRE CÓMO LOS CAMBIOS ESTRUCTURALES PROVOCAN MALESTAR EN EL CLIMA ORGANIZACIONAL DE LA SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS Y APOYO EDUCATIVO.	18/JUN/1998
SÁNCHEZ GUERRERO GRACIELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CÓMO APRENDER DEPORTE Y NO MORIR EN EL INTENTO". ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DEL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE ESTUDIOS SUPERIORES DEL DEPORTE DE LA UNAM".	25/JUN/1998
PATIÑO TORREALVA ENRIQUE	TESINA:"UNA VISIÓN DE LA TV DE PAGA EN MÉXICO: ANÁLISIS DE CONTENIDO DE CABLEVISIÓN EN LOS PERIÓDICOS REFORMA Y EL FINANCIERO DURANTE EL PERÍODO DE AGOSTO A DICIEMBRE DE 1996"	16/NOV/2000
CAMACHO MARTÍNEZ JOSEFINA	TESIS:"DEJAD QUE LOS CLIENTES SE ACERQUEN A MI"	22/FEB/2001
MORALES PIMENTEL LIZBETH	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA CENTRAL DE MEDIOS. CASO: STARCOM WORLDWIDE".	01/ABR/2002
MORALES FIGUEROA JUAN CARLOS	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL MONSTRUO QUE NOS ACECHA. ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN EN EL ÁREA DE ANÁLISIS Y SÍNTESIS. ESTUDIO DE CASO".	01/ABR/2002
DÍAZ BRAMBILA NORMA LUCIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE LAS CAVIDADES DE COMUNICACIÓN Y ANÁLISIS DE MÉXICO.S.A. DE C.V.DURANTE EL AÑO 2001".	02/ABR/2002
RODRÍGUEZ RAMÍREZ NORMA E.	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA MIRADA PROFUNDA A UN ENTE ORGANIZADO: ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE LA SUBDIRECCIÓN DE SERVICIOS ESCOLARES DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA FIDEL VELÁZQUEZ (UTFV)".	03/ABR/2002
LARIS ITURRIAGA ANA MARÍA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INTELITE: UNA MIRADA ANALÍTICA DENTRO DE UN SISTEMA EN CONSTANTE REESTRUCTURACIÓN".	04/ABR/2002
GATICA CRUZ ALMA VERÓNICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL SABOR DE LAS ORGANIZACIONES LO CONDIMENTA SU COMUNICACIÓN. UN ANÁLISIS SOBRE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA COMUNICACIÓN INTERNA EN LA EMPRESA MCCORMICK PESA".	04/ABR/2002
TREJO VIDAL YARA ARCELIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "Y LOS BOMBERAZOS CONTINUAN. ANÁLISIS DE LOS PROBLEMAS COMUNICATIVOS Y DE INFORMACIÓN DE LA DIVISIÓN DE CONTINUIDAD DE CANAL 11 EN EL PERIODO 2001-2002".	05/ABR/2002
ANDRADE ESCUDERO NORMA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL...,ESPEJÍSMO O REALIDAD. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA GERENCIA DE OPERACIONES EN LA ORGANIZACIÓN SU AUTO".	05/ABR/2002
CAMACHO TREJO VERÓNICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CANTO DE LAS SIRENAS. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS. S.C.".	08/ABR/2002
GARCÍA OSNAYA MIGUEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DEL SUEÑO A LA REALIDAD. ANÁLISIS DEL ENTORNO. ADAPTACIÓN Y TRANSFORMACIÓN DE LA DIRECCIÓN DE CONTROL DE CRÉDITO REGIONAL DE BANAMEX Y SU EFECTO EN LOS PROCESOS PRODUCTIVOS".	08/ABR/2002
LEAL RUEDA COLUMBA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA LÓGICA DE LA CONTRADICCIÓN EN LA ADMINISTRACIÓN DEL CAMBIO EN EL MUNICIPIO DE ATIZAPÁN DE ZARAGOZA. ANÁLISIS DEL IMPACTO DE LA CULTURA Y COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, EN LA PRODUCTIVIDAD DE LA DIRECCIÓN DE DESARROLLO".	09/ABR/2002
GÓMEZ ARIAS MARÍA DE LA LUZ	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA OTRA CARA DE LA MONEDA ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA SUBDIRECCIÓN DE PROMOCIÓN CULTURAL DE LA DGPCYAP DE LA SHCP".	09/ABR/2002

RODRÍGUEZ RAMÍREZ ANGÉLICA MARÍA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN CAOS ORGANIZADO: ANÁLISIS DEL ENTORNO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS, OPERADORES Y AUTOTRASPORTISTAS DE VILLA NICOLAS ROMERO A.C. (RUTA 22. DEL ESTADO DE MÉXICO)".	10/ABR/2002
LÓPEZ GONZÁLEZ ESTHER	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: PRINCIPIO PARA LA GENERACIÓN DE UN AMBIENTE ORGANIZACIONAL ESTABLE. ANÁLISIS DEL PROCESO COMUNICATIVO EN EL DEPARTAMENTO DE PRENSA INFORMACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA FES IZTACALA".	10/ABR/2002
RAMÍREZ ÁVILA MARÍA ERENDIRA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "RENAPO, LA CLAVE DE LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO".	11/ABR/2002
GARDUÑO ESQUIVEL BRISEIDA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "NACIMIENTO DE SISCOM EL ESTILO MEXICANO. ANÁLISIS Y DIAGNÓSTICO DE LA PRODUCTIVIDAD Y EL GRADO DE FORMALIZACIÓN DE SISCOM DESDE LA PERSPECTIVA TEÓRICA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL".	11/ABR/2002
MARTÍNEZ MENERA ANDREA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "A DIOS ROGANDO Y CON EL MAZO DANDO. ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL A TRAVÉS DE AUDITORIA COMUNICATIVA, FLUJOS Y REDES DE INFORMACIÓN E INSUMOS INTERNACIONALES GC, S.A. DE C.V.".	12/ABR/2002
DÍAZ LARA MARINE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LOS TRAUMAS DEL PODER. ANÁLISIS COMUNICATIVO Y DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE FOMENTO A LA CULTURA CONDOMINAL".	12/ABR/2002
MANRIQUE GAMBOA LUCÍA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA RADIOGRAFÍA DEL ARTE EN EL ESTADO DE MÉXICO, ANÁLISIS DE LAS REDES DE COMUNICACIÓN DE LA E.B.A NAUCALPAN. CICLO ESCOLAR: 2001-2002".	15/ABR/2002
GONZÁLEZ MERCADO IRIANA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "AMALGAMA ARTE EDITORIAL: UNA CULTURA ORGANIZACIONAL DIFERENTE".	17/SEP/2003
MARTÍNEZ DÍAZ MARTHA ANGÉLICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANTAD: UNA ORGANIZACIÓN CON TRADICIÓN".	17/SEP/2003
DORANTES GÓMEZ JAVIER	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ACTUAR PARA CAMBIAR SIN PERDER LA IDENTIDAD".	18/SEP/2003
JUÁREZ DÍAZ ROSALBA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "Y SIN EMBARGO: SOBREVIVIMOS AUDITORIA Y PROPUESTA COMUNICATIVA DE LOS AUTORES EN LA EPO 118".	18/SEP/2003
AZUARA ÁVILA AZUCENA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "PRODUCTIVIDAD: "CALIDAD VS. CANTIDAD? ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL PROCESO DE MEDICIÓN DE PRODUCTIVIDAD SIMAEC DEL CENTRO DE ATENCIÓN A CLIENTES TELCEL PERINORTE".	19/SEP/2003
ROMO NUÑEZ ALEJANDRA TRINIDAD	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL TRABAJADOR VIRTUAL, ¿VENTAJA O DEVENTAJA?".	19/SEP/2003
PALMA MARTÍNEZ NORMA ANGÉLICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA, COMUNICACIÓN Y FUNCIONAMIENTO DE LA DIR. GRAL. DE CANALES DE LA EMPRESA MVS TELEVISIÓN A PARTIR DE LAS TEORIAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE SEPTIEMBRE DE 2002 A MAYO DE 2003".	22/SEP/2003
BARAJAS VÁZQUEZ XOCHITL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DEL CONSEJO DE LA COMUNICACIÓN N.A.C. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE OCTUBRE DE 2002 A MAYO DE 2003":	22/SEP/2003
GARCÍA NEGRETE JORGE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DOBLESPIRAL: IDEAS Y REALIDAD. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN: DISEÑO Y CONDICIONES DE OPERACIÓN REAL DEL PERIODO DE OCTUBRE DE 2002 A FEBRERO DE 2003, A PARTIR DE LAS TEORÍAS DE LA ORGANIZACIÓN ".	25/SEP/2003

ROMAN VALENCIA JOSÉ ANTONIO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA JORNADA, UN DIARIO DESEADO. ANÁLISIS DE LA ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y COMUNICACIÓN DE LA REDACCIÓN DEL DIARIO LA JORNADA, DE OCTUBRE DEL AÑO 2002 AL AÑO DE 2003, MEDIANTE LA APLICACIÓN DE CONCEPTOS TEORICOS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL".	23/SEP/2003
AGUIRRE BASILIO MARGARITA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA PRIMARIA "LIC. BENITO JUÁREZ" FORD 53".	24/SEP/2003
NAVARRETE VÁZQUEZ ARACELI	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, FACTOR COADYUVANTE PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO UNIVERSITARIO PATRIA".	24/SEP/2003
DELGADO VARGAS ARACELI	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ASIC UNA AGENCIA INFORMATIVA SIN PERCEPCIÓN DE SU FUTURO".	25/SEP/2003
RODRÍGUEZ BENITEZ ALEJANDRA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE EDITORIAL YUG".	25/SEP/2003
HERNÁNDEZ BAUTISTA FREYDA HEVELYN	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA TELARAÑA DE EDITORIAL RED".	26/SEP/2003
ORTÍZ VALDERAS GLORIA ELENA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE MEDIOS DE IMEF, A.C.".	26/SEP/2003
DE LEÓN DUARTE FRANCISCA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "RADIO EDUCACIÓN, EL OASIS DE UNA EMISORA QUE ENVEJECE CON SU PÚBLICO".	29/SEP/2003
SOULE ÁNGELES ELIA KARINA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DACP: LOS OJOS QUE CUIDAN SIN SER VISTOS".	29/SEP/2003
ASCENCIO MARTÍNEZ ALFREDO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL SOL DE MÉXICO: EL CIEMPIÉS DE LA INFORMACIÓN".	22/NOV/2004
MAYEN PÉREZ DIANA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "Y SIN EMBARGO...SE MUEVE".	22/NOV/2004
NAVARRO HEREDIA MARÍA ELENA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LAS IMPOSTURAS DE LA FORMALIDAD ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO DE LA DIRECCIÓN DE PLANEACIÓN Y DESARROLLO ACADÉMICO (DPDA) DE LA UNAM. CARACTERIZACIÓN DE SU CULTURA ORGANIZACIONAL PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNICATIVA".	23/NOV/2004
ROJAS TELLEZ NANCY	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL PR PARTNERS: EL ÉXITO Y LA INFORMALIDAD EN LAS RELACIONES PÚBLICAS. ANÁLISIS DE PR PARTNERS A TRAVÉS DE UN DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO PARA CARACTERIZAR LA CULTURA, EL CLIMA Y LA COMUNICACIÓN QUE EN ELLA PREVALECE.	23/NOV/2004
HERNÁNDEZ FRANCO GABRIELA NOHEMI	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "FREEWAY ENGLISH: LA OTRA CARA DE LO FORMAL, DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO, EN EL PERIODO COMPRENDIDO DE ENERO A SEPTIEMBRE DE 2004".	24/NOV/2004
GALICIA MARTÍNEZ ELBA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CONTRADICCIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ECATEPEC. ANÁLISIS DE LA CALIDAD ACADÉMICA DE LA COORDINACIÓN DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN ARQUITECTURA DE LA UNIVERSIDAD DE ECATEPEC A TRAVÉS DE UN DIAGNÓSTICO COMÚN".	24/NOV/2004
SALADO MELENDEZ LIZBETH GABRIELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA CARA OCULTA DE LO FORMAL Y LO RACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL HIMFG. DE ENERO A SEPTIEMBRE DE 2004 PARA CARACTERIZAR SU CLIMA Y CULTURA INSTITUCIONAL".	25/NOV/2004
HERNÁNDEZ FRAGOSO TERESA MERCED	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA CHISPA DE AMOR EN UN PROYECTO DE VIDA. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LA ESCUELA SECUNDARIA DR. EMILIO CÁRDENAS, DE ENERO A SEPTIEMBRE DE 2004".	26/NOV/2004
MARES AMARO CLAUDIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA BUROCRATIZACIÓN INSTITUCIONALIZADA".	29/NOV/2004
GONZÁLEZ ROMERO OLGA LIDIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA PARADOJA COMUNICACIONAL EN LAS CONSULTORIAS MEXICANAS".	30/NOV/2004

PEÑA VARGAS CHRISTEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN: UN SUPERNUTRIENTE INDISPENSABLE PARA DESARROLLAR UNA GRAN ORGANIZACIÓN. ANÁLISIS DE LAS FUNCIONES COMUNICATIVAS FORMALES E INFORMALES EN LA CLÍNICA MÉDICA NUTRICIONAL CENTRO ENGEL PARA CARACTERIZAR LA CULTURA ORGANIZACIONAL EN UN PERIODO DE ENERO A SEPTIEMBRE DEL 2004.	30/NOV/2004
HUIDOBRO CATALÁN RAQUEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA VIABILIDAD DE LA COINCIDENCIA: SANTANDER Y SERFIN".	01/DIC/2004
GARCÍA ÁVILA BRISSA CORINNA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CARTELERIA CULTURAL PRESENTA: LA COMUNICACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN. ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE DIFUSIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN CULTURAL, OBRA PÚBLICA Y ACERVO PATRIMONIAL DE LA SECRETARÍA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.	01/DIC/2004
SOTO ARREDONDO MÓNICA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "PARA UN BUEN CONSEJO: UNA BUENA COMUNICACIÓN. IMPACTO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL Y SU CONTRIBUCIÓN AL LOGRO DE LA MISIÓN. DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO. CASO: SUBDIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN".	02/DIC/2004
VILLAGÓMEZ MORENO MARINA EUGENIA	TESIS:"LA HUMANIDAD ES UNA ESPECIE MACRO-ORGANISMO Y TODOS DEBEMOS HACER ALGO PARA CONTRIBUIR EN SU DESARROLLO".	11/MAY/2005
ÁLVAREZ ENRIQUEZ LIZBETH	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LO QUE NO ESCUCHA INTELITE VA. ANÁLISIS DE LOS PROCESOS DE COMUNICACIÓN FORMAL E INFORMAL EN UN PROCESO DE REESTRUCTURACIÓN ORGANIZACIONAL".	27/FEB/2006
CASTRO TORRES FRANCISCO JAVIER	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EN EL DESCONCIERTO DE LA INFORMACIÓN, OVACIONES DIRIGE. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN FORMAL E INFORMAL Y DE LA INTERACCIÓN COMUNICATIVA EN LAS REAS DE REDACCIÓN DE LA PRIMERA EDICIÓN DEL PERIÓDICO OVACIONES".	27/FEB/2006
JUÁREZ RAMÍREZ AMÉRICA MARÍA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ARTE DE SER EDITOR. ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LOS EDITORES DEL PERIÓDICO REFORMA".	28/FEB/2006
VÁZQUEZ BAUTISTA ALEJANDRO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INVERSIÓN COMUNICATIVA A PLAZO FIJO EN HSBC TORRES LINDAVISTA. AUDITORIA COMUNICATIVA PARA DETERMINAR LOS PROBLEMAS DE INTERACCIÓN EN LA SUCURSAL HSBC 910 TORRES LINDAVISA".	28/FEB/2006
SALAS HERNÁNDEZ ILIAN	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN, LO PRÁCTICO PARA CRECER CON COMEX. ANÁLISIS DE LAS TIENDAS PRÁCTICO, DIAGNÓSTICO DE PROBLEMAS COMUNICATIVO-ORGANIZACIONALES Y PROPUESTAS DE SOLUCIÓN".	01/MAR/2006
RAMÍREZ ROQUE SELENE DOLORES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LADO VERDE DE XOCHITLA, ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LA DIRECCIÓN DE REAS VERDES Y SERVICIOS EDUCATIVOS DE LA FUNDACIÓN XOCHITLA. A.C.".	01/MAR/2006
OLVERA ESPINOZA ROBERTO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL PRODUCE , INTEGRA Y DA MOVIMIENTO A LOS DEPARTAMENTOS DE LA EMPRESA DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO. PLAYERAS TRUENO UNA ORGANIZACIÓN QUE EXPRESA SU INTERIOR".	02/MAR/2006
PÉREZ HERNÁNDEZ MERCEDES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMPRESA DE CLASE MUNDIAL, COMUNICACIÓN EN DESARROLLO".	02/MAR/2006
ARCOS MANCILLA DAVID IVÁN	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ES SALUD, EVITA RIESGOS".	03/MAR/2006
SANDOVAL VELÁZQUEZ DOLORES DEL CARMEN	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS ACTORES Y SU INFLUENCIA EN LA AUTO-ORGANIZACIÓN DE RECONVERPACK S.A DE C.V.".	03/MAR/2006
GONZÁLEZ SÁMANO MARÍA DE LOURDES	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DE LAS REPRESENTACIONES A LAS ORGANIZACIONES, ESTUDIO DE CASO DEL DIF MUNICIPAL: ESTRUCTURA, FUNCIONAMIENTO Y REPRESENTACIONES DE LOS ACTORES DE LA ORGANIZACIÓN".	06/MAR/2006

SANTIAGO MONTERRIBIO SIGFRIDO DIONISIO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "TV AZTECA, SEÑAL CON VALOR..."¿ORGANIZACIONAL? ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS DEL ÁREA DE PROMOCIÓN E IMAGEN".	06/MAR/2006
MONTES MEDINA MARÍA ELVIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LA ESCUELA SECUNDARIA NO. 0809 ANTONIO MACHADO".	07/MAR/2006
PÉREZ ÁLVARES EDUARDO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "IMPRESIONES DE LIDERAZGO. ANÁLISIS DEL LIDERAZGO OPRGANIZACIONAL AL INTERIOR DE LA MICRO EMPRESA ABASTECEDORA INDUSTRIAL Y GRÁFICA DE LONAS ABIGRAF".	07/MAR/2006
ARREDONDO GARCÍA CONCEPCIÓN ELENA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ILCE: UNA VISIÓN DEL ACERCAMIENTO A LA COMUNICACIÓN Y EL PROFESIONALISMO. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO DE UNA ORGANIZACIÓN DEDICADA A LA PRODUCCIÓN DE TELEVISIÓN EDUCATIVA".	06/AGO/2007
URIBE GARCÍA ALFONSO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INNO VENT VS LIDERAZGO: UNA LUCHA POR PERMANECER . DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL DE INNO VENT, UNA EMPRESA DE MULTINIVEL".	06/AGO/2007
JUÁREZ ARAUZ CLAUDIA ARACELI	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "HOSPITAL CENTRAL NORTE DE PEMEX: LA ORGANIZACIÓN DESORGANIZADA".	07/AGO/2007
JIMÉNEZ JIMÉNEZ SALVADOR	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "SEGURIDAD PÚBLICA: UNA MIRADA ORGANIZACIONAL DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE PREVENCIÓN DEL DELITO DE LA SUBDIRECCIÓN DE VINCULACIÓN Y SEGURIDAD CIUDADANA DE NAUCALPAN":	07/AGO/2007
MENDOZA MIRANDA GERARDO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA PERMANENCIA ORGANIZACIONAL DE LA MAQUILADORA AVP MÉXICO, S.A. DE C.V.". .	08/AGO/2007
ASCENDIO ZAPATA ROSA EVA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y EFICIENCIA EN EL OAPAS DE NAUCALPAN. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS ENTRE LOS MIEMBROS DE LA UNIDAD DE RELACIONES PÚBLICAS".	08/AGO/2007
GONZÁLEZ ESCALONA ROSALINDA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ENTRE EL SER Y EL PARECER DE LA ORGANIZACIÓN. DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA, CULTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICACIÓN DE LA COORDINACIÓN DE CONTROL DE GESTIÓN INSTITUCIONAL DE LA SSPDF. PROPUESTA DE INTERVENCIÓN COMUNICATIVA Y CAMBIO CULTURAL.	09/AGO/2007
BONILLA LEYVA PILAR OLGA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICAR PAA CAMBIAR. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO DE LA DASDPYSP".	09/AGO/2007
MORA RAMÍREZ EDNA AYULIETH	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS Y DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN DE UN ORGANISMO FEDERAL DESCONCENTRADO".	10/AGO/2007
CENTENO GARCÍA CLAUDIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN COMO ESTRATEGIA . ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO Y LA COMUNICACIÓN DEL ÁREA DE PROMOCIÓN Y VINCULACIÓN DEL PROGRAMA DE MICROCRÉDITOS DE LA SECRETARÍA DE ECONOMÍA".	13/AGO/2007
LANDA ÁLVAREZ MAYTA ILIRIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "RADIOGRAFÍA DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA SEDUVI; ANÁLISIS DEL LIDERAZGO, LA COMUNICACIÓN Y LAS REPRESENTACIONES SOCIALES DE LOS INTEGRANTES DE LA SECETARÍA PARTICULAR".	13/AGO/2007
PUEBLA RANGEL BLANCA ROSA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRENSA DE LA EMPRESA ESPECIALISTA EN MEDIOS".	14/AGO/2007
ALVARADO MÉNDEZ MARGARITA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y EFECTIVIDAD ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS ORGANIZACIONALES Y COMUNICATIVOS RELACIONADOS CON LA PROMOCIÓN DE LOS SERVICIOS DE PHONE MASTER INSTITUTE, S.C.". .	14/AGO/2007

RUÍZ VÁZQUEZ JOSÉ ALFREDO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DEL PROGRAMA COMUNICACIÓN PRODUCTIVA PARA MUJERES INDÍGENAS, POPMI, DE LA COMISIÓN NACIONAL PARA EL DESARROLLO DE LOS PUEBLOS INDÍGENAS (CDI)".	27/AGO/2007
MÉNDEZ RUBIO SARA ADRIANA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. CONFLICTOS COMUNICATIVOS Y PRODUCTIVIDAD EN PAPALOTE MUSEO DEL NIÑO 2008".	21/SEP/2009
CARBAJAL MEDELLÍN JAQUELIN	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INDUSTRIAS MASS: COMUNICACIÓN Y PRODUCTIVIDAD. DIAGNÓSTICO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVA DE INDUSTRIAS MASS 2008".	21/SEP/2009
HOYOS BRAVO CLAUDIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL. ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN PARA LOGRAR DEL INE UNA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE".	22/SEP/2009
SOSA ANAU DANIEL PAVEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA MIRADA COMUNICATIVA A LA INDUSTRIA MEXICANA DEL REFRESCO DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL, COMUNICATIVO CULTURAL A LA EMBOTELLADORA AGA DE MÉXICO.(JARRITOS)".	22/SEP/2009
VILLEGAS PÉREZ VERÓNICA GABRIELA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNÓSTICO DE LOS PROBLEMAS COMUNICATIVOS Y ESTRUCTURALES EN CALLING SOLUTIONS MÉXICO 2008. PROPUESTA DE MEJORA".	23/SEP/2009
MONSIVAIS GONZÁLEZ ISRAEL ELIUD	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN ORGANIZACIÓN RAMÍREZ "CINÉPOLIS MILTIPLAZA ARBOLEDAS".	23/SEP/2009
RUÍZ SALINAS MARÍA DEL CONSUELO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL MOTOR DE LA ORGANIZACIÓN. ANÁLISIS DE LIDERAZGO Y REDES DE COMUNICACIÓN EN HIGH TECH EDITORES 2008".	24/SEP/2009
GARCÍA GARCÍA PENELOPE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CORSIDIAN: REFLEJOS TECNOLÓGICOS DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CENTROS DE CONTACTO".	24/SEP/2009
LANDA FONSECA GAMALIEL	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL ÁREA ADMINISTRATIVA DEL HOSPITAL DE CONCENTRACIÓN SATÉLITE DEL INSTITUTO DE SEGURIDAD SOCIAL DEL ESTADO DE MÉXICO Y MUNICIPIOS".	25/SEP/2009
GONZÁLEZ RODRÍGUEZ JANET GUADALUPE	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "POSGRADO: UNA PERSPECTIVA COMUNICATIVA. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS, ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE ESTUDIOS DE POSGRADO DE LA FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN".	25/SEP/2009
LEÓN LÓPEZ AYMARA LIZET	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL. ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE INDUSTRIAS D. LA VEGA".	28/SEP/2009
CRUZ GÓMEZ NELLY VALERIA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EFICACIA COMUNICATIVA Y ORGANIZACIONAL. LIDERAZGO, CAPACITACIÓN Y EFICIENCIA DE LOS MANDOS MEDIOS EN CALLING SOLUTIONS MÉXICO".	28/SEP/2009
RAMÍREZ AGUILAR MIRIAM	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA INFORMACIÓN INCOMUNICADA. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS, ORGANIZACIONALES Y CULTURALES DEL ÁREA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DEL GRUPO PARLAMENTARIO PARTIDO ACCIÓN NACIONAL".	29/SEP/2009
ROSALDO ALPIZAR OMAR	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN. ¿UNA CARGA MÁS PARA AEROMEXPRESS? DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DEDICADA AL TRANSPORTE DE CARGA VÍA AEREA".	29/SEP/2009
GOVEA CISNEROS SOCORRO	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN=ORGANIZACIÓN=EFICACIA Y EFICIENCIA. LA COMUNICACIÓN EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE ENLACE LEGISLATIVO DE LA SELSEGOB".	30/SEP/2009
MEDELLÍN HERRERA CLAUDIA ADRIANA	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "A QUE NO PUEDES COMER SÓLO UNA"... EL RETO DETRÁS DE LA SONRISA.	30/SEP/2009

ROCHA PRUNEDA ODEEN ISRAEL	"ESE OSCURO OBJETO DE LA ORGANIZACIÓN" DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO A LA EMPRESA "CINE, VIDEO Y TELEVISIÓN"	2011
ORTEGA CASIANO ROSALIA	EL CLIMA LABORAL Y COMUNICATIVO EN EL ÁREA DE NOTICIAS Y SUS REPERCUSIONES EN LA PRODUCTIVIDAD: EL CASO DE FUERZA INFORMATIVA AZTECA. (FIA).	2011
CIRIACO RAMÍREZ EDITH	LAS ORGANIZACIONES EN LA SOCIEDAD MEXICANA. CASO ESPECÍFICO: DGTVE, ANÁLISIS DE SU ESTRUCTURA Y FUNCIONAMIENTO.	2011
MIRANDA MENDOZA MARISELA DOLORES	NOTIMEX, ¿NOTICIAS A TIEMPO? DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO EN LA MESA NACIONAL DE LA DIRECCIÓN EDITORIAL.	2011
MARTÍNEZ ARTEAGA SAÚL	COMUNICACIONES E INTEGRACIÓN. DIAGNÓSTICO DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SSP-DF	2011
ACOSTA ISLAS FERNANDO GABRIEL	LOS MURMULLOS INCONSCIENTES DE LA ORGANIZACIÓN. ANÁLISIS DE IDENTIDAD E INTEGRACIÓN ORGANIZACIONALES EN COSTCO ARBOLEDAS 2010.	2011
MEDEL HERNÁNDEZ NEYHELY RAQUEL	DECONSTRUYENDO EL OLÍMPO PARA CONSTRUIR UNA ORGANIZACIÓN HABITABLE PARA TODOS. PROPUESTA DE ESTRATEGIA COMUNICATIVA PARA LA COORDINACIÓN DE ACCIONES Y LA CONVERGENCIA DE PROPÓSITOS EN NETTINGSOLUTIONS. MÉXICO, 2010.	2011
MARTÍNEZ HERNÁNDEZ MARIO	ANÁLISIS DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL Y LA COMUNICACIÓN EN EL H. AYUNTAMIENTO DE CHIAUTLA.	2011
REYES MARURI ALEJANDRA	IDENTIDAD ORGANIZACIONAL E INNOVACIÓN COMUNICATIVA. DIAGNÓSTICO DE LA UNIDAD DE NEGOCIOS DE DAÑOS DE LA ASEGURADORA "MAPFRE"	2011
VARGAS HUERTA XOCHITL	"PARA SABER MANDAR HAY QUE SABER ESCUCHAR" DIAGNÓSTICO DE LA COMUNICACIÓN, LIDERAZGO ORGANIZACIONAL Y SUS REPERCUSIONES EN EL FUNCIONAMIENTO DE PRODUCCIONES CREATIVAS 2010.	2011
ALDASORO ROCHA CYNTHYA	QUALITY ASSURANCE: ¿COMUNICACIÓN DE CALIDAD? ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO DE QA HSBC	2011
MUÑOZ ZURIAGA SUSANA	GEN-T: ¿UNA VISIÓN HUMANISTA ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS Y CULTURA ORGANIZACIONAL DE GEN-T OUTSOURCING DE RECURSOS HUMANOS.	2011
MARTÍNEZ AGRAZ ABRIL VERÓNICA	EL RUMBO DE LA ORGANIZACIÓN. SIMPLE COMO EL ALETEO DE UNA MARIPOSA. CAOS, ORDEN E INTERACCIONES ORGANIZACIONALES EN LA UNIDAD DE DELITOS CIBERNÉTICOS Y CONTRA MENORES DE LA POLÍCIA FEDERAL	2011
LARA URIBE ADGAR ORLANDO	LAS PALABRAS MUEVEN PERO EL EJEMPLO ARRASTRA. DIAGNÓSTICO DE CLIMA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO EN EL DEPARTAMENTO DE SERVICIOS ATENCIÓN A CLIENTES, DE DHL EXPRESS MÉXICO.	2011

ENTREVISTAS A PROFESORES

ENTREVISTA A: Xavier Ávila Guzmán**FECHA: 7 de abril de 2011**

Entrevistador: ¿Nos puede platicar en qué momento surge la idea...?

Entrevistado: De hecho, la idea original no es una idea que haya surgido en Acatlán, ni con los maestros de Acatlán. En aquella época, estoy hablando de 1991 ó 92, me parece, ocurrió que a lo mejor podría ser de interés para universidades públicas. En esa época era consejero de la carrera; entonces, gracias a que se conjuntaron estas circunstancias, fue posible echar a andar en Acatlán una propuesta de este tipo. En ese momento [inaudible]...de alguna manera surgió todo el planteamiento de las nuevas opciones de titulación, porque en esa época no existían, en esa época era solo la tesis y punto [inaudible]...vamos a echarlo andar a ver que resultados da.

Entrevistador: ¿Se echó a andar antes de que pasara por el Consejo?

Entrevistado: Sí, pero claro, para justificarlo se empezó a estudiar la posibilidad de abrir otras opciones de titulación, de alguna manera de justificarlo. En realidad no fue el primero que se dio en Acatlán [inaudible]...fue el de Arquitectura, que es más viejo que el nuestro y ha sido muy exitoso. Arquitectura había logrado operar para la titulación bajo un régimen de excepción, es decir, no había opciones de titulación diferentes, pero Arquitectura tenía un seminario de titulación muy sui géneris, debo decirles, muy distinto a este.

Entrevistador: ¿En qué cosas?

Entrevistado: Bueno, el Seminario de Titulación de Arquitectura es una encerrona, a los egresados los encierran prácticamente de 7 de la mañana a 9 de la noche, es más bien un taller; osea, en Arquitectura es más bien un taller porque de lo que se trata es que el alumno salga con un proyecto arquitectónico [inaudible]...¿qué hacían? Los encerraban cierto tiempo con dos o tres maestros y, después de eso, pasaban a examen y se titulaban. Esa era la única experiencia que había Acatlán previa a nuestro Seminario [inaudible]...vuelvo a repetir, era un taller muy

práctico, muy orientado a que el alumno se orientará a sacar un producto de ahí. Entonces, yo creo que por eso a Víctor Palencia le pareció interesante, dijo “bueno vamos a experimentar en otros terrenos” [inaudible]...dejando mucha posibilidad a que se hiciera trabajo fuera, y que a partir de este trabajo fuera se pudiera conformar un trabajo [inaudible]

Entrevistador: ¿Cómo estaba diseñado el proyecto de Laura Mancilla?

Entrevistado: El proyecto que Laura había diseñado era un proyecto que giraba mucho más en torno a una preocupación que ella tenía, y que se había trabajado en el Tec, que era el impacto de las nuevas tecnologías en las organizaciones. Entonces, ese primer seminario era Organización, Hombres, Comunicación y Tecnología, y donde el eje del asunto era el análisis y la discusión sobre el impacto Tecnológico en las Organizaciones.

Entrevistador: ¿Este contenido ella ya lo tenía cuando los invitó a ustedes?

Entrevistado: Sí ya lo tenía trabajado; claro ella no iba a proponer que apenas fuera empezar a trabajar, claro que no lo tenía diseñado tal como ya se dio, sí hubo necesidad evidentemente de hacer adecuaciones.

Entrevistador: ¿Y cómo fue ese proceso?

Entrevistado: De diseñar los módulos, quién daba qué, qué cosas había que dar etc. Pero vuelvo a repetir, estaba muy descentrado, estaba muy en la lógica de analizar cómo las nuevas tecnologías iban a impactar los procesos productivos de las organizaciones, la cultura de la Organización, los procesos de trabajo, etc. Cuando en México, en realidad, había que trabajar desde más atrás, mucho más atrás. O sea, para esa época eran pocas las empresas que realmente podían presumir de estar teniendo una gran innovación tecnológica en primer término; en segundo término, estábamos viviendo en la época de las grandes empresas mexicanas sostenidas durante años bajo la protección de la economía cerrada, o sea, bajo el proteccionismo. Eran organizaciones, eran empresas que no tenían competencia y que no les importaban la competencia ni estaban haciendo nada para la competencia, estaban felices porque llevaban años lucrando de un mercado cautivo con productos de baja calidad, con ambientes si bien

estables muy deteriorados, mucho de empresas familiares etc. O sea, nosotros pensamos que realmente tendría que haberse abordado el problema de las organizaciones de México desde mucho antes, no irse a lo último que era: vendrán las computadoras y cambiarán el proceso de trabajo, pero bueno en ese momento ese era el proyecto y así se dio, así se hizo, y fue exitoso y fue muy exitoso, a pesar de, claro, como todo hubo primer experimento tuvo sus pequeños desajustes, pero finalmente titulamos a los primeros 15 muy bien. Entonces, nosotros nos empezamos a dar cuenta de que el rollo no iba tanto por el asunto de las nuevas tecnologías como desde el punto de vista de cómo era la comunicación en las organizaciones, antes de saber cómo iba impactar la nueva tecnología a las organizaciones había que saber cómo era la organización, antes de la nueva tecnología. El resultado fue muy bueno, se tituló a los primeros 15, pero Laura Mancilla se preocupó ya por otras cosas, consiguió una asesoría en una empresa y se desligó totalmente de este proyecto.

Entrevistador: ¿qué opina de los trabajos que ha asesorado?

Entrevistado: Como en todo: hay de todo; o sea, hay buenos, regulares y malos, pero yo te podría decir, en términos generales, los malos nuestros son comparables con los buenos que hay en la carrera, es decir, claro hay excelentes, pues ahí hay unos *regularzones* tirando a buenos y hay otros malos, pero los malos no se comparan de ninguna manera con los malos que salen de la carrera. Entonces, quienes desde afuera nos critican en realidad no tienen una visión completa, es como criticar un libro sin haberlo leído; o sea, me dan la impresión de esa actitud de decir es que son de mala calidad los seminarios, es que le regalan la calificación, es que se meten en la lógica de los alabanzas mutuas, de que mis alumnos dicen que soy buen maestro y yo digo que ellos son buenos alumnos y ahí no la llevamos, pero no es cierto, la verdad es que si comparáramos los trabajos que hacemos contra los muchos trabajos de tesis o de memoria o de los que ustedes quieran, nuestros trabajos son de muy buena calidad.

Entrevistador: Hablando de las currículas formales, ¿podría comentar los cambios a lo largo de la historia la currícula formal?

Entrevistado: Se ha ajustado, hemos hecho tres revisiones en los planes de estudio del seminario. Tres veces lo hemos revisado y lo hemos ajustado, dependiendo de la propia experiencia que hemos ido teniendo en las versiones anteriores. Por ejemplo, al principio, las primeras veces insistíamos mucho en la necesidad de diseñar el proyecto de investigación y le dedicábamos un módulo completo a diseñar el proyecto de investigación, proyecto que en el momento que lo hacíamos, los alumnos no tenían ni la menor idea de qué iban a hacer; proyecto que se elaboraba rigurosamente para presentarse al programa y no volverlo a tocar nunca más. Eso lo quitamos, claro actualmente por una obligación que nos impone el programa, tenemos que seguir elaborando el proyecto, pero ya no le dedicamos tanto tiempo, lo hacemos entre el módulo 1 y 2. Esa fue la negociación con el programa, porque en el programa querían que a fuerzas en el primer módulo tuviéramos el proyecto, y querían que todos estuvieran muy bien elaborados. Tres veces lo hemos revisado, le hemos hecho muchos cambios, porque no sólo quitamos eso de tecnologías. Eso también se llamaba Organización, Hombres, Comunicación y Cultura. Entonces, las mujeres se quejaron y le quitamos hombres. Pero por supuesto que podríamos ponerle Organización, Comunicación y Productividad, dado que el enfoque que le estamos dando es precisamente éste: cómo la comunicación puede ayudar a hacer productiva la organización, pero que claro esto implica decía yo una enorme voluntad de cambio desde la organización misma desde la directivas. Es decir, el reconocimiento de que la organización somos todos, no yo que dirijo, sino todos, y que por tanto las decisiones y los acuerdo se tienen que tomar entre todos y se tiene que buscar que beneficien a todos, que no se vale pensar en términos de sacrificio a todos para que a la organización le vaya bien. Otro cambio es que antes empezábamos por el de cultura y cerrábamos con el de entorno.

Entrevistador: ¿Por qué?

Entrevistado: Porque así lo teníamos diseñado antes. Empezábamos con ver la cultura de la organización y cerrábamos viendo la relación de la organización con su entorno. Nos dimos cuenta de que era al revés, de que estaba chueco, de que era más importante definir a la organización en función de su entorno que definirla culturalmente.

Entrevistador: En esos cambios, ¿cuál fue el proceso, fue por la experiencia, por el contexto social?

Entrevistado: Fue por la experiencia y siempre fue un trabajo de equipo, siempre ha sido un trabajo de equipo. Estas revisiones las hemos hecho siempre los que estamos.

Entrevistador: ¿Cómo las hacen?

Entrevistado: Pues nos reunimos, evaluamos la experiencia, vemos qué sentimos que está mal, lo discutimos, vemos cuáles son las deficiencias, cuáles son las causas y las posibles consecuencias de eso y, si es necesario, lo cambiamos. Hemos hecho cambios tres veces de manera sistemática, es decir, no es cuando se nos ocurre, sino cuando vemos que realmente hay una deficiencia importante o hay algún error o hay un problema serio, entonces nos reunimos, lo discutimos y solucionamos, no le hacemos mucho porque cada vez que lo hacemos tiene que pasar por consejo, y eso nos retasa nuevamente la autorización o la aprobación, preferimos no hacerlo muy frecuentemente. Incluso hemos hablado con el jefe de la división y nos ha dicho pues bueno si no son cambios de fondo háganlos y digan que es el mismo, porque si no, nos metemos otra vez en el laberinto burocrático del cual quién sabe cuándo salgamos. Entonces, si son cambios muy elementales “háganlos sobre la marcha y decimos que es el mismo proyecto”. Pequeños ajustes hemos hecho en todos, siempre, pero grandes revisiones hemos hecho tres.

ENTREVISTA A: Fernando Martínez Vázquez

FECHA: 21 de abril de 2011

Entrevistador: Muchas gracias por aceptarme esta entrevista. A lo largo de ella vamos a hablar del Seminario - Taller Extracurricular: Organización, Comunicación y Cultura.

Entrevistado: No sabía el nombre así.

Entrevistador: Cuando empezó a trabajar ¿Sabías del seminario antes de empezar, de ingresar a él?

Entrevistado: ¿Qué sabía del seminario antes de ingresar? No, no sabía nada. Cuando ingresé aquí a dar la clase no sabía nada del seminario, sabía que existían los seminarios, sabía que existía el de Héctor Jesús Torres Lima, pero no sabía que existía el de comunicación organizacional, por qué nunca se promovió y además no era algo que me interesara, a mí no me interesaba como estudiante.

Entrevistador: ¿Y cómo fue tu acercamiento al seminario?

Entrevistado: Mi acercamiento fue por Humberto Ramos, que es mi compañero de generación, ahora ya mi amigo, pero antes era mi compañero, éste fue la aproximación porque él fue egresado de éste seminario, él se tituló de éste seminario y me platicó; alguna vez lo vi por aquí y nos sentamos a explicar cómo se operacionaliza para aplicar una encuesta porque no sabía cómo (inaudible) y ya le expliqué y fue el primer acercamiento. (Inaudible) fue por Humberto la relación. Posteriormente fue que, mi maestro de maestrías, Martín Camacho me invito a participar con el grupo que ahorita es Jorge Pérez, Martín Camacho y Javier Ávila, pero la primera aproximación fue por Humberto y fue de manera completamente informal nunca fue de forma formal.

Entrevistador: ¿Y por qué accediste entrar... de manera emocional y...participar ya directamente?

Entrevistado: Las situaciones emotivas fueron porque me invitó el mejor maestro que he tenido en Acatlán, a nivel periodístico, que es Martín Camacho, excelente maestro, impresionante diría, yo lo admiro mucho, para mí fue un orgullo y fue muy significativo que una persona que admiro me invitara a trabajar con ella.

Entrevistador: ¿Puedes darme tu opinión en torno a la curricula formal de la temporada que diste clases en el STE-OCC?

Entrevistado: Tuve problemas con esa curricula en muchos términos, creo que los procedimientos metodológicos que se aplicaban... aunque Jorge, Jaime y Javier decían que son innovadores, me parece que no eran lógicos, no tenían una secuencia lógica de muchos términos, tanto a nivel de la impartición, como en el nivel de los contenidos y la relación entre los contenidos porque generalmente, tenemos que considerar que un alumno que entra a un seminario de titulación, generalmente entra, no porque le guste la comunicación organizacional, sobre todo si pensamos que antes de la generación de ustedes, no sabían ni que era comunicación organizacional, no se daba en la ENEP, entonces, los chavos que entran al seminario entran por que se quieren titular, no porque les guste la comunicación organizacional, entonces cuando tu entras, cuando entra un chavo de este tipo, tienes que darle una especie de introducción, decirle de qué se trata, cuáles son las implicaciones de la comunicación organizacional y más o menos darle una idea de lo que se va a hacer a lo largo del seminario. Eso no se hace, no se hace, porque se hace quizá en media hora, cada maestro lo hace en lo que es su módulo, pero como parte del procedimiento se me hace completamente inoperante, porque hay alumnos que terminan el primer módulo y no saben bien ¿qué onda? Eso es un (inaudible) por lo menos en las experiencia que yo tengo, que son dos generaciones del seminario, pasó eso. Ese es un primer problema, el segundo es que precisamente cada una de las lógicas del seminario, los módulos siguieron una lógica y tenían un sentido distinto, de hecho permite varias cosas, la ventaja de cada módulo aborda de una forma el objeto de estudio que enriquece mucho la mirada de la organización, el problema es que estas cinco miradas en la organización no siempre tienen un punto de convergencia y, cuando no

tienen un punto de convergencia, al final encuentras, a veces, trabajos partidos, donde cada módulo ve una cosa sí pero en donde se junta todo, es un programa muy fuerte de procedimientos, que yo creo que en ocasiones... no le queda claro al chavo que esa es la dinámica, que ese es el sentido y cuando no le queda claro al chavo los trabajos son muy flojos, muy guangos en términos generales, en términos de dato, en términos de relación y sobre todo en términos de reflexión, yo creo que este procedimiento que se ha llevado a cabo es poco coherente, lo discutí en alguna ocasión con Humberto, con Jorge no, porque no hubo oportunidad. Ese es un gran problema; otro problema también es metodológico en el sentido en el qué se entiende como metodología: procedimiento lógico, uno pensaría que lo que marca el sentido de todo un seminario de comunicación, comunicación (puntualiza) organizacional es la comunicación y el módulo de comunicación es el módulo cuatro, entonces ahí tenemos un gran problema, porque la coherencia la tendría que dar, el módulo uno la comunicación porque yo entiendo que todo se ve desde lo comunicativo, es un problema enorme, a mí se me hizo muy, muy grave que se presente en el cuarto y no en el primero, así es el problema y al final genera conflictos en los chavos, porque les genera mucha confusión; otro problema más es que el módulo de comunicación, voy hablar en contra del profesor Javier Ávila y no tenía coherencia epistemológica con los módulos anteriores, yo creo que un gran problema del seminario es que la coherencia epistemológica no existe, no existe, ¿por qué?, porque Humberto Ramos en el módulo uno ve teoría de sistemas, este que tiene un (inaudible) epistemológico muy claro, si quiere nos vamos hasta Bettarlanfi, pero en el módulo dos Jorge Pérez veía a autores estructuralistas, (inaudible) entiéndase Maintz, Morgan, muchos de esos autores. Y ¿bueno cuál es la coherencia entre este módulo y el de Beto? Pues no sé, todavía no lo entiendo, pareciera ser que a mí me tocó hacer los amarres, bueno, y yo di la parte de los actores desde su funcionamiento y yo me metí con el poder, y yo me meto con la lógica de los propios actores, bueno, si lo entiendo, y nos queda claro en que toca cada módulo pero ¿en dónde hago que se toquen? desde un punto de vista epistemológico, no hay coherencia epistemológica. Y luego el compañero, el maestrizo Javier Ávila perdón, les habla de mucha

teoría de la comunicación pero bueno ¿cómo dialogo esto con todo lo anterior? bueno hay un problema epistemológico enorme. Y por último, mi Martín Camacho, hace la unión desde... de la cultura de la comunicación, bueno que lo de Martín es más difícil, pero propiamente de una lógica desde los módulos anteriores para poder construir, entonces yo veo esos problemas; ahí yo toque procedimientos y toque contenidos también, yo creo que hay muchos, hay algunas fallas, que habría que ajustar. Finalmente creo que fui muy duro con el seminario porque muchos lo presumieron, muchos dicen que está a la vanguardia; no lo dudaría pero habría que regresar a ver las fallas y creo que son muchas, pero nos ha faltado autocrítica.

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión con respecto a los profesores que impartían el STE-OCC?

Entrevistado: No pues son una maravilla, Diego Juárez es el mejor maestro que yo he encontrado en teoría aquí en... la ENEP, es el maestro... que me motivo a dar clases, el maestro que más he admirado, se aventaba dos horas hablando y yo no me quería salir de su clase que yo seguía, en otra clase, pensando en lo que él decía, que era despiadado, porque te calificaba con menos dos y menos cuatro -de ahí aprendí eso- extraordinario. Que acabo de escucharlo hace tres semanas en Toluca y yo dije: nunca, nunca podré encontrar una persona con estos niveles, impresionante, entonces sigo admirándolo. No, de Jaime Pérez es un gran maestro joven, todavía joven - ahorita es de los jóvenes viejos (risas) - excelente ser humano, excelente nivel, una persona comprometida con la universidad, muy, muy, muy buen maestro, excelente, de hecho para mí fue muy complicado llegar al seminario y saber que habían estado ahí mis maestros; cuando te dicen vas a cubrir eso, es muy complicado, por qué vas a cubrir, vas a cubrir espacios de gente que admiras, gente que te enseñó, gente que te educó es muy difícil, muy difícil, eso me causó mucho conflicto, mucho conflicto porque dices: es que yo no me puedo comparar con ellos, y lo sigo pensando y lo seguiré pensando, porque por eso son los maestros y lo seguirán siendo, yo no creo que cambien muchos, pues ni modo te tocó la bailar y tienes que hacerlo lo mejor que se pueda, pero también lo asumes y dices órale voy me toca y pues me toca.

Entrevistador: Bueno, ¿consideras que cursar el seminario ayuda a los egresados en el desempeño laboral?

Entrevistado: Yo creo que sí, muchísimo, te ayuda en dos sentidos, en el sentido académico de que aprendes en términos académicos y éste sentido académico te permite moverte de mejor forma, en el desempeño laboral, yo creo sí sería un sentido básico de la academia, creo que a veces no lo entendemos del todo, pareciera que lo académico esta desconectado de la vida real, y no es cierto, lo académico está muy ligado, si lo sabes ligar y yo creo que eso les ayuda mucho a los egresados y al seminario, pero también les ayuda en términos de cuestiones muy prácticas, porque si tú eres un sujeto que ya sabes ver a tu entorno y a tu organización, no como un lugar de trabajo sino un lugar donde hay conflicto de poder, hay conflictos de autoestima, hay conflictos laborales y sabes leerlo y sabes anticiparte y sabes comportarte, eres un sujeto que se suaviza la vida, en términos de que tú estás más tranquilo, pero también de que llevas ventaja, si lo sabes usar, si sabes que un sujeto con un carácter o un temperamento sanguíneo lo puedes dominar fácilmente, si sabes cómo operarlo y eso te lo enseña el seminario. Si sabes manejar el poder, también, también te lo enseña el seminario: cómo puedes ejercer el poder sobre los otros, bueno no es que te lo enseñe, se ve, pero si tú lo aprendes, lo estas ejerciendo. Entonces por supuesto les ayuda mucho esa lógica del seminario y, seguramente Jorge también lo ha mencionado, por ahí Salió un premio nacional en San Luis, una chavita de ahí se llevó el premio nacional de la Asociación Mexicana de Comunicadores Organizacionales, producto de trabajo de Jorge, de Jaime, de Javier; o sea hay un gran nivel en el seminario, o sea yo ya he hablado de la parte negativa y positiva, para mi cosas positivas, pero también negativas; las positivas son esas, hay un gran nivel, en San Luis Potosí, una de mis asesoradas con mención honorífica (inaudible) la... gerencia de Bimbo San Luis Potosí, imagínate, en términos económicos y de triunfo laboral es enorme ¿por qué? Porque hicieron un buen diagnóstico de la organización, dijeron esta chava sabe, (inaudible) la diferencia; imagínate San Luis Potosí es regional porque también toca a Guadalajara, me parece, y toca Aguascalientes,

entonces la chava está pero en un nivel impresionante. En términos operativos si tú sabes comunicación organizacional, puedes hacer muchas cosas.

Entrevistador: A parte de ésta niña que comentas, ¿qué otro aporte ha habido en la cuestión organizacional que ha apoyado el seminario?

Entrevistado: En términos grandes, grandes, que yo sepa no; en términos de comportamiento este... si te soluciona problemas de tipo micro, de organizaciones pequeñas, ¿si a ese nivel estamos hablando? Si, soluciona muchos problemas, pero así, a gran nivel, los que te estoy mencionando, quizá por ahí habrá otros, no conozco mucho el trabajo de Jorge pero yo no dudo que Jorge haya hecho muchas cosas y que no las haya dicho, yo te digo de mi propia...de mi experiencia que es muy corta, eso es lo que yo he sacado, lo que yo he obtenido, mis asesorados de aquí, sobre todo Lizbeth Morales, le fue maravillosamente bien en su trabajo, solucionó problemas que tenía ahí, se puso a regañar ahí a sus jefes, ha solucionado problemas con ella; en éstos términos, a gran nivel te digo sólo eso que te he mencionado, dentro de mi grupo de trabajo lo que yo he hecho; pero pregúntale a Javier, Javier ha hecho cosas impresionantes, él por ejemplo trabajo con el asesor de comunicación de...Julio Frenk, fue Secretario de Salud, y todo lo que se vio del condón y todas esas cosas, son trabajo de comunicación organizacional que se generó desde Acatlán con Javier Ávila a grandes niveles. Javier Ávila trabaja con la gente más pesada en comunicación en este país, pero se mezclan con la comunicación organizacional; yo te conozco poco de eso, pero Javier es asesor de mucha gente a gran nivel, yo te hablo de ¿cómo dicen? de la chiquillada, de hecho yo soy parte de la chiquillada, pero Javier está por allá arriba.

Manuel Vázquez, por ejemplo ¿conoce a Manuel Vázquez? Ha escrito libros, que asesora trabajos de comunicación y es producto Manuel de este seminario también.

Podemos poner al profesor Jesús González Almaguer, es un maestro que dio este seminario, es maestro de Jorge Pérez por ejemplo y es el presidente de la Asociación Mexicana de Comunicación Organizacionales y era, hasta

donde yo me quede, el... director de la maestría de comunicación organizacional en la Anáhuac, o sea, esos son otros niveles, yo te hablo de lo chiquitos que somos nosotros, pero estos batos han sacado cosas impresionantes, que desconozco, pero no dudo que estén ahí.

Entrevistador: O sea, consideras que el seminario ha contribuido a la comunicación... bueno a la comunicación organizacional en México

Entrevistado: Muchísimo, de hecho es una disciplina, sí una disciplina, un campo de trabajo poco estudiado, poco explotado muy poco la bronca es la cultura en México, parece que los comunicadores organizacionales no sirven para nada, prefieren contratar un administrador que un comunicador, en términos prácticos, pero antes no; el comunicador funciona, pero la gente no sabe para qué sirve, es como al egresado de comunicación que le preguntan para qué sirve la comunicación y te dice para todo, no te contrato, pues no sabes hacer nada; sabes hacer todo y a la vez no sabes hacer nada. Entonces no hay una cultura ni en el alumno, ni hay una cultura en los maestros, ni hay una cultura en el campo de trabajo. Entonces en México es muy, pero muy nueva y habría de empezar a construir el campo de trabajo y creo que en esas andamos todos.

Entrevistador: ¿Qué significados personales te ha dejado el estar trabajando en el seminario?

Entrevistado: (silencio y voltea a hacia atrás) significados personales... está muy violenta esa pregunta (Silencio) es muy, muy violenta esta pregunta. Haber, te hablo de lo académico. En lo personal, académicamente, me ha permitido crecer mucho, ¿Por qué? Porque me ha obligado a leer cosas que no leía antes, me ha permitido adentrarme a un campo de estudio que yo siempre he despreciado y que no me interesa en términos de proyecto de vida, si me interesa porque soy académico y soy profesional, por eso me interesa, porque me considero profesional, no me interesa porque mi deformación antropológica me dice que, la comunicación organizacional es muy fría, es muy técnica y no te da toda la riqueza que te puede dar hablar con una persona en otros términos de investigación, de mediación, de consumo, eso es otra cosa, cosas muy ricas, muy sabrosas; la comunicación

organizacional llega a ser muy fría, pero me ha permitido crecer en términos de leer, de conocer un campo que no conocía, eso en un primer nivel, me ha permitido probarme como maestro también porque no es lo mismo dar clases en CCH, dar clases en licenciatura, que dar clase a egresados que trabajan, que saben cómo están las patadas, que tienes que reeducarlos en muchos casos, porque muchos llegan muy fríos, a mí me ha medido como maestro por que le he dado clase a gente más grande que yo, me ha medido como maestro, gente... con más edad, pero también, en ocasiones, (es percepción mía) gente con más conocimiento empírico, pero con más conocimiento, eso me ha puesto a prueba como maestro, además, del grupo de maestros soy yo el menos viejo y eso también me pone a prueba, siempre cuando tu eres un maestro medio joven, te pone ...el alumno pone en duda tu conocimiento siempre, siempre, y más cuando son egresados, son más grandes que tú, esto ha sido para mí un ejercicio muy interesante porque me ha puesto a prueba, me ha exigido mejorar, y creo que lo he conseguido, creo que eso me ha ayudado mucho, eso y el ir a San Luis Potosí también me ayudó mucho, me ha hecho crecer como maestro. ¿Qué más? me ha permitido romper la monotonía de dar clases en Acatlán y en CCH que a veces cuando te la pasas en eso mucho tiempo, es peligroso, puedes caer en la monotonía, aunque siempre es distinto, puedes caer en la monotonía y eso me ha permitido otras cosas, me ha permitido otras experiencias; titular cuatro personas yo creo que eso es algo que me permitió también el seminario; titular cuatro personas para mí ha sido algo muy, pero muy importante para mí, me ha hecho feliz, porque llevas un trabajo dos años, no perdón un año y este...después el examen profesional y que a tu muchacho le vaya muy bien, que se defienda y luego le den prácticamente la mención honorífica es maravilloso, eso me ha ayudado personalmente, me ha ayudado tal vez, en el sentido personal, en trabajar con gente como Jorge, me ha enriquecido mucho, trabajar con gente como él, por su disciplina, su rigurosidad, por su ironía, porque sé que siempre trabajar con él es un reto, porque Jorge te exige aunque no te pida nada, te exige con su actitud, te exige con su rigor, eso me ha ayudado muchísimo yo diría ¿no?. A Jorge no lo admiro tanto como otros maestros, pero a Jorge lo respeto muchísimo también. Me ha ayudado

a trabajar con gente como Xavier Ávila -ya lo dije- mi gran maestro, con Martín Camacho y sobre todo, ya en términos más emotivos, construir amistad con Humberto, eso me ha permitido, independientemente de nuestras deficiencias académicas, mías y de Beto, creo que detrás de la gente, siempre hay un ser humano, una persona que vale la pena conocer ... y eso también me ha enriquecido en términos personales... y (suspira) ya, eso es lo que me ha dado el seminario, me ha dado todo eso ¿no? y siempre la inquietud de saber que tú tienes encima un trabajo, es tu responsabilidad, por qué eres asesor y, si sale bien o mal es tu responsabilidad, eso es maravilloso... eso, eso es lo que me ha dejado. Silencio.

Entrevistador: ¿Crees conveniente, a partir de las anotaciones que hiciste con respecto a las curriculas formales actuales, crees conveniente hacer cambios entonces?

Entrevistado: Sí por supuesto, yo creo que sí hay que hacer cambios, sobre todo insisto en la lógica del seminario, en los procedimientos y en los contenidos, los contenidos no están muy claros, creo que nos hemos respetado mucho como maestros, diciendo a ti te toca dar tal módulo y entonces da lo que quieras dar, aunque todos sabemos que es lo que tienes que dar, pero no se nos permite mucha flexibilidad, esa flexibilidad puede ser una... este..., una ventaja, porqué te respetan como maestro ¿no? yo quiero dar esto y lo doy, pero también es una trampa, porque si cada quien da lo que se le da su regalada gana, pues es muy difícil, entonces tienes que ser muy puntual, tal teoría, tal teoría y esto se entrelaza de esta manera y que todos lo tengamos muy claro, yo creo que falta eso. Ya sería cuestión de discutir, aunque en estos tiempos con todo el apoyo maravilloso que hemos tenido de la coordinación, que es un asco, generalmente en apoyo, con el brillante cerebro de la educación continua, este... nos obstaculizan el trabajo y en términos académicos, cuando tu quieres dar un curso y no tienes apoyo de la coordinación y, no tienes apoyo de educación continua es muy difícil, entonces yo creo que de repente tendríamos que dejar muy claro como trabajaríamos, como funcionaríamos, porque no hay apoyo, no hay apoyo institucional en ningún punto, pareciera que nos hacen un favor y no, no nos están haciendo un favor, estamos haciendo un

trabajo, nosotros y ellos... y el mayor problema es que ponen gente que no tiene nada que hacer en algunos lugares (inaudible), gente que no sabe que es la academia y la ponen a coordinar cosas académicas (inaudible), problemas de poder, relaciones de poder, de compadrazgos y bueno así es la academia, así es lo político y generalmente cuando pones a administrar cosas académicas es un prepotente, en todos los términos de la palabra, aunque no entienda, entonces habría que hacerle entender a la gente, y yo creo que el futuro sería corregir, y ya lo hemos tocado, incluso lo platicamos el pasado domingo, y que si nos siguen presionando, por parte de la coordinación y por parte de educación continua, ya no vamos a trabajar y ya no vamos a dar seminarios, porque por encima de todo está nuestra dignidad como profesores y no va a pasar nadie por encima de nuestra dignidad de profesores y menos un administrador; entonces yo lo veo a futuro, sí hay apoyo, pero ahorita nos están echando encima al consejo técnico y es muy difícil trabajar así, entonces habrá futuro si hay condiciones de trabajo, si no pues, somos felices con nuestros alumnos, nos cumplimos ahí como, como académicos .

Entrevistador: ¿Qué opinas de los alumnos del seminario?

Entrevistado: Hay alumnos maravillosos en el seminario que vienen a aprender, llegan, te preguntan, te cuestionan, dicen: aquí estoy, vengo de trabajar - porque el alumno del seminario es un alumno impresionante, si quieres con deficiencias académicas, pero es un alumno que sale a las seis de la tarde y llega corriendo a las siete a sentarse a escuchar una clase de dos horas y media, y luego, tiene que leer para llegar el sábado a las ocho de la mañana y fletarse hasta las tres de la tarde -, es un alumno modelo, y termina a las tres de la tarde y córrele a trabajar o a leer (inaudible); y es un alumno que se aplica, se disciplina, sufre y llora, es maravilloso, vale la pena, valen la pena muchas cosas así, un seminario no es rápido, es complicado, es mucha lectura y estás hablando con gente que trabaja, estás hablando con gente que tiene responsabilidades, a veces familiares, gente que tiene hijos, que tiene esposa o amantes como quieran verlo, es una rigurosidad impresionante y esto es lo que permite que mucha gente esté dando clase.

Entrevistador: Es todo, muchas gracias.

Entrevistado: Fue un placer.

ENTREVISTA A: Urso Marín Camacho Roque

FECHA: 26 de mayo de 2011.

Entrevistador: Gracias por la entrevista. Sé que tú participaste como alumno y ahora como docente, incluso has participado también en lo que es el diseño del Seminario; entonces, me puedes decir ¿cómo entraste?, ¿cómo te enteraste y cómo fue más o menos tu experiencia?

Entrevistado: El ingreso en aquel tiempo en la Jornada se anunció. De hecho yo estaba integrado como maestro, no sabía yo que iba a haber un seminario. Todo fue a partir del periódico, ya pregunté aquí en la coordinación y ya me dijeron cómo estaba el asunto. Yo tenía en ese tiempo como tres años de dar clases, estaba en un proceso de titulación por tesis, que no se concretó. Entonces, armaron el seminario; yo no me enteré jamás que se iba a hacer hasta que ya había que presentar papeles. De hecho la convocatoria la vi en el periódico La Jornada, vine aquí a la ENEP, presenté mis papeles, la junta informativa y todo este asunto.

Entrevistado: Ser maestro me sirvió de alguna manera, para quedarme porque antes de éste, ese era el primer seminario extracurricular que se daba en la ENEP Acatlán en la Carrera, en Carrera que no fuera de Arquitectura. Arquitectura tiene más tiempo pero sus seminarios tienen otra lógica, otra forma de hacerlo. Éste era el primer seminario extracurricular diseñado para la titulación. Entonces, mi ingreso fue casi en automático, presentando todos los papeles; yo tenía la ganancia ser maestro [inaudible]. En aquel tiempo todavía había maestros adjuntos o adjuntos, y te permitían siete semestres, yo ya estaba en el sexto semestre dando clases, entonces me quedaban dos más, ¡no! Estaba en el quinto, me quedaban dos más y si no me titulaba pues tenía que dejar las clases, porque

uno de los requisitos era ése, que siete semestres te aguantaban y si no te titulabas pues te ibas. Entonces llegó el Seminario, lo llevé y pues yo no conocía de comunicación organizacional más que algunas cosas muy leves. Realmente no estaba en mi interés académico y profesional dedicarme a eso, pero el Seminario me abrió esa perspectiva; además de que me dio el título.

Entrevistador: Y bueno, ahora como, ¿cómo ves los cambios que ha habido en el seminario, cuál es tu visión como alumno y como docente?

Entrevistado: Como alumno fue muy corta porque nada más fue una vez; como maestro es más amplia porque he dado ya el seminario más de siete veces. Se ha ido modificando mi perspectiva. Como alumno, recuerdo las complicaciones que daba el hecho de que tuvieras que leer, no tanto como conmigo porque yo estaba en la docencia; de hecho estaba ya, de alguna manera, encarrilado a leer, trabajar, leer libros de texto teóricos, aplicar un poco la metodología, yo creo que el gran problema era para los otros, los que de pronto dejaron de venir a la escuela y vieron el seminario y dijeron “a pues yo me inscribo y si es para titularme le hecho todas las ganas y todo el asunto”. Yo creo que para ellos fue más difícil. Ahora mismo todavía hay muchos alumnos que se inscriben, pero han dejado de recibir clases; o sea, están metidos en sus chambas, en sus trabajos y eso les aparta, les hace perder el hábito y la costumbre de investigar, de leer, de hacer esto, de esto que se llama trabajo académico. Entonces, mi visión como alumno si fue así de mucha complejidad, yo creo que es la misma que vive ahora. Ya como docente es muy distinta, porque hemos tenido que reestructurar el Seminario en beneficio del mismo, de los mismos avances que nos ha dado el Seminario, porque tuvo una estructura inicial y ya ha sufrido dos reestructuraciones temáticas muy fuertes en el sentido de más a las necesidades de la misma comunicación organizacional y no tanto para la titulación, porque el procedimiento sigue siendo casi el mismo pero sí ha habido adecuaciones, reestructuraciones desde el punto de vista teórico y metodológico.

Entrevistador: ¿Qué significa para ti un seminario que de la posibilidad de titulación?

Entrevistado: Pues muchas cosas. Yo creo que estoy en el selecto grupo de los que pueden decir que un seminario sirve porque soy de los beneficiados porque de ahí salió mi título, de ahí salió una especialización, me ha dado la oportunidad de no solamente trabajar en la ENEP Acatlán, sino salir de la ENEP e ir a dar cursos a otras escuelas, eso yo creo que muy pocos lo valoran, a lo mejor una tesis es muy enriquecedora desde el punto de vista personal pero en muy pocos casos te convierte en experto y en especialista en lo que estás haciendo, en el tema de lo que trata la tesis. En mi caso, me convirtió prácticamente en un especialista, he tenido que profundizar y ampliar mucho más de lo que me dio el Seminario, pues es como en todo, pero yo creo que en buena parte de los casos, no te digo que la mayoría, pero si un porcentaje del treinta por ciento de los que tomaron el Seminario, que no llevaron la preespecialidad de escritos, como es ahora en el nuevo plan (quiso decir la preespecialidad de organizacional) se embarcaron en esto. Y conste que estamos hablando de algo que realmente hace cinco años era prácticamente inexistente en Acatlán; en otras escuelas en otros lados si era más conocida la comunicación organizacional pero a partir del seminario, a partir de todo este trabajo la actualización del plan de estudios, puedo decir que la comunicación organizacional ya tiene su propio mercado, su propia área de conocimiento, se reconoce más, desde siempre ya la tenía pero en Acatlán se le reconoce más y pues sí, el seminario para mí fue abrir muchas puertas porque de formación yo soy periodista, pero por el seminario soy consultor de comunicación organizacional; entonces, imagínate, que puedo decir del seminario, pues es la maravilla para mí porque me ha dado muchas cosas: potenció mucho mi labor profesional y creo que es, en términos generales es una modalidad muy bondadosa. Bondadosa porque permite a los que se han alejado de la academia reinsertarse sin ningún problema porque se les da la teoría, se les da la metodología, se les da la asesoría, se les conduce a que aprendan comunicación organizacional y a la par hagan un trabajo de investigación. Lo que es lo mejor de todo, no es una investigación así ¡vamos a ver que sale!, sino ya está estructurada de tal forma que se sabe qué instrumentos se van a aplicar, lo único que no se tiene realmente planificado es el objeto de estudio, puede ser cualquier organización, empresa,

institución; entonces, el seminario es una forma yo creo que de las más bondadosas para titularse, bondadosas en cuanto a que sin perder el rigor, ayuda al sustentante a aprovechar sus capacidades, es como la memoria de desempeño. La memoria de desempeño te dice: cuéntame, sistematízame toda tu experiencia y apórtala a la escuela, digo yo creo que eso es una manera muy simple, muy sencilla de cumplir y que ha permitido que mucha gente que tiene muchos años en el ámbito profesional den a conocer su experiencia. Entonces, el seminario como opción de titulación es una maravilla porque yo he visto alumnos de la primera, segunda generación que lo intentaron diez, doce veces, hacer una tesis y ya entran al seminario lo terminan, es algo que a nosotros nos enorgullece, nos hace sentir bien porque era gente que en su vida iba a tener la oportunidad de hacer una tesis, por muchas razones, si quieren por incapacidad, por falta de tiempo, por falta de claridad, son muchas las razones. Pero se titularon más de 150 tesis; es un buen número para 18 años ¡olvídate!, es no un record pero sí es un buen número si tomamos en que hay, me habían dicho que eran había seiscientas y tantas tesis. Del seminario yo creo que fácil hay un diez por ciento y sólo tiene 18 de haberse implantado, y es un sólo seminario. Cada seminario se hace más o menos una vez al año.

Entrevistador: ¿Qué problemas existieron cuando tu participaste o que te hayas enterado como alumno? y ¿qué problemas encuentras ahora como parte del seminario?

Entrevistado: Mira yo creo que son los problemas normales de toda..., de todo proyecto universitario, había un problema de que era una opción nueva, se reglamento prácticamente sobre la marcha el mismo seminario permitió que se reglamentara y al hacerse el seminario se siguieron las directrices que marcaron el mismo diseñado por una profesora, ella lo diseñó y se adoptó como tal, entonces afortunadamente para aquel tiempo ya la misma Universidad el rector ya había aprobado las nuevas opciones de titulación estaba hecho el campo, el problema ahí y que pues finalmente no lo fue tanto, era que aceptaran la propuesta y se aceptó, entonces Laura fue la que lo diseñó y lo trajo, se implantó en Acatlán entonces en aquel tiempo no había tanto problema, el problema era que

había que ponerlo en acción y había que ajustarlo porque si al principio eran demasiadas lecturas, era demasiado trabajo para un alumno que en primera instancia se le pedía que tuviera trabajo o sea porque una condición era que tuviera trabajo y se pusiera a investigar entonces obviamente que estaban pidiendo casi casi las perlas de la virgen por que había cuatro o cinco lecturas a la semana, tenías que trabajar, tenías que investigar todavía tenías que leer y era algo complejo, se tuvo que ajustar demasiado pero en cuanto a problemas por parte de las autoridades al principio no recuerdo graves problemas, de hecho con un plan experimental recibió todo el apoyo que yo creo que necesitaba. Actualmente complicaciones son mínimas, son más bien de detalle porque estamos hablando de cambio de administración, pero el proyecto pues fue aprobado por el consejo técnico. El consejo universitario a través de Acatlán fue el que lo aprobó, entonces cada lado es un proyecto que va a durar tantas veces como haya demanda, una buena difusión permite una buena captación de demanda, en este caso estudiantes que quieran titularse. Entonces los problemas son más bien así como de detalles muy pequeños. En cuanto a las autoridades, las autoridades están en la mejor disposición de ayudar, de hecho han ayudado bastante, tienen algunos recelos, por ejemplo el asunto de un proyecto, ¿por qué los proyectos son todos iguales? Bueno pues porque es la misma metodología y la misma teoría son los mismos maestros lo único que cambia es el objeto de estudio, entonces el proyecto en si pues es el mismo pero ya el reporte de investigación final pues es totalmente distinto y tratamos de hacer un proyecto distinto porque en primera está, vas contra el tiempo y aquí la dinámica del seminario, no creas que es así como que te subes al barco y es un río placido y tranquilo, no, es un rápido de tercer grado vas en la canoa y tienes que cuidarte de que no te tumba la corriente por que entras en un tobogán, en una montaña rusa si lo quieres ver de esa manera, porque estás jugando, estás haciendo investigación a velocidad, alta velocidad, en una semana tienes que hacer un grupo de discusión, en dos semanas tienes que hacer una encuesta, en tres semanas tienes que hacer esto, vamos sobre la marcha sobre tiempos ya bien establecidos, aquí son módulos de cinco semanas donde se tiene que crear un reporte de investigación , eso digo, en una tesis a lo mejor te das el lujo de

“pues órale no la hago, la entrego la otra semana o el otro mes, no, aquí tienes que cumplir con las fechas y los horarios, si no quedas fuera, entonces ahí el apoyo de las autoridades es fundamental porque necesitamos que nos den el lugar donde dar clases, nos tienen que organizar la difusión, nos tiene que ayudar a solucionar problemas que vayan presentando y yo creo que la respuesta de ellos ha sido excelente salvo que [inaudible] algunas cosillas ahí que de pronto brincan “oye queremos que los proyectos sean distintos” a bueno pues se puede trabajar tampoco es algo así como que no lo podamos hacer o estemos ocultando algo, simplemente ahí está el trabajo que se ha hecho y lo más interesante es que las autoridades tienen bien claro que más de 150 trabajos de investigación sobre un mismo tema es una información tremenda, yo creo que da trabajo hasta como para una maestría, el recopilar toda la información que se tiene de los seminarios exclusivamente da fácilmente para un doctorado también, pero las autoridades han sido muy cooperativas porque sí han permitido el trabajo y entienden la importancia del trabajo que se está haciendo, no creo que en sus planes esté el de quitar el seminario porque sería eliminar algo que está funcionando, digo si tienen algo que lo va a sustituir pues que mejor, nosotros tampoco estamos casados con la idea de [inaudible] no sabemos de antemano que tiene en algún momento pues no va a funcionar, no va a haber demanda de alumnos o no sé, muchas cosas que pueden pasar pero yo creo que son más ventajas que problemas los que ha tenido el seminario. Por ahí en algún tiempo una idea de que se estaban vendiendo los títulos y yo creo que es la peor imagen de alguien que no sabe lo que se está haciendo, cuando alguien dice “es que en el seminario se están vendiendo los títulos” bueno pues, pueden pensar lo que quiera y si tiene mayor dudas pues que haga una auditoria, y si tiene problema y si tiene las pruebas pues que las presente ya veremos nosotros, le demostraremos que el trabajo que se ha hecho ha sido todo, con todo el rigor y la necesidad que requiere todo proyecto universitario pero han sido las voces menores quienes de pronto piensan que hacer una tesis es la maravilla, una tesis es un trabajo de investigación como cualquier otro que lo quieren hacer de tres o cuatro años pues ese es su problema, una tesis bien hecha se puede hacer en seis meses, en el título universitario

no dice “ me tarde cuatro años en hacer la tesis” simplemente dice: Licenciado en Comunicación o en Periodismo, entonces quienes tratan de poner como modelo “ah... es que si haces una tesis es mejor”, no, no, no es una falacia, es una mentira y es algo que desvirtúa el trabajo mismo de la Universidad, es como si dijeras “ah no, es que si haces una memoria eres ésto o eres aquello, no, durante quince años trabajaste en una empresa de comunicación y tu experiencia es tan valiosa como aquel que hace una tesis de tres años. Son cosas totalmente validas, ahora el que hace el seminario ya quisiera yo ver a la mayoría en un tren de vida como ese, que entrevistaran a la gente que ha estado en los seminarios para preguntarle si realmente se compraron el título, ellos pagan por que nosotros les digamos que hacer, les demos clase, les demos el material les proporcionemos todo lo necesario para que puedan hacer el reporte de investigación yo hasta bromeo con ellos y les digo que nos pagan para hacerles pasar un año de perros por que los traemos movidos y les exigimos y los regañamos y todo, no cualquiera aguanta un seminario, no cualquiera aguanta la presión de hacer una investigación a este nivel en nueve meses y nueve meses que sino cumples los plazos estas afuera, digo, a lo mejor una tesis te puede dar cuatro años o una memoria te lleva ocho, un año y medio o dos años, te la puedes llevar muy campechana, el seminario son nueve meses, si en esos nueve meses no cumpliste, estas fuera y perdiste lo que pagaste por el seminario, ni siquiera quiere decir esto que pagues y te la campechaneas nueve meses y al final digas “a bueno pues ya denme mi título”, no, tienen que presentar un examen profesional, tiene que defender su trabajo, tiene que demostrar que además de la aptitud, el conocimiento todo tiene la actitud para ser un licenciado en Comunicación o Periodismo y Comunicación Colectiva y eso pues es, es importante. Te digo la pregunta que me habías hecho ha sido más apoyo de las autoridades y yo creo que están en su papel de ver que no se pierda el rigor que no se pierda el orden, que no se pierda el objetivo, yo creo que para eso están las autoridades, para que todo continué tal y como está planeado, más allá de que sean buenas o malas autoridades eso creo que no nos causa ningún problema, entonces en términos generales yo creo que ha sido más el apoyo que los obstáculos. A pesar de las dificultades encontradas es muy halagador al paso del tiempo

pues ya es el seminario más longevo el que se ha mantenido, hemos reestructurado la planta docente o sea ni siquiera son los mismos maestros originales, el primero estuvo Laura Mancilla, estuvo David Fragoso, estuvo Xavier Ávila que sigue, es el único que sigue del grupo original, se me fue el nombre es un maestro de matemáticas Alejandro Moreno y ¿quién más? Jesús González Almaguer fueron los maestros originales, después nos integramos, bueno se fue, salió Laura, salió Alejandro, entro Jorge Pérez y entre yo en el segundo seminario, Xavier Jorge y yo nos hemos mantenido y después hubo por ahí un cambio, salió David Fragoso y salió Jesús González Almaguer, entro Jaime Pérez y luego entró Enrique Arellano y luego Diego Juárez también estuvo en un tiempo, y ya los últimos en el anterior entró Humberto Ramos y Fernando Martínez. También la planta docente ha sufrido cambios adecuación, además pues son 19 años dando lo mismo como que sí requiere de mucha paciencia y mucha calma y esa idea de la autocrítica porque el seminario no es el mismo es una cosa más pertinente a estos tiempos.

Entrevistador: ¿Qué cambios curriculares se han dado en el STE-OCC?

Entrevistado: Mira, yo creo que primero una adecuación muy fuerte porque el primer seminario estaba muy inclinado a la tecnología, éste fincaba todo el trabajo de comunicación según el concepto de tecnología, luego la transformación más fuerte que se dio fue para darle más peso a la comunicación y a la organización que sería un punto intermedio y el que estamos actualmente manejando tiene un punto de vista más fuerte en lo que sería la cultura, entonces hemos pasado de la tecnología como elemento aglutinador a la cultura, prácticamente lo que se hace es un estudio de la cultura organizacional desde el punto de vista de la comunicación organizacional, entonces ha sido un cambio pues si no radical al menos si muy sustancial de lo que era la propuesta original a lo que es actualmente, entonces entendemos que la cultura es algo más complejo, en algunos casos más manejable y más efectivo para hacer una propuesta de intervención comunicativa [inaudible] . La metodología está enfocada a esto, a lograr que el alumno con el conocimiento pertinente de la comunicación organizacional pueda modificar la cultura organizacional, entonces es un cambio con el mismo concepto de la comunicación organizacional pues es un

cambio muy fuerte porque estamos apostando a que la comunicación puede mejorar a las empresas, no es una reingeniería administrativa o económica o psicológica, es una reingeniería que basada en la comunicación trata de rearticular a las organización porque pensamos y seguimos creyendo que la comunicación puede ayudar a mejorar a la organización y específicamente a mejorar y conservar la cultura de la organización y eso es un cambio que nos permitió pues mucho más [inaudible] y una actualización tremenda porque la organización cambia totalmente, las mismas propuestas comunicativas son más coherentes en algún momento en cuanto a lo que se está buscando como cultura, más que nada verificar que la tecnología estuviera acorde con los [inaudible] y que la comunicación permitiera un mejor [inaudible] y una propuesta de intervención capaz y lo suficientemente poderosa como para modificar la conducta de la organización, digo, es un trabajo más laborioso con menos riesgos de fallas, menos margen de error [inaudible]

Entrevistador: ¿Algunos trabajos representativos que recuerdes que ha dejado este seminario?

Entrevistado: No pues hay varios mira como las organizaciones son muy variadas realmente no tenemos límite, a veces pedimos que haya una organización pero en términos generales han sido muy aleccionadoras las de los partidos políticos como el PRD, PRI, PAN o sea los hemos analizado y como organizaciones pues son, no existen pues no tienen ni la menor idea de lo que es una organización por eso es que son lo que son y obviamente a los sindicatos, las instituciones públicas muchas características que uno supone, ya cuando las analizas dices por eso son así, sindicatos que trabajan nada más pues como lo que son sindicatos blancos, las instituciones bancarias también son un desastre, hay un área muy interesante de empresas familiares, yo creo que no hay una investigación que por sí misma, digamos, haya dado más que las otras, todas en su circunstancia, en su segmento, en sus características aportan mucho o todo es cuestión de [inaudible] ahora esas son en cuanto a tipo de organización ya cuando a la lisas los tipos de líderes pues dices “oye por qué un líder es así y por qué es asado ¿no? puedes analizar a los líderes de hecho en los trabajos realizados el líder aparece y cruza todos, puedes

hacer un estudio de liderazgo en México en las organizaciones mexicanas estudiando y retomando lo que se habla de los líderes, desde el líder autoritario, mal preparado pero con una suerte terrible para que su organización funcione, hasta los líderes que se han preparado que han estudiado y que saben conducir en su organización perfectamente hasta los líderes que están ahí nada más de membrete. La organización funciona perfectamente lo único que necesita es un líder que no quiera tronar las cosas [inaudible] yo creo que cada investigación tiene su peso propio, habrá una que otra que si sea excepcional, no sé, recuerdo algunas de Banamex, alguna del metro otra del PAN Partido Acción Nacional de Naucalpan por cierto, que si [inaudible] excelentemente bien realizadas, pero también uno que otro estudio se prestaban, en otros pues falla un poco el sustentante pero saca lo mínimo que se le está exigiendo [inaudible] esa ya es una característica natural en un investigador [inaudible] pero yo creo que todas las organizaciones tiene su propio valor, tenemos instituciones públicas, tenemos instituciones privadas, tenemos empresas pequeñas, grandes [inaudible].

Entrevistador: Agradecemos tu tiempo y espacio para la realización de esta entrevista, gracias.

Entrevistado: Fue un placer.

ENTREVISTA A: Jaime Pérez Dávila

FECHA: 5 de mayo de 2011.

Entrevistador: Para comenzar, le agradezco enormemente el hecho de que me haya concedido esta entrevista. Como le expliqué hace unos días, la plática girará en torno a la historia del Seminario y aspectos que de ella pudieran derivarse durante esta conversación. Muchas gracias.

Entrevistado: No, a ti, a ver qué podemos platicar.

Entrevistador: Dígame, ¿cómo inicia el STE-OCC?

Entrevistado: Para comenzar a hablar del origen del Seminario sería necesario remontarnos a algún tiempo atrás, porque nosotros entramos en un contexto en el que había ocurrido el Primer Congreso Universitario, aquel que se había originado como producto de la huelga de 19... no me acuerdo que año era, fue 87-88, entonces fue el Primer Congreso universitario que se realizó en la Universidad Nacional, por ahí de los años 90 o 91; y en la que el Congreso Universitario había acordado(...) bueno, primero, el Congreso Universitario era en sí una novedad, porque era el primer esfuerzo institucional por renovar a toda la Universidad Nacional y resolver algunos problemas estructurales que allá se estaban viviendo, de muchos tipos, por ejemplo: de Ley Orgánica, formas de titulación, actualización de planes y programas de estudio, etc., etc. Eso es en cuanto al contexto general. La huelga que fue comandada por el CU, de alguna manera fue una huelga muy exitosa, en donde sus dirigentes ahora están encambrados políticamente, me refiero a Ondorica, Imaz, etc., etc. Y entonces entramos nosotros en ese contexto de trabajo, ya con muchas líneas que se nos exigen desde arriba. Nosotros entramos a trabajar al programa de la carrera de Comunicación, pero ya nos encontramos con toda una serie de necesidades institucionales.

Entrevistador: ¿Cuáles eran?

Entrevistado: Eran algunas muy concretas: revisión y cambio de plan de estudios, de la cual surge este nuevo plan de estudios de la carrera de Comunicación; atender de manera muy frontal las necesidades de titulación, porque para ese entonces ya se estaba notando que el problema de titulación estaba ya tomando tintes de problema social, no solamente dentro de la Universidad Nacional, sino dentro del contexto nacional, era en todas las Universidades. Digamos que en aquel tiempo el único que lo había medio resuelto era el TEC de Monterrey, decidiendo de una manera muy radical e innovadora, titular en automático a todos los egresados, pero la Universidad había decidido conservar de alguna manera el requisito de algún tipo de trabajo o algún tipo de requisito para poder optar por la titulación; y bueno, por supuesto, profesionalizar al máximo la planta docente, profundizar las labores de investigación que ya estaban muy debilitadas en ese tiempo. En fin, tratar de alguna manera de reactivar en general a la Universidad. Algunas pautas las dio la Institución. Cuáles: revisión y reformulación del plan de estudios, que fue una cosa que emprendimos, que nos tocó a todos. Digamos que viene mucho de la división de la escuela, viene mucho, digamos, desde muchos puntos de vista, sentimientos de frustración. Tal vez también, no lo he querido decir, pero a lo mejor sí hay muchos rasgos de división de la planta docente de la carrera de Periodismo. En fin, pero se logró y ya tenemos nuevo Plan. Otro trabajo fue hacer que tomaran cuerpo las cinco nuevas opciones de titulación que se habían decidido en el Congreso Universitario. Esas cinco opciones de titulación eran las de: examen global de conocimientos, reporte de servicio social, el Seminario de Titulación Extra Curricular, la de tesina y la tradicional que es la tesis. Y entonces nos toca hacer operativo ese trabajo, así que se proponen vías de trabajo con los profesores de carrera para que ellos se encargaran de un examen global de conocimientos –una línea que nunca llegó a nada-; además del reporte de experiencia profesional, que es una cosa que trabaja muchísimo Diego y Miguel, pero que, desafortunadamente, y ahora podemos decirlo con toda certeza, no es algo que no haya sido aceptado no por la Institución, porque la Institución ya lo tiene aprobado legalmente, pero creo que no se ha aprobado por la planta docente, porque se ha topado y se ha topado, y se sigue topando con muchos

problemas, al grado tal que yo creo que los profesores que trataron de impulsar esta alternativa, deben estar decidiendo, por ejemplo en el caso de Miguel, no hacer ningún tipo de trabajo en esa opción, pues para qué. Otro aspecto fue la tesina, que realmente se trató de operacionalizar, yo trabajé mucho en esa opción. Por ejemplo, diferenciar en ese sentido, la tesis de la tesina y las diferentes modalidades en que podría aceptarse una tesina. Por ejemplo hablábamos de una tesina descriptiva, de compilación de información, hablábamos de una tesina de investigación empírica, no recuerdo ahorita más, pero eran también como cinco modalidades de tesina. En realidad yo creo que no se han aceptado, porque no se ha hecho una discusión a fondo, que creo que es el verdadero problema u obstáculo a la titulación, de qué se entiende por titulación a nivel licenciatura, eso no se ha resuelto aquí ni en ningún otro lugar de la república.

Entrevistador: ¿Qué entiende por titulación?

Entrevistado: Mira, yo a la licenciatura la entiendo como una licencia para poder ejercer profesionalmente, entonces si un estudiante universitario demuestra y por eso de alguna manera el reporte de servicio profesional o de experiencia profesional, demuestra cierta habilidad para poder ser aplicada en el campo profesional, ya con eso. Aunque no tenga un dominio teórico exhaustivo, aunque no tenga una suficiencia metodológica, teórica, hipotética, constructivista y otros no sé qué tantos rollos y que puede ejercer efectivamente en el campo profesional, por supuesto yo lo pasaba con los ojos cerrados. Mira, hay muchísimo profesional afuera que no está titulado, que es un profesional de excelencia, pero porque no puede hacer una tesis en los cánones de la investigación científica y que además no le interesa. Su campo profesional está en otro rollo, por supuesto que no se va a dedicar de buenas a primeras a la investigación científica, pues entonces nunca se va a titular. Ese es un problema. Ahora, ese canon y esa discusión la tenemos aquí, en Acatlán y no hemos llegado a ninguna solución este sentido. Mira, por ejemplo, ahí sí yo tengo muchas diferencias con Xavier, porque él pide mucho, incluso Héctor y a lo mejor, la mayor parte de los profesores de la ENEP Acatlán. Porque sí piden mucho trabajo teórico, no lo descarto, yo mismo me dedico a la

teoría, pero también estoy consciente de que no le podemos exigir esto a muchísima gente que no va a dedicarse al trabajo teórico, sino al trabajo profesional y entonces si no tenemos claro lo que es el nivel de licenciatura, la vamos a seguir confundiendo con una tesis de maestría y lo van a seguir confundiendo también con una tesis de doctorado. Mira, aquí en México, y aquí en esta escuela, en las tesis de licenciatura, se pide mucho que los alumnos aporten. No podemos pedir eso. En Alemania tienen muy claro que ese nivel lo tiene el doctorado, un alumno en el nivel licenciatura, mira, con muchísimos esfuerzos, está aprendiendo cuando mucho una perspectiva teórica y nosotros les estamos pidiendo ya que seleccionen algunas de las diferentes que existen. Yo mismo, he podido tener una panorámica general en el campo de la teoría, después de 15 años de experiencia profesional docente. Lo que quiere decir que son 15 años de experiencia profesional dedicados al estudio, en mi campo específico de desarrollo que es la teoría de la comunicación. Ahorita a lo mejor sí podría hacer una selección, el estudiante no, pero ni soñarlo. Eso no se tiene claro. Y otra, también siento yo que puede ser difícil de decirlo, puede haber ahí incongruencias, muchos profesores piden el máximo de investigación y no son investigadores, te lo digo honestamente, porque si lo fueran sabrían que el trabajo de investigación ya profesionalizado, es un trabajo en equipo muy complejo, muy articulado. Tan sólo observemos la forma de actuar de las agencias de investigación, son gentes que para hacer un proyecto intervienen, dependiendo el grado de la complejidad, pueden intervenir hasta 50 personas. Ese es un trabajo nacional, para tener un trabajo listo en menos de un mes. También es una de las cosas que pauta el mercado profesional. Cuando un profesor, la neta, les pide a sus alumnos una encuesta de 300 o 400 casos, yo digo, pues va a acabar en cuatro años o más. Imagínate que este alumno levante cuatrocientos casos él solito. En tiempo, ¿cuánto significa? No lo sé. Ahora, levantar, después de eso viene la codificación, cuestionario por cuestionario, y después de la codificación, la captura y después de la captura, el procesamiento, y luego después la interpretación. ¿Les gusta cinco años? Y luego aparte la reflexión teórica, tres años. No les podemos estar pidiendo eso a los alumnos. Pero no estamos de acuerdo y esta visión que yo mantengo aquí y a estas alturas yo ya discutí,

yo ya di combate, no ha pasado ni madres. Los profesores siguen manteniendo el mismo punto de vista, bueno no caminan. Yo creo, la verdad honestamente, que mientras no caminemos hacia la definición de esto, no va a cambiar nada. Y por eso el problema de titulación es un problema en México ya con tintes de social y además es uno de los argumentos por los cuales se está criticando a la Universidad pública, porque no titula a sus propios egresados. Una Institución que no puede ser capaz de titular a la gente que está formando, es una Institución que de antemano está descalificando a sus propios egresados, a sus propios estudiantes y no camina la cosa. Pregúntenle a Lourdes López, a Héctor Torres Lima, a Xavier Ávila, a todo el mundo. No hay acuerdo sobre lo que es una tesis de licenciatura. Si, entonces por eso no camino. Lo único que si camino y a lo mejor aquí está el secreto de que haya caminado. De todo eso lo único que camino fue el seminario de titulación extracurricular. Fue una cosa que decidió Alejandro, como jefe de programa; lo decidió a partir de que él sabía que algunos profesores habíamos estudiado comunicación institucional, creo yo que creyó en ese momento en la conveniencia de que un grupo de profesores tuviera esa especialidad y al mismo tiempo la necesidad de estudiar un seminario con esas características, entonces poder abatir de alguna manera los carentes de titulación. Si, entonces invito a este grupo de profesores; y se empezó a dar. Y así funciona porque creo que el asunto quedo en manos de cinco profesores, no quedo en manos de cinco profesores que iban a compartir una responsabilidad, que iban a ser evaluados por esa responsabilidad, que iban a ser incluso etiquetados por esa responsabilidad, ya sea si terminaban bien o terminaban mal.; y que en ese sentido, digamos que es riesgoso para los que participamos en ese tiempo. Riesgoso para Alejandro, porque había una modalidad que en ninguna parte de la universidad se había abierto. Riesgoso para mí porque yo tenía la responsabilidad institucional de echarlo a andar, y de acompañar al seminario hasta sus últimas consecuencias; y responsabilidad de los profesores porque significaba preparar bien el seminario, echar a andar los trabajos y sobre todo, fundamentalmente, terminar los trabajos. David Fragoso también fue profesor del seminario, ahora que me estoy acordando. No les dijeron que también David participo, el participo en el primero, y

luego participo en las revisiones; él es pionero en el asunto. Fue profesor, tuvo una responsabilidad grande en ese momento. Si, entonces bueno, participo David, Laura Mancilla, Alejandro, esta persona, el personaje que te dije, Javier Dávila y Chucho. Y entonces, yo creo que ante tanta exigencia, déjenme decirles, esto no lo saben mucho los profesores, o a lo mejor si lo supieron; pero Alejandro y yo si sabíamos que la mirada de la universidad si estaba sobre nosotros, si y yo creo que también los profesores lo supieron, no, porque era el primero en su tipo en toda la universidad; y aquí se abrieron tres: uno en comunicación, otro en pedagogía, y otro creo, no estoy seguro en diseño grafico. Entonces eran como seminarios piloto si se dan cuenta, una especie de laboratorio, entonces nosotros íbamos a dar la pauta de si servía o no servía. Entonces, quiero decir con esto que no solamente el Dr. En aquel tiempo era Víctor Palencia, estaba al pendiente del trabajo, sino también la gente de la rectoría, estaba al pendiente del trabajo, de que iba a suceder con esto. Yo creo que esto obligo a que con meses de anterioridad. Los profesores como yo que los acompañe en ese trabajo, se discutiera mucho que dar, como darlo, que módulos abrir, como calificar. Que tipos de trabajos dar, que requeríamos ahora que efectivamente se asegurara que los trabajos al final se acabaran y se fueron no les miento, cinco meses de trabajo previos al seminario, nos reuníamos entre semana y nos llegamos a reunir incluso los fines de semana, si, o en una de esas nos reuníamos hasta en los Vips, en los Wings, dependiendo de quién tenía más problema para poder ayudarlo, Entonces, fíjense: es el contexto por un lado y la responsabilidad, nos iban a cortar la cabeza si no salía bien y por otro lado, este trabajo lo que creo que configuro un producto muy interesante, muy interesante. Yo no sé si lo han vivido, pero bueno a lo mejor no lo han vivido; ahorita sí ya lo veo con toda claridad. Una materia es muy ambigua, por ejemplo, porque, bueno porque se refiere a un campo que puede haber sido tocado por un montón de teorías; pero aquí se refiere a un campo más especifico y sobre todo de manera más importante, era un trabajo que se refería a una experiencia concreta de trabajo. Les pedíamos a los muchachos que estudiaran su propio trabajo, yo creo que ahí estuvo la clave. Es decir, no quedo como un seminario de teoría organizacional, tampoco quedo como un seminario de la teoría de la

comunicación organizacional; sino quedo como un trabajo practico de investigar a la comunicación desde sus diferentes puntos de vista: En ese sentido ese primer seminario, fue un seminario multidisciplinario, donde la perspectiva sociológica la iba a dar Laura. La perspectiva psicológica la iba a dar Alejandro, la perspectiva comunicacional la iba a dar Chucho, y la perspectiva metodológica la iba a dar David. Si, entonces era padre el seminario, y todo esto se iba a aplicar, es decir se iba a investigar la dimensión psicológica del propio trabajo del estudiante, se iba a investigar la dimensión comunicativa del propio trabajo del estudiante, la dimensión sociológica, e incluso la dimensión económica. Xavier se tuvo que aventar capítulos del capital de Marx, para poder dar el seminario, en ese sentido el primer seminario fue de muy alto, altísimo nivel académico, y se pusieron filtros al primer modulo debería entregarse el, como se llama, el diseño de investigación, y al tercer modulo, debería de entregarse ya un adelanto del trabajo.; de tal forma que al finalizar el ultimo modulo, ya lo único que faltara fuera el trabajo respectivo de ese último modulo y dar dos meses cuando mucho, se titulara quien se titulara, si, para, este como se llama, poder terminar el trabajo final, y entregarlo, y que pudiera pasar a revisión, bueno eso en cuanto al producto. Pero también paso algo muy importante en cuanto a las personalidades; los maestros como les acabo de decir, estaban presionados. Yo no sé si los presione mucho, miren yo tuve pleito con David desde ahí, tuve pleito con Alejandro; a lo mejor los presione mucho. No se quiero que luego me platiquen, que les pregunten. Quiero que le pregunten a Alejandro, el y yo terminamos enojados, yo los presione mucho y ellos me empezaron a ver como una especie de patrón; o por lo menos eso es lo creo que ellos creen., o no sé, porque yo me sentía muy presionado, ósea para mi, el seminario tenía que salir muy bien a cambio de lugar. Y entonces en esa opt6ica yo me inserte en el trabajo de todos ellos: Quiero saber ahora como se sentían los maestros, como se sintió Chucho, como se sintió Xavier. Laura Mancilla, ya no tengo idea donde este, pero también quisiera saber cómo se sintió Laura, como me vieron ellos pues también. Entonces, a lo mejor yo con un lado por la presión, y es una presión que comunico a mis compañeros profesores y es una comunicación que es una presión que los hace a ellos cohesionar.

Y en términos de diseño académico era un trabajo muy chingón; sacan un diseño maravilloso, pero viene una parte importante; los alumnos. Creo que los alumnos, SIMO me equivoco también se sienten como especie de personas en laboratorio. Si, como conejillos de indias. ¿Por qué?, porque también ellos saben que les va a pasar. Ojo, el seminario es autofinanciable, lo que quiere decir que los alumnos pagan por el seminario y es la primera cosa que la UNAM se atreve a cobrar; si. Entonces por ahí podría venir un problemón marca diablo también; están cobrando y no están funcionando los seminarios. Fíjense, el alumno empieza a tener un poder y luego sumamente incertidumbre, si, de no saber si se van a titular y además, necesitan titularse; todo ese primer grupo necesitaba titularse. Eran gente brillantísima. Miren: Jorge Pérez, estaba Martín Camacho, estaba en aquel momento el entonces, creo subsecretario de información de la Secretaría de Gobernación, no me acuerdo como se llamaba, pero había gente de este nivel; estaba, bueno Leticia Almada, por supuesto; estaba, este, es que no me acuerdo de todos; pero gente brillantísima y muy exigente, muy, muy exigente. Y entonces todos estos, azuzados por dos o tres líderes que este cuate era, ay se me fue su nombre también que me lo sabía, hasta llegamos a cotorrear después de que todo había pasado. Este, empezaron a cohesionarse, como que se han sintieron, ahora estoy pensando que como aislados, solos o desamparados; pero ojo, habían pagado un seminario que les había prometido titularse, y entonces se unieron como no tienen idea, fue un grupo súper unido, pero al mismo tiempo, extraordinariamente exigente, ¿Con quién?, con la institución y con los profesores. Ahí empezaron a darse los primeros problemas, entonces, alumnos cohesionados que incorporan una nueva presión; la de o me titulas o me titulas: Yo voy a hacer todo lo que tú me digas pero tú me tienes que asegurar la titulación, y si no te armo un escándalo. Y tenían además el chance de hacerlo no, y ya en aquel momento estaba el escándalo del plan de estudios. Si, fueron contextos difíciles, no podíamos, yo no podía permitir, que el seminario se saliera de control. Por tanto, esto hace que entonces, prácticamente cada sábado profesores y alumnos junto con migo, como autoridad en ese tiempo, nos empecemos a reunir. Oiga nosotros notamos que hay estas broncas, decían los alumnos. Y los profesores: si

nosotros notamos que ustedes no están haciendo eso. Y además Jaime, nosotros profesores y alumnos necesitamos esto y eso. Se armó una especie de exigencia inicial, que a la postre saben en qué derivó; como que en una especie de acuerdo implícito, no dialogado, no negociado, sino que de alguna manera sentido. Y los profesores tuvieron que decir: Tenemos que resolver problemas, hay que resolverlos. Y yo por mi parte, bueno, todo lo que sea administrativo se los tengo que dejar planchadito para que no haya bronca. Entonces me metí en una negociación con servicios sociales que es una cosa espeluznante, si, me metí en negociaciones en lo que le tocaba al programa que yo representaba, si y en negociaciones especiales con la dirección de la escuela para que la dirección nos diera, digamos una especie, de cómo se llama, de vía rápida para la titulación, de forma tal que los muchachos no tuvieran ningún derecho; pero tampoco problema, y los muchachos por su parte, toda esa primera generación del seminario, bueno, hacer todo lo que este de por medio, si ayudarse incluso entre ellos, verse los sábados y domingos; ahí se armó una dinámica que hasta la fecha muchos continúan como Xavier, no, que le gusta trabajar sábados y domingos, que no es necesario si no hay necesidad, pero ahí se armó. ¿Por qué? A mitad del seminario las cosas no estaban funcionando, no salían, la verdad no salían he. Esa es mi perspectiva, entonces tuvimos que trabajar mucho, tuvimos que acordar mucho, tuvimos que duplicar la capacidad de trabajo; y fue así como las cosas empezaron a darse hacia el final del seminario, esta presión inicial. Fíjense que cosa tan curiosa, creo se convirtió en solidaridad, ahora entiendo porque, yo presionado, los profesores presionados, los alumnos presionados, y todo mundo vigilándonos; creo que lo que provocó fue una especie de cohesión. Si, manejada además muy bien por los profesores. David es muy bueno manejando grupos, lo mismo que Chucho, que es muy apapachador; Xavier es muy exigente; Laura Mancilla es brillante, entonces como que las personalidades de cada uno de ellos supieron manejar de manera extraordinaria el grupo del seminario. Y no era fácil. Déjame decirte, no es fácil dirigir a Jorge Pérez, no es fácil dirigir a Martín Camacho, no es fácil decirle a un subsecretario de la Secretaría de Gobernación has esto. Ese cuate en aquel tiempo estaba negociando con media prensa de la República

mexicana. Llegaba a un estado de la República y le hablaba a un representante de coordinación de comunicación social, rapidito lo atendían al cuate ese. Y así como ese cuate, todos, todos eh. Entonces bueno ahí si hay que reconocerle mucho a la capacidad y el manejo de grupo de los profesores que logro esto y se convirtió en solidaridad. No. Bueno, ¿Que ocurrió?, nos volvimos a reunir, yo no sé cuantas veces fueron, seguro más de cincuenta reuniones, si, y acordamos tiempo, algo que no hizo ninguno de los otros dos seminarios. Tienen tanto tiempo para corregir, tanto tiempo para revisión; fijense fue padre porque ahí los profesores también tenían que comprometerse y los profesores también se pusieron tiempos de revisión, y no es fácil, y entonces se articulo como no se pueden leer; un profesor no puede leer quince trabajos en dos meses, se articulo algo, ósea puras experiencias novedosas, bueno pues que entonces nada más se leyeran siete u ocho no me acuerdo cada quien. Comprometerse a leerlas en tan poco tiempo dos meses, no de forma tal que los alumnos tres meses después estaban entregando y entonces confiar en los dictámenes de los profesores, si y confiar en las asesoráis de los profesores y es que tiene que ser así si un profesor asesora tres y está leyendo ocho tiene una visión de todo el seminario, si, si un profesor junto con los alumnos me dijeran ya va, yo que debería de haber hecho, pues no obstaculizarlos lo que todo el mundo hacia, entonces profesor tú dices que si órale, par mi tu eres profesor del seminario tienes toda la autoridad del mundo que me corresponde a mi planchar todo, órale ya estaba planchado y nos fuimos rápido con la dirección, rápido con servicios escolares, rápido de parte de ¿Cómo se llama? de la coordinación a nombrar sinodales fue un procedimiento exprés que normalmente, ahorita, desgraciadamente está siendo como de tres, ocho meses nosotros lo hicimos en una semana en dos semanas ya teníamos todos los sinodales oficiales totalmente asignados, además todos los trabajos ya oficialmente con votos aprobatorios o sea todo lo que es papelería se hizo en dos semanas todo , todo terminación de trabajo o trabajo concluido votos aprobatorios, asignación sobre oficiales que es un trámite que también se hace aquí, aprobación por ejemplo de sinodales por parte de la dirección de la escuela que, en este caso, era del Ing. Víctor Palencia. Acto seguido

conseguir también los espacios y hacer los exámenes profesionales diariamente en un marco de dos semanas y trabajar un trabajar del demonio, entonces los exámenes oficiales comenzaban a las nueve de la mañana, a las once y a las dos se interrumpían para comer, a las cuatro regresábamos, a las siete y a los ocho terminábamos diario hasta acabar con el ultimo. Conclusión se titularon trece de quince y dos por que desertaron en el segundo modulo fue cuando comenzaron en el segundo modulo todo mundo estaba espantado porque fueron las dos primeras dos deserciones y estas dos deserciones no saben cómo pegaron en le animo de todo mundo no, tanto de estudiantes como de maestros, pero después al final trece de quince éxito rotundo, pero además no solamente eso, si no que el de pedagogía no se termino y el de diseño grafico no se termino, déjenme decirles que hubo auditoria de rectoría por que había recursos económicos ahí en juego. Auditoria a pedagogía ¿qué ocurrió? Auditoria a diseño grafico, eso lo sé yo que era la autoridad en aquel tiempo fue un desmadre y nosotros no tranquilos cumplieron. ¿Sirven los seminarios? si ¿quién fue la primera dependencia universitaria que los organizo? La ENEP Acatlán ¿La primera carrera que los organizó? periodismo en toda la Universidad Nacional y fue exitoso. Pero costó muchísimo, porque no sabíamos hacer un seminario de titulación honestamente no sabíamos cómo desarrollarlo como programarlo, que tiempos darle, como resolver los problemas de requisitos de tramites institucionales que se deben de llenar, si, no sabíamos como orientar un trabajo para que efectivamente se iniciaran y acabaran en el termino de ocho meses, si, todo mundo está en la universidad discúlpeme todo el mundo está con la visión de Héctor trabaja tres años y haber si se titula tenemos que romper con esa tradición así, es decir romper esquema tras romper esquema tras romper y fue muy difícil, porque creen que Lourdes López no nos acepta, no Linda Osorio, ni Rubén Ortiz Rubio no nos aceptan, si, pero bueno lo tuvimos que hacer y ahora si pienso que bueno nos abrió a sí mismos a los profesores y a los alumnos una división distinta de un trabajo universitario distinto que si se puede hacer y con alta calidad académica. Pasada esta primera experiencia yo creo que todo lo demás fue ferrocarril sobre ruedas, al

grado tal de que empezamos a configurar un modo de poder titular a gente en cuatro meses y ya se hizo, pero no aquí, aquí ya no nos quieren, se hizo en San Luis Potosí.

Entrevistador: ¿Entonces el curso en San Luis Potosí es un producto del seminario?

Entrevistado: Pues la verdad si porque yo lo saque de ahí, no, o sea mi mente lo empezó a configurar de ahí, pero para ese entonces yo ya estaba muy cansado, muy frustrado y agobiado todo, con la escuela, y entonces (...) ya habíamos dado este seminario en San Luis Potosí, pero nos dijo Jorge: esta es la cosa más rápida que no sé qué, y le dije: a los muchachos miren yo tengo esto, siento que se puede hacer hasta en dos meses de los cuatro para que efectivamente lo hagan, si, por que hasta ahí trate de hacer un piloto con gente de aquí y más o menos me di una idea de que más se necesitaba, entonces por eso dije háganlo en cuatro meses, pruébenlo como ven, a pues órale. Entonces los que se aventaron fueron Jorge y Martín y ellos realmente fueron los que aplicaron el documento y los condenados tuvieron éxito, es decir el documento servía, ¿Saben a cuanta gente titularon los canijos? En esos cuatro meses en ese año titularon alrededor de sesenta personas en cuatro meses.

Entrevistador: ¿Entre ellos dos?

Entrevistado: Entre ellos dos, fíjense otro trabajo en seminario que ya se había dado en San Luis Potosí, mas estos dos cursos elevaron el índice de titulación de la Autónoma de San Luis Potosí al cerca de 70% 68 punto y tantos 69 por ahí así. Déjenme decirles una cosa nadie en la Republica mexicana tiene ese índice de titulación, nadie, es mas dudo que lo tenga alguna Universidad de algún país en toda Latinoamérica y eso es un logro, entonces empezamos a especular por qué y dijimos vamos por el 100 ¿no? Que hubiera sido un logro de reconocimiento de carácter internacional que son las cosas a las que debemos pegarles, o sea si se puede, claro y si alguien auditar el trabajo que lo haga, no hay ningún problema. si se puede, si, y el asunto es las cosas ahí ya no funcionan por que las instituciones tienen muchos obstáculos legales, pero también tiene obstáculos de representación, es decir de mentalidad, de tradición académica y pensamos que las cosas se tienen que hacer de una manera determinada,

eso es lo que le da a la torre al trabajo universitario y por eso estas experiencias yo creo, se enfrentan con todas las desventajas del mundo.

Entrevistador: ¿Cómo eran las relaciones entre los profesores que daban el seminario y las autoridades?

Entrevistado: Estuvimos muy presionados por que teníamos los ojos de medio mundo institucional encima. Si, y que también los alumnos en ese momento se sentían como conejillos de indias.

Entrevistador: Hablando del contenido del seminario, nos podría decir ¿Cuál fue la primera curricula que se desarrolló?

Entrevistado: El primero era... Laura Mancilla era socióloga y dio la perspectiva de cómo el análisis sociológico se aproxima a la organización. Alejandro... ¿cómo se llama Alejandro? Moreno, Alejandro Moreno. Había estudiado la maestría en psicología social; y entonces a él le tocó dar la perspectiva psicológica en el análisis de la organización. Luego Chucho eligió dar parte de estrategias pero de comunicación, digamos la dimensión comunicativa. Xavier creo que le dio la perspectiva económica porque... hasta leyó El capital de Marx y creo que dio un rollo en ese sentido. Creo que era la parte metodológica. Fue el único seminario que se dio así. Después se hace énfasis en la comunicación y en la cultura organizacional, entonces más bien se vuelve disciplinar el seminario. Y uno de los problemas que se siguen encontrando ahora es: ¿dónde metemos la parte metodológica?, es un problema. Al principio se pensaba que lo primero que tenía que darse era la elaboración del proyecto para poderlo registrar y después del proyecto que ya siguieras con la parte contextual o de teoría de principio. Ya luego irte a las aplicaciones. Pero ahora ya no, porque el alumno, al principio, normalmente lo que pasaba; es que por ejemplo pedíamos que ellos entregaran un ante proyecto. Pero, cuando llegaban al segundo modulo, al modulo de metodología, cambiaban el proyecto; y cuando avanzaban, lo volvían a cambiar. Entonces era trabajo echado a perder. Y lo que ahora más o menos habíamos pensado es que un alumno primero debería tener el recuento teórico-contextual, y después de eso decidir un problema; con base en ese fundamento. Entonces el problema se

piensa que más o menos debería ser; estar ubicado o la intención del problema en el tercer modulo. Primero es la parte teórica contextual y luego la metodológica, y ya luego la parte de análisis.

Entrevistador: ¿Qué cambiaría al seminario en la temporada de cuando usted estuvo en él?

Entrevistado: Jugué dos papeles en el seminario, profesor y autoridad, no me arrepiento de nada. A lo mejor por eso estoy tan desgastado ahora. Ó sea me metí a fondo, sin concesiones, en ese momento más bien era: ¿Cómo me metí en esto?, estaba medio arrepentido, pero a mitad del océano no te puedes queda, te ahogas. Y le seguí, y fue muy difícil; tuve dificultades con David, y muy serias, por lo mismo. Tuve dificultades con Alejandro, tuve dificultades con servicios escolares; fui a ver al Director para promover un aumento de salario a los profesores. Innove en cuanto a procedimientos administrativos para la titulación y me costó mucho trabajo, desvelo, angustia. Esto es feo, cuando estás viviendo el estrés, la responsabilidad es una cosa de la que en ese momento te arrepientes, pero hoy a la distancia, uno dice: bueno lo que cambiaría es no tener tantos problemas ¿No?, lo que pasa es que ahora lo veo y digo, bueno valió, y hasta me siento orgulloso. ¿Por qué?, porque, mira, desde el punto de vista existencial es muy padre haberte comprometido con las personas. Ni a Jorge ni a Martín finalmente tenemos nuestras diferencias como humanos que somos ¿No?, pero tienes el lazo común de haber vivido un proceso significativo, difícil, complejo y haberlo resuelto juntos. Es decir, desde el punto de vista humano, yo a ellos no les puedo reclamar nada, en cuanto a su desempeño como alumnos dieron todo; igual creo que ellos no me pueden reclamar nada porque en mi espacio les di todo; entonces eso nos da un compromiso de amigos, pues. Y eso es padre, ir por el mundo sabiendo que cumpliste con la gente; sabiendo que cumpliste con tu trabajo, sabiendo que cumpliste con tus cuates, mira Alejandro es mi amigo pues no le fallé; ahorita pasa y lo puedo ver a los ojos ¿No? Imagínate que hubiera pasado si el pinché seminario hubiera fallado; yo estaría avergonzado con él, o con los alumnos que me pueda encontrar de ese primer seminario un día en la calle, imagínate yo creo que me les escondería ¿No?, o no sé pues. Entonces sería muy gacho. Y eso no va, al contrario; te apuesto que me los encuentro y nos saludamos bien. Y recordamos

bien, es que hubo un chorro de trabajo, un chorro. Ya después del trabajo se convertía en fiesta porque lo necesitábamos; se convertían en unos tremendos reventones, pero ahora comprendo que era porque la presión era inaudita para ellos mismos también. Entonces, también eso lo empiezas a recordar muy bien. Entonces no, creo que no cambiaría nada. Yo creo que más bien me daría miedo hacerlo de nuevo porque es muy exigente, entregarme, volver a tener la misma responsabilidad, sacar el trabajo a como dé lugar. Eso es para cuando uno se siente chavo, ahora ya no.

Entrevistador: Profesor, quiero agradecerle por la atención y tiempo brindado para esta entrevista, muchas gracias.

Entrevistado: No, gracias a ti, nos vemos.

ENTREVISTA A: Irma Silva Franco

FECHA: 9 de mayo de 2011.

Entrevistador: Buenos días, mi nombre es María del Carmen Vargas Quijano y estoy con la profesora...

Entrevistada: Irma Silva Franco

Entrevistador: Ella es profesora del STE- Organización, Comunicación y Cultura. Profesora, cuéntenos ¿el seminario ha tenido algún cambio curricular en el tiempo que usted ha estado?

Entrevistada: Mira, normalmente no; pero respecto a la manera en la que hemos organizado los temas los profesores e inclusive los énfasis en algunas temáticas y en algunas posturas si, cuando yo entre...

Entrevistador: ¿En qué año entró?

Esto fue en, a ver, ¿en qué año entre? A ver, tengo 4 versiones ya o 4 generaciones del seminario, o sea no te sé decir el año exactamente pero cómo el...

Entrevistador: Más o menos hace 5 años porque no se dan cada año

Entrevistada: Hace 5 años... ajá

Entrevistador: ¿Sería qué? ¿2006 aproximadamente?

Entrevistada: Aproximadamente...

Entrevistador: ¿2005- 2006?

Entrevistada: Fue 2005-2006 que creó el primer seminario que, en el que participé. Bueno, yo siempre he estado en el, abordando el mismo tema. Como tú sabes el seminario está dividido en 5 módulos. El módulo en el que yo estoy trabajando o he trabajado siempre es en el que se hace el análisis de la estructura, el funcionamiento de la organización y el entorno de la organización; el análisis del entorno, entonces aquí yo inicié con esa... empezando o analizando estos temas y después hubo un pequeño giro curricular en el seminario en el que el énfasis que yo ponía

estaba solamente en estructura y funcionamiento, y el entorno se veía en otro módulo, en el primer módulo, porque este módulo que yo hice es el segundo, en el primer módulo cómo una visión más contextual del análisis organizacional más que de análisis profundo, no?, como es el de la estructura y el funcionamiento. Entonces, este, esa es una de las modificaciones que se han dado desde que yo estoy.

Entrevistador: ¿y por qué no se dan a manera formal? Usted me dice, “de manera formal no”, pero ustedes han ido como modificando, ¿Por qué no se da, de manera formal?

Entrevistada: Bueno, porque esto implica toda una reestructuración, que eso no tiene ningún problema, nosotros no la hacemos, pero eh, tramitología ante las iniciativas de Acatlán.

Entrevistador: ¿Cuál es la finalidad de los cambios que ustedes que han hecho, eh, digamos extra formales. ¿Cuáles son los... el objetivo principal?

Entrevistada: el objetivo principal es cada vez tener o formar o actualizar los temas conforme a los avances y a los conocimientos que vamos adquiriendo, no? Y conforme a la experiencia en el análisis organizacional y el diseño de propuestas de intervención comunicativa, entonces el objetivo es ir haciendo cada vez propuestas más integrales, mucho más potentes y basadas en precisamente en fundamentos más potentes, entonces para eso tenemos que ir actualizándonos constantemente, teóricamente, y aplicando técnicas cada vez más pertinentes de acuerdo con esta postura, bueno, con estas posturas o estos enfoques teóricos en los que nos estamos basando.

Entrevistador: ¿Qué opinión tiene respecto a la curricula formal, del seminario, en este momento? Porque me dice “la formal no la han modificado”, ustedes han hecho cambios de acuerdo a las necesidades que ustedes piensan que les pueden beneficiar mejor a los que cursan el seminario.

Entrevistada: Mira, como esta hora creo que es muy cargada a lo teórico, muy cargada a lo teórica, y el problema no es que este cargado a lo teórico, el problema es que a la hora de hacer las propuestas de intervención, el alumno no logra rescatar todas esos conceptos y todas esas posturas teóricas para hacer una propuesta cada vez mejor, o sea

entonces, para mí el problema es que incluso el tiempo no es suficiente como para poder dejar claro al alumno todos estos planteamientos teóricos que nosotros tenemos en los primeros módulos. Entonces, esa es una de las cosas que para mí... y que hemos hecho y que se han modificado; porque además van de la mano de otros aspectos que tienen que ver con el tipo de alumnos que ahora llegan al seminario. Entonces este, yo creo que aquí, tendría que corregir, no es que este muy cargado teóricamente sino a lo mejor por cómo está estructurado, se concentran en ciertos módulos, el análisis de aspectos teóricos que después ya no da tiempo al alumno para que los comprenda, los reflexione y los aplique. O sea, este es el problema.

Entrevistador: Respecto a estos inconvenientes que nos menciona ¿usted cree que sean necesarios algunos cambios?

Entrevistada: Si, yo creo que sí, si son necesarios algunos cambios.

Entrevistador: ¿cómo cuáles?

Entrevistada: Como darle un mayor énfasis, o lograr que el alumno y que nuestros planteamientos dejen claro cómo es que la comunicación tiene que ver con las organizaciones, porque todo el recorrido que hacemos anteriormente es desde las posturas teóricas respecto al análisis organizacional y al final dejamos el análisis de qué tiene que ver la comunicación con todo esto, entonces yo considero que se debería de dar el énfasis desde el inicio para que no quede un trabajo cortado, roto, que no hay un quiebre ahí y que después se force teóricamente a que el alumno pueda explicar bueno ¿y por qué la comunicación tiene que ver con la teoría organizacional?, Sino que amararla desde el inicio, entonces creo que ahí si hace falta que empecemos a tocar o a retomar los temas de la importancia de la comunicación desde el inicio. O sea, formalmente, teóricamente se dice en el discurso pero al alumno no le queda claro, o sea, pareciera que son cosas distintas, ¿no? en lugar de llevar de la mano y que es la tarea del comunicador organizacional.

Entrevistador: ¿Tienen algún proyecto para hacer estos cambios?

Entrevistada: Pues lo hemos estado discutiendo ya de hace un tiempo acá, de hace cómo 2 años que hemos estado discutiendo algunas cosas, tenemos ya algunas anotaciones, hemos hecho algunas reuniones en las que platicamos que es lo que tenemos que hacer, este, solo nos faltan ya llevarlo a cabo.

Entrevistador: Hacer la tramitología, dicen por ahí

Entrevistada: o sea, primero ya hacer el documento formal con todos estos cambios que hemos comentado, que hemos anotado, y ya después hacer el trámite correspondiente

Entrevistador: Respecto a los significados del seminario, ¿Cuál ha sido para usted el significado personal de haber dado clase, bueno, de estar dando clases en este seminario?

Entrevistada: El significado personal, bueno para mí el seminario es un parte relevante en mi formación y en mi desempeño profesional como docente y también como trabajadora, porque además de dar clases trabajo en una institución pública, he trabajado siempre en una institución pública, en instituciones públicas, entonces el seminario a mí me ha dado muchos elementos de formación, de desarrollo, de reflexión y de crecimiento. Entonces es muy relevante para mí, para mi vida.

Entrevistador: ¿Qué experiencia grata le ha dejado este seminario?

Entrevistada: Mira, me ha dejado muchas experiencias gratas en cuanto a relación con los profesores, con los alumnos, enriquecimiento por estas relaciones de conocimiento, no solo de los profesores con los que pues ya son de todos estos años, que he trabajado con ellos sino también con los alumnos que ha habido de diversas generaciones, de diversas generaciones con diversas experiencias, entonces eso siempre enriquece mucho. Esa es una gran satisfacción pero también el aprendizaje que me ha dado, que me ha proporcionado y que me ha permitido ir creciendo personalmente y académicamente

Entrevistador: ¿Cuál es la principal aportación que usted le ha hecho al seminario? Sea personal o profesional

Entrevistada: ¿Qué yo le he hecho al seminario? Pues... Mira, creo yo que por lo que conozco del seminario antes de que yo entrara, o sea, creo yo que mi propia didáctica y mi propia manera de comprender y de tratar, de explicar el tema que a mí me compete y el trabajo de, a lo largo de todo el seminario pues, creo que eso me permitió, al propio seminario dar un giro, porque, a ver, ¿cómo lo diré?, porque siempre es importante tener una visión distinta, yo soy una de las profesoras que no participó en el seminario, que no tomé clases en el seminario, que prácticamente lo he visto de manera de externa, o sea, antes de entrar pues ya lo conocía pero yo no participé, no conocía sus contenidos, no conocía a sus profesores, entonces creo que eso te da otros elementos de crítica y de mejora para el seminario.

Entrevistador: ¿Cuáles son los beneficios laborales que ha tenido usted después de, de iniciar en el seminario

Entrevistador: ¿Beneficios laborales? Pues mira, yo te podría decir, que... no lo podría señalar específicamente después del seminario. Lo que yo tengo muy claro es que a partir de que empecé a dar clases en el seminario y que te comento que, pues me dio muchos elementos de crecimiento profesional, pues he podido aportar otras cosas en el lugar, en los lugares en dónde de trabajo, he cambiado de trabajo y he hecho otras cosas distintas fuera de aquí, de Acatlán, o sea, aquí en Acatlán pues es el seminario y las clases de siempre, no he hecho nada más después del seminario, nada más profesionalmente hablando, pero fuera pues ha sido, a partir del seminario, es cuando más he crecido. Eso me ha permitido dar también clases en otros lugares por lo que he aprendió en el seminario, clases en otros lugares como en la Universidad de San Luis Potosí, Universidad de Comunicación de San Luis Potosí y hacer varias actividades de investigación que las he podido realizar por lo aprendido en el seminario.

Entrevistador: Referente a los alumnos, bueno a los egresados, ¿de qué manera incide este seminario en el mercado laboral?

Entrevistada: Pues mira, por las experiencias que yo conozco de algunos alumnos, si les ha permitido crecer laboralmente y comenzar a develar la importancia de la comunicación organizacional en las propias organizaciones

tanto públicas como privadas, creo que eso si se ha logrado y en algunos casos, no sabría decirte cuantos, de los que yo tengo conocimiento son 3- 4 casos en los que eso, el haber hecho un trabajo de este tipo, un análisis organizacional, la propuesta de intervención organizacional, les ha abierto las puertas para ascender o por lo menos para ser reconocidos en sus empleos y entonces comenzar a hacer actividades que tienen que ver con su profesión.

Entrevistador: ¿Cuáles son los aportes que usted considera que el seminario ha hecho al campo de la Comunicación Organizacional?

Entrevistada: Pues mira, creo que son grandes aportes en cuanto a la metodología utilizada para intervenir en las organizaciones, el enfoque de la auto organización inicialmente, la metodología y el resultado, el resultado que tú conoces, más de 160 trabajos.

Entrevistador: Con los de San Luis son más de 160 trabajos

Entrevistada: Investigaciones pues profundas de las organizaciones mexicanas, y que esto ha permitido, como te comentaba, que se hagan reflexiones mucho más profundas, sobre todo de quienes están desarrollando estos temas académicamente como Javier Ávila, Jaime Pérez, como el propio profesor Jorge Pérez, que han escrito sobre lo que ha surgido, lo que ha resultado de todas estas investigaciones y que ha dado ahí algunos aportes teóricos importantes

Entrevistador: ¿Considera que el Seminario es reconocido aquí en la FES? ¿O reconoce sus aportes?

Entrevistada: Yo creo que sí. Mira, el hecho que genere ciertas críticas y discusiones es porque se reconoce, en primera instancia respecto a lo que significa el seminario y los profesores que laboramos o que participamos en él. Después, el otro reconocimiento es el gran porcentaje de titulación o lo que implica el trabajo del seminario para que el porcentaje de titulación de la carrera, eso es reconocido por las autoridades en primera instancia. Y la otra, pues la calidad del seminario, o sea, ha sobrevivido bastantes años, 18 años con ese reconocimiento de que es un seminario de calidad y así se recomienda. Entonces si tienen un reconocimiento.

Entrevistador: Sí, sus propios egresados lo comentan.

Entrevistador: ¿Considera que el seminario tiene algún reconocimiento fuera de la FES?

Entrevistada: Pues mira, fuera de la FES ¿O sea, te refieres a otras universidades?

Entrevistador: Si, a alguna otra universidad, a alguna institución pública que lo reconozca, que vaya más allá de la FES.

Entrevistador: Pues mira, como tú ahorita lo mencionaste, en la Universidad de San Luis Potosí, ahí se dio ese reconocimiento precisamente por el contexto que se dio del seminario aquí en Acatlán , eso fue una llave muy importante para llegar a San Luis y que aceptaran y que se desarrollara este trabajo allá en San Luis Potosí. Fíjate que en algunas otras instituciones públicas, pues no lo sé exactamente, si institucionalmente, o sea no sabría decirte. Probablemente sí, eso no lo conozco, lo que sí sé es que se empieza a conocer por el propio trabajo de las personas que han participado en el seminario y que lo dan a conocer a las instituciones, lo mencionan y saben que hay un seminario de este tipo aquí en Acatlán y no hay en algún otro lugar

Entrevistador: Respecto a los trabajos que usted ha asesorado, ¿cómo considera que han sido estos trabajos? Bueno, ¿cómo los podría calificar?

Entrevistada: Respecto a ¿si son buenos? Si son...

Entrevistador: Sí, claro, respecto a su contenido, a su metodología, bueno, la metodología es la misma pero no sé, igual al resultado que han tenido los chicos, las complicaciones.

Entrevistada: Pues mira, es que he tenido trabajos o asesorados de diversos tipos, ha habido trabajos muy complicados no por, no tanto por el alumno o por sus capacidades o por sus habilidades o por el aprendizaje que obtuvo en el seminario sino por la institución en la labora. Pero yo creo que en general los trabajos que han resultado de las asesorías han sido de calidad, siempre queda un sentimiento ahí de, o una idea de que algo faltó, o sea, el trabajo daba para más, el alumno daba para más, y al final algo paso que se quedó corto, no? Respecto a

todo lo que hizo, a toda la investigación que hizo, ese es un sentimiento en general, son buenos trabajos, yo te puedo decir que son buenos trabajos, ahorita si los veo a la distancia y en algunos casos que ha sucedido 1-2, que lo comento con el alumno, nos damos cuenta de que muchas decisiones de los alumnos en ese momento, no les permitieron hacer un mejor trabajo. Decisiones en el sentido de que estaba muy presionado, se les hacía muy complicado hacer tal o cual ajuste o modificación y entonces deciden dejarlo así y después “es que si lo hubiera hecho de tal manera, es que si hubiera comprendido de que se trataba hubieras hecho de manera distinta”, pero yo creo que los trabajos son muy buenos, profundizan sobre todo en la organización. El problema es que falta desarrollar en los alumnos y en nosotros, los mismos profesores, esta creatividad, imaginación para las propuestas de intervención. Creo que por ahí, a mí me gustaría trabajarlo no solo con los alumnos sino con los profesores, poder desarrollar nuestras entidades creativas que muchas veces las tenemos ahí ocultas

Entrevistador: ¿Algún trabajo que recuerde, que nos guste comentar algo? ¿Alguno en específico?

Entrevistada: Mira, a ver, hay muchos trabajos en los que es muy importante para el propio estudiante, el propio seminarista, que es muy importante en términos académicos, en términos incluso hasta sentimentales y en términos de desarrollo profesional y personal. Hay uno que recuerdo porque a mí me llamaba mucho la atención es un egresado, bueno, en ese momento era uno de los egresados de las primeras generaciones de Acatlán, y era, y fue pues hacer análisis de una organización muy peculiar, porque era un programa de desarrollo social federal muy peculiar pero que estaba dirigido a la capacitación de mujeres indígenas. Entonces ese trabajo para mí, me creo muchas expectativas, porque el alumno que tenía mucho tiempo de haber egresado se enfrentó a actualizarse teórica y metodológicamente y tecnológicamente; aunque ahora es una persona con muchas capacidades, con mucha experiencia, pero fue una cuestión muy dura para él porque tenía que comenzar a aprender, a re-aprender, a asimilar, a reflexionar conceptos teóricos que ya había dejado desde hace muchos años. Entonces creo que ese es uno de los trabajos como más, que he asesorado, no que haya habido insignia o que yo haya asesorado, pero

que era muy complicado, que era de una tenacidad muy notoria este señor, entonces lo logró aún cuando hubo muchas complicaciones en el camino pero logró concluir el trabajo y logró hacer aportaciones, no las que hubiéramos pensado, pero si las que en ese momento se podían para su organización. El otro que te podría decir, el que a mí me gusto mucho muy bien hecho es una chava que trabaja SEDUVI, creo que sigue trabajando, no sé, muy ordenada, muy disciplinada, entonces logró hacer un trabajo, una propuesta de intervención muy aceptable, que por cierto jamás se le tomó en cuenta. O sea, la propuso, ella la (inaudible) y tocó puertas pero hasta donde yo me quedé no la tomaron en cuenta. Iba un poco cambios de administración y hasta ahí quedo el asunto para ella, pero que la hizo crecer.

Entrevistador: ¿Sabe si alguno de sus asesorados a tenido algún reconocimiento? El que nos dice de SEDUVI no, ¿alguno que sí?

Entrevistada: Alguno que sí, es que no, si sé de algunos pero no son de mis asesorados. Esa es la otra, de mis asesorados después de la titulación no supe de ellos, son pocas personas con las que mantengo contacto o que supe, no mantengo contacto pero me entere de algo de ellos. Entonces no tengo conocimiento

Entrevistador: ¿Podría establecer un comparativo entre el seminario y algún otro método de titulación?

Entrevistada: ¿Establecer algún medio de comparación? Pero a ver, ¿de qué tipo? O sea, ¿cuál sería la idea? Yo te podría decir que como el seminario, para mí el seminario es como una especialización. A ver, vamos a ver cuáles son los métodos de titulación... Tesis, tesina, diplomado... a lo mejor con tesis, lo podría comparar con una tesis, ahí si lo podría comparar porque es toda una preparación teórica primeramente antes de, antes de poder comenzar con la investigación propiamente dicha en el campo pues, es toda una preparación teórica y después todo el trabajo de campo, la reflexión entre los resultados obtenidos y las bases teóricas, y entonces la propuesta no necesariamente de tesis, pero si de un trabajo que busca y sigue una realidad específica, entonces yo la compararía con eso, con una tesis.

Entrevistador: Profesora para finalizar ¿cuál es el futuro que le pronostica al seminario?

Entrevistada: Mira, tendríamos que leer las condiciones y el contexto en el que se desarrolla el seminario, los propios objetivos del seminario y los propios alumnos que buscan titularse actualmente y la propia competencia de titulación, entonces esa es una cosa que hemos discutido, el seminario está creado para alumnos que tienen mucho tiempo de haber egresado, que regresan a la universidad, se quieren titular pero además tienen un interés en especializarse, en estudiar, en hacer algo más que acudir a un aula para que me pongan una calificación y ya tenga mi documento . Entonces está hecho para esas personas, lo que hemos visto es que cada vez las generaciones o los alumnos creen que un mes y medio, lo que quieren hacer es algo rápido y vámonos, y eso no va con el seminario. Entonces yo pensaría que el seminario tiene que modificarse pero seguir siendo seminario porque siempre habrá personas que busquen realmente una formación sólida, y además hacerle sus hijitos. Tener diplomados que tengan que ver con varios temas de los que se desarrollan en el seminario para quienes no les interese más que tener ahí temas de actualización y solamente eso, entonces yo creo que tendrían que reproducirse de manera distintos al tener lo que te decía diplomados o cursos, pero seguir siendo seminario. Eso es lo que yo creo, seguir siendo seminario, se tendría que tener transformar en ciertos contenidos, se tendría que ir avanzando en esa parte y pues a lo mejor, ahí si modificar algunas cuestiones que tengan que ver con el propio diseño del trabajo final, por ahí creo que tendríamos que hacer algunas modificaciones.

Entrevistador: muchísimas gracias profesora....

ENTREVISTA A: M. Verónica Miche A.

FECHA: 14 de abril de 2011.

Entrevistador: Platíquenos, ¿desde cuándo inicia usted en el Seminario Taller Extracurricular Organización, Comunicación y Cultura?

Entrevistado: Es en el 97 me parece, ya no me acuerdo muy bien, creo que es en el 97 cuando me invitan a participar, para mí el primer seminario de titulación siendo egresada yo de este seminario, no es cierto en el 97 yo egrese del seminario.

Entrevistador: ¿en 97 se titula?

Entrevistado: Me titulo en el 97 y es en 2009.... (Se detiene la entrevista porque no recuerda bien las fechas)

Se reanuda la entrevista...

Entrevistador: Bueno seguimos. ¿En 1997 usted se titula?

Entrevistado: Si

Entrevistador: Entra al seminario ¿en el año?

Entrevistado: 2005. Me invitan a participar en esa generación de 2005 que se titula en 2006

Entrevistador: Teniendo como antecedente 6 años de experiencia, nos podría decir si conoce algún cambio que se le haya hecho a la curricula oficial.

Entrevistado: ¿Oficialmente? No se ha hecho ningún cambio a partir de 2005 que es cuando yo entro, no se hizo ninguno, porque tarda muchísimo, osea el argumento que los compañeros establecían era que tarda demasiado a nivel administrativo en autorizar un cambio, cualquier cambio que tú hagas en la estructura del seminario, la

aprobación es muy lenta y esto nos implicaba retrasar las versiones ¿no?, poder iniciar un nuevo seminario, entonces las modificaciones se hicieron de manera informal, algunos módulos crecieron en contenido, en otros se modificaba la estructura de su contenido, iniciábamos por un tema distinto y yo te puedo decir que al menos en mi módulo, en cada una de estas versiones hubo modificaciones.

Entrevistador: ¿Qué módulo daba?

Entrevistado: El módulo tres que siempre he dado, es actores y funcionamiento en el cual siempre fue cambiando algo porque va viendo uno cuales son las estrategias que funcionan y cuales son le funcionan, desde los materiales incluso que utilizas, qué sirvió, qué no sirvió cada quien vamos viendo lo que nos sirve más, entonces siempre he dado ese tercer módulo y los cambios fueron a nivel informal y creo que eso ocurrió con el resto de mis compañeros, los cambios fueron a cada uno de los módulos. Al final de cada seminario se hace una reunión con los cinco profesores para ver cómo podría funcionar mejor el seminario a partir de los resultados que se observaban en los exámenes profesionales. Entonces, a partir de ahí se tomaban las recomendaciones para con cada uno de nosotros diciendo ¿por qué mejor esta parte del módulo uno no la pasamos al módulo dos o por qué no tu módulo tres aligeras tu carga o la vas incrementando, módulo cinco porque no lo enfocas aquí o allá?, entonces se hacían esas reuniones de retroalimentación entre los profesores y los cambios se hacían a nivel informal nada más, entre nosotros pero oficialmente no.

Entrevistador: ¿Cuál fue la finalidad de esas reuniones?

Entrevistado: Lo que se busca es el beneficio de los alumnos, mayor satisfacción de parte de los profesores, pero con ese motivo se hacían estas reuniones, aunque yo te puedo decir que quienes han permanecido más tiempo en el seminario pues es Javier por ejemplo que desde su inicio ha estado ahí, Jorge y Martín que son egresados de la primera generación del seminario y que después se insertan en él y obviamente mayor experiencia de crecimiento o evolución del seminario, ellos la tienen, esa perspectiva es distinta por la antigüedad que ellos tienen en esta

organización. A partir de esas visiones de los que más tiempo tienen acá es que se iban modificando los asuntos con los recién llegados que éramos Irma y yo en este caso, ver qué había funcionado bien en otros seminarios anteriores que podrían ayudar en estos o quizá también con la implementación de nuestra presencia ahí en el seminario ayudaba también a ver, mira cómo está funcionando acá o allá y así tendremos que seguirle.

Entrevistador: ¿Cree que sean necesarios algunos cambios curriculares oficiales en el STE-OCC?

Entrevistado: Yo creo que primero deberían determinarse mejor esos cambios que pudiera adquirir, te comento que las últimas en ingresar al seminario fuimos Irma y yo y hasta cierto punto acatábamos lo que los viejos decían, la experiencia de los otros, la experiencia en la impartición de esta estructura del seminario pues ahí lo acatábamos, por supuesto que a partir de la experiencia que nosotros adquirimos ahí, pero creo que se debería llegar a un consenso, antes de pasar a la modificación a nivel formal, lo hemos estado haciendo, lo hacíamos a nivel informal pero la revisión de cómo funcionó o no, se hacían, la idea era hacer la propuesta ya a nivel formal. Por qué no hemos llegado a esa parte de la formalidad, pues porque todavía no se consigue el consenso general de hacia a dónde se debe dirigir el seminario, porque predominan dos visiones en éste, que son la de Javier y Jorge en cuanto hacia donde debe de modificarse, o al menos esa es mi percepción, de había dónde se proponían los ajustes que se proponían venían directamente de ellos dos, incluso para el módulo de Martín también tiene la misma antigüedad ¿no? Y cada uno en su momento hizo los ajustes correspondientes y negociamos y dialogamos para realizarlos. A la hora en que hacíamos la revisión de resultados de qué nos habían dado estos ajustes como que no se lograba el consenso, en algunos casos desde mi módulo te puedo decir que ellos decían es que sigue estando muy cargado ese módulo, tiene demasiada información, a mi me parecía que era necesaria esa información para el análisis que se estaba dando, para mí era muy difícil quitarle algo, cuando decían aligerar la carga pues desde mi punto de vista era muy difícil decidir que no va, qué quito si todo era importante y los alumnos también lo reconocían así, mucha información pero todo esto es importante y todo esto lo reconocemos en la organización, entonces este tipo de

asuntos, yo puedo hablar de mi módulo tendrías que preguntarle al resto de los profesores qué pasó en su caso, al final cuando hacíamos esta recuperación de resultados, pues parecía que estos dos puntos de vista, de Javier y Jorge específicamente, era no, estamos siendo muy light y los trabajos salen mal, por qué, ¿ves porque yo creo que si las representaciones eran diferentes con toda la experiencia de los años anteriores se estaba pensando desde su punto de vista, quizá en llegar a ser una especialización, de hecho en algún momento así se expresó, esto es casi una especialización, y si es cierto, está ya casi llegando a una especialización, nada más que ahí la brújula ya se perdió porque esto es un seminario de titulación, no es una especialización, para empezar con que bueno, ni siquiera tenemos el grado para dar una especialidad y por otro lado porque lo que queremos es titular a la gente, ayudarles y darles las herramientas para que puedan lograr el objetivo, que es titularse y que con carencias muy graves en ocasiones que nos encontramos con los alumnos que no sabe redactar que ni siquiera podían armar el proyecto de investigación, entonces desde ahí a trabajar con ellos, y por otro lado, generaciones muy viejas que traían elementos muy buenos, de análisis de la experiencias, del tiempo que llevan trabajando en sus organizaciones una visión totalmente distinta a la de un recién egresado por ejemplo, entonces en un inicio el seminario tenía la intención de trabajar con generaciones viejas que no tenían el conocimiento de la comunicación organizacional, por ejemplo, cuando yo lo tomo como egresada sin idea de que existía ya la comunicación organizacional, porque yo había tomado la preespecialidad de publicidad y propaganda que eran medios persuasivos que ya desapareció, fue a la que sustituyó la de comunicación organizacional, pues era nuevo, todo esto de lo que hablaban del entorno, de la organización y el funcionamiento, entonces tu experiencia y tus expectativas cambian y cuando las aplicas a tu vida laboral y profesional cambia el panorama, qué sucede en las generaciones recién egresadas de ahora por la existencia de otras oportunidades de titulación, somos los que hemos podido captar, por así decirlo de las generaciones anteriores hay limitantes, o trabajan o hacen su tesis, los trabajos son muy absorbentes, exigen mucho compromiso y a veces la gente no tiene tiempo, yo recuerdo a algunos

alumnos de seminario que tenían mucha complicación porque tenían que estar viajando constantemente y cómo vienen el sábado aquí seis horas si andas fuera, cómo resuelves el asunto de no haber estado en una clase de seis horas que además está hecho como taller, para ellos fue muy complicado pero lo lograron, pero no todo mundo tiene esa oportunidad, entonces esas dificultades por un lado del seminario que fueron haciendo que el público se redujera, cada vez fuera menos. Actualmente los alumnos ya lo conocen, a través de las materias que han tomado tienen ya ese conocimiento de lo qué es la preespecialidad, entonces en el seminario vienen de alguna manera a encontrar lo mismo peor en una aplicación y la urgencia que tienen estas personas, de recién egreso, es de titularse nada más, tener el papel para irme a trabajar. Aunque tenemos un problema, como requisito necesitamos la experiencia porque no es lo mismo ver las organizaciones desde fuera que vivir en ellas, lo que hacen es igual que en la carrea, los trabajos sin lograr cuajarlos bien en la práctica, el trabajo que me pidieron y ahí está, pero no llegan a la reflexión que si me permite el haber vivido y probado lo que ocurre en la organización, entonces el resultado es distinto por supuesto, no porque la metodología esté incorrecta o porque la estructura del seminario ya no dé para más no, simplemente, desde mi punto de vista, es la experiencia, la vivencia y la manera de reflexionar y observar a las organizaciones de cada uno de estos públicos con características distintas, necesidades distintas, la gente de generaciones anteriores vienen aquí a cumplir los objetivos, primero el de titulación, de reconocer algo nuevo que antes no lo había visto no habían probado cómo funciona y se van con la idea de querer implementar, la necesidad de implementarlo en sus ámbitos de trabajo porque se dan cuenta de la efectividad que tiene y se van con ese ánimo y con esa certeza de que va a funcionar.

Entrevistador: Con esta descripción que me presenta del seminario ¿cree que este seminario es reconocido aquí en Acatlán?

Entrevistado: Yo creo que sí, tiene prestigio el seminario porque ha aprobado y en el caso de la gente que está inserta y que tiene muchos años de trabajar ahí, pues esa es la manera en que de boca a boca ahí te puedo decir

que en generaciones anteriores no terminaba un seminario y ya había gente queriéndose inscribir del boca a boca, ellos mismos buscaban gente de sus generaciones que no se hubieran titulado y les recomendaban, de esa manera yo me enteré del seminario, una compañera de la generación anterior de ese seminario fue la que me dijo, me habló del seminario me dijo cómo estaba estructurado y me invitó, dijo, inscríbete porque el seminario está padrísimo, entonces me inscribí, por recomendación de alguien que estaba tomando el seminario y pienso que muchos años así se conservó, pero qué ocurrió también, que cambian las cosas aquí en la FES y entonces abres muchas otras formas de titularte y hay gente que no tiene el tiempo suficiente y prefieren tomar un diplomado, se abren otras opciones y dices claro, yo mejor invierto el tiempo ahí y sé que no voy a presentar un trabajo final, entonces implica menos esfuerzo y el objetivo es el mismo, el título, que eso sucede también con las nuevas generaciones.

Entrevistador: ¿Qué aportes ha hecho el seminario a la comunicación organizacional?

Entrevistado: El principal aporte es aterrizar en la práctica todo lo que vemos en la teoría y ligar todos estos conocimientos, que a veces parecieran sueltos, buscar una metodología específica que vemos que está probada y vemos que ha funcionado durante todo este tiempo, el buscar la liga entre un problema productivo y comunicativo es muy valioso, porque es justamente la llave clave de la comunicación en las organizaciones, yo creo que todo eso es muy valioso de parte del seminario, recuperar las experiencias de la gente dentro de la organización y hacer que ellas mismas generen una estrategia, eso es muy valioso. El seminario les da las herramientas y la metodología, les da la oportunidad de conocer el uso de la tecnología, que a veces no se lleva a cabo en las organizaciones en la vida real trabajamos muy a la ligera, muy rudimentariamente, a veces no establecemos bien para qué me sirve aplicar tal técnica o cómo echar mano de esto, o se hace ya rutinariamente las encuestas de clima que se hacen en muchas organizaciones y que nunca se les da a conocer a la gente los resultados y por qué lo hicimos, ah pues porque es el mes de la aplicación del clima y no se reflexiona respecto al uso de las herramientas y el seminario lo permite, porque tanto cualitativas y cuantitativas y ver cómo estas dos se cruzan y me dan un panorama mucho más

integral, si a nivel teórico, a nivel metodológico creo que sí, las aportaciones del seminario son muy concretas, precisas y valiosa.

Entrevistador: ¿Conoce a alguien externo a Acatlán que hable del seminario, que se reconozca fuera de la FES?

Entrevistado: No, si de los egresados y quizá cercanos a los egresados, sus propios jefes, hasta ahí. No se conoce, habrá que difundir más el trabajo del seminario.

Entrevistador: Después de estos dieta años que tiene en el seminario, ¿qué experiencias le deja?

Entrevistado: Muy gratas y satisfactorias, de crecimiento, de aprendizaje por supuesto, de relación con los compañeros, de colaboración también, sobre todo yo creo que la experiencia tanto de los alumnos que han participado en este seminario y de los compañeros del mismo, de los profesores, el compartir estas experiencias ha sido muy enriquecedor.

Entrevistador: ¿Qué significa para usted ser profesora del Seminario Taller Extracurricular- Organización Comunicación y Cultura?

Entrevistado: Y como egresada del mismo, muy satisfactorio, un lugar de crecimiento y de aprendizaje, eso significa para mi, significa haberle encontrado desde mi experiencia como alumna de ese seminario la importancia de la comunicación, la razón de ser de lo que estudie en algún momento y que nunca encontré cuando me fui de aquí como alumna de la carrera de comunicación, traía yo un desbarajuste en mi cabeza de qué es comunicación como si todo lo fuera y nada lo es y llegaba uno a las organizaciones y cómo la aplico, para qué funciona o cómo se hace tal cosa, no podía ni siquiera demostrar qué hacer, a la vez puedo hacer todo y a la vez no puedo hacer nada y que te remitan únicamente al área de comunicación yo creo que el seminario lo principal, lo más valioso que a mí me dio, es entender para qué sirve la comunicación, que tenía un valor más allá de las áreas de comunicación y lamentablemente se sigue viviendo, y fíjate yo egresé en el 88, estamos hablando de 23 años que egresé y el mismo pensamiento radical en muchas de las generaciones actuales, cuando salimos de la carrera y nos

encontrábamos por ahí era, dónde estás, qué estás haciendo, y entonces por ahí en algún momento me encontré a dos o tres compañeros y les dije, pues en el ISSTE, en comunicación social, no, en la sección de otorgamiento de crédito, y qué haces ahí, como si la comunicación no tuviera nada que ver con el trabajo diario en las organizaciones, con el trabajo productivo, con entender a los equipos de trabajo, eficientar la comunicación, el rendimiento de éstos, lograr los mejores ambientes, lograr entendimientos, acuerdos, negociaciones, como si nada de esto tuviera que ver con la comunicación, entonces eso es lo que a mí me permitió el seminario, descubrir que la comunicación está presente en cada uno de los días de nuestra vida, productiva y personal y que habrá que reconocer la dificultad de llevarla a cabo, pero lo hermoso de practicarla.

Entrevistador: A lo que me explica el seminario le deja dos grandes experiencias, conocer qué es la comunicación y otorgar sus conocimientos a otras personas, a nuevos alumnos, referente a sus alumnos y a sus diagnósticos de sus organizaciones ¿cuál ha sido su experiencia como asesora de los diagnósticos?

Entrevistado: Pues muy distinta, tanto como las personas que cursan el seminario, a veces viene alumnos con muchas carencias, con limitaciones, en todos los sentidos, personal, de gente con mucha complicación en sus roles de papá, mamá, bueno, y otros a nivel académico, han sido los resultados totalmente diferentes de acuerdo a la personalidad de cada uno, sin embargo, cada uno le da ese toque de observar la organización de manera diferente y de apreciarla y de quizá reconocer a la comunicación de distinta manera, pero ha habido también ha habido experiencias muy reconfortantes, gratificantes como la de Salvador que teníamos la dificultad desde la elaboración del proyecto y pues tenía uno que chambearle al doble o al triple quizá, o Eva, que fue de la segunda versión que impartí, en el examen profesional de Salvador, pues era otro Salvador, había un crecimiento notable en su vida académica y profesional, porque él empezó a saltar y saltar, el seminario le dejó muy claro hacía dónde debía ir y que tenía que hacer y lo empezó a aplicar, entonces, eso es una satisfacción enorme como asesora de ese trabajo. En el caso de Eva también, que con todas sus limitaciones de la vida personal que traía lo logró, pudo concluir el

seminario y cada final de módulo yo pensaba, Eva se va a quedar aquí ya no va a seguir, y Eva siguió y terminó, ese tipo de satisfacciones es el que me deja. A nivel diagnóstico también me deja entender que nuestras organizaciones están muy quebradas y que si siguen imperando esos esquemas de comunicación autoritaria, negando al otro no van a avanzar a ningún lado, tendríamos que empezar por ahí, por caminar y cambiar esos esquemas, pero las dos partes, tendrían que cambiar, reconocer, tanto aquel que está llevando la función de líder, cuál es su responsabilidad en cuanto a sus habilidades comunicativas y reconocer a los otros y que él tiene la responsabilidad de integrar a los otros y no que los otros me tienen que entender a mí, de llevar a cabo esos procesos, hasta que no se entienda que es responsabilidad de los dos pues las cosas van a seguir igual y estamos muy acostumbrados a que alguien nos indique qué debemos hacer, cómo tenemos que hacerlo y que nos tache o nos palomee ahí, debemos reconocer que nosotros también tenemos la responsabilidad de comunicarnos y decirle hacia dónde queremos ir, y que queremos ser escuchados.

Entrevistador: ¿Qué problemáticas se abordaron en los diagnósticos que usted asesoró?

Entrevistado: Pues desorden, descoordinación de actividades, falta de comunicación ineficaz, figuras autoritarias que inhibían estos procesos, a nivel productivo mucho desgaste por falta de coordinación y de comunicación efectiva, mucho derroche en tiempos, en presupuestos básicamente. Los trabajos que se originaron de este seminario, que yo asesoré, fueron muy buenos, hay un valor muy grande en cada uno porque depende de quién los hizo y cómo lo hizo, no podemos ajustar a partir de nuestros propios modelos los trabajos de los otros, los anteojos que utilizamos todos tienen diferentes graduación, por lo tanto no vemos de la misma manera, existía alguna diferencia en cuanto a lagunas miradas.

Entrevistador: ¿Cuál es futuro del seminario?

Entrevistado: Puede seguir como seminario para titular siempre y cuando cambie el público, porque si el público ya tiene ese conocimiento, pues ya no me interesa, lo que quiero es otra cosa, a lo mejor ellos si requieren una

especialización, pero la gente que no sabe del tema, ese seminario sigue siendo el ideal, para la gente que tenga muchos años de egreso y que no tuviera conocimiento del tema y poder actualizarlo, titularlo, que es lo principal, y además de titularte te va a dar una actualización, excelente, así es como debe funcionar desde mi punto de vista, pero creo que ahora las exigencias de algunos miembros del seminario que se titule, que se actualice, que sea experto y que además sea casi de la planta docente, cuál era el objetivo, desde mi propia experiencia como egresada no nos cae el vente a todos en el mismo momento, va siendo a partir de tu proceso, habrá que entender que cada uno tiene su proceso y no podemos exigir lo mismo a todos, que tengan la misma capacidad de reflexión, de una persona que tiene 16 años de estarlo impartiendo a aquel que acaba de egresar, la mirada es distinta. Pero el seminario puede seguir funcionando perfectamente con gente que no sabe del tema y que tiene el interés de aplicarlo sobre todo en sus áreas de trabajo.

EGRESADOS

ENTREVISTA A: Xóchitl Barajas Vázquez

FECHA: 23 de abril de 2011.

Entrevistada: Xóchitl Barajas Vázquez y tengo 23 años.

Entrevistador: ¿Cómo supiste del seminario?

Entrevistada: Hola, mira estuve consultando todas las opciones de titulación que existían, fui al programa como primer recurso y si me dieron un librito que precisamente habla sobre las opciones de titulación y al leerlo me di cuenta de que si existían varias, obviamente la que más me interesaba era, por supuesto hacer la tesis , también porque ya tenía un proyecto más o menos desarrollado en las clases de tesis, un mes después, tal vez a principio de febrero ya casi a punto de salir, nos invitaron a una plática sobre información para opciones de titulación, esto, más o menos recordando las palabras que dijo la jefa, la coordinadora, era para orientarnos y darnos datos precisos del nivel de titulación que existe en Acatlán, que es muy bajo en nuestra carrera y nos explicó de que se trataba cada una de las opciones, y recuerdo perfectamente que en esa plática estaban algunos profesores, entre ellos el profesor Ávila, y cada profesor nos iba explicando cada una de las opciones y las más recomendables eran la tesis y luego la tesina. Yo seguí con esa idea, pero conforme avanzaba en el proyecto, que era sobre un estudio de la fotografía periodística, me di cuenta de que había muy poco material escrito, que era un tema que casi no conocía, porque en la carrera no había ninguna materia que hablara sobre la fotografía periodística, y desistí un poco del tema y me fui un poquito informando más de otras opciones, fue cuando fui allá con Rocío, la persona de seminarios y ella me dio su teléfono me dijo que le llamara, que en dos meses. Entonces era febrero, y pues a mí me urgía titularme. Febrero. Pasaron dos meses, hablé y todavía no estaba la opción de titulación de seminario. Pasaron otros dos meses y al fin me dio una fecha de que se iba a dar la plática del seminario y asistí, pero la verdad en esa plática, me desanimé bastante porque la mayoría de los profesores que son ahorita los profesores de los módulos

nos dijeron que esta opción era más que nada para personas que tenían más años de egreso y yo acababa de egresar de la carrera. Así fue como me enteré prácticamente.

Entrevistador: ¿Qué visión tenías del seminario?

Entrevistada: Platicué con algunos profesores y con compañeros, incluso también en algunas clases ya ha salido ese tema. Se ve el seminario como una opción muy fácil, como que te vas por lo fácil, y yo tenía esa idea la verdad, dije: un seminario es más o menos un tipo de clase a las que tomé en el octavo y noveno semestre, porque obviamente nunca he tomado un seminario, pues no tenía la idea clara, pero cuando fui a la plática de información con Jorge, con el profesor Ávila y Humberto; y los demás profesores, me di cuenta que iba estar pesado, más que nada por los profesores que vi que iban a estar y que ya tenía antecedentes. Dije, con estos profesores no es un jueguito, no es fácil.

Entrevistador: Y, ¿la visión u opinión que tenías del seminario cambió al momento de cursar el seminario?

Entrevistada: Pues sí, mejoró la opinión, te digo nuevamente que en esa plática me di cuenta que iba a ser bastante pesado si cabía la posibilidad de que me quedara, más que nada por los antecedentes de los profesores, pero... ya me enfrenté a este seminario, me dieron la noticia que me había quedado, entré, y en la plática de bienvenida que también nos dieron los profesores y al comenzar el primer módulo me di cuenta de que era algo muy comprometido. De un compromiso muy, muy fuerte y de no desistir, de mucha investigación, de mucha reflexión, de mucho esfuerzo.

Entrevistador: ¿Esto es lo que implicó para ti el seminario?

Entrevistada: Si, incluso, cada vez que avanzábamos en el seminario, me di cuenta de que la visión que yo tenía de hacer una investigación, que la llegué a hacer en la carrera, no es lo mismo, como dice Jorge aquí si estamos investigando, ya no estás jugando a investigar o aprendiendo, en serio que si estás, los profesores no te lo hacen, no te están haciendo nada solo te están dando la guía y las herramientas necesarias para que tú puedas desarrollar

la investigación y entonces ahí es donde me di cuenta de que si es un compromiso muy fuerte y no es una reflexión ligera, son muchas teorías, muchas ideas , muchas visiones que nos refuerzan, pero yo siempre he pensado que las teorías son de lo más importante para la investigación, todavía más con el compromiso que tienes, no solamente conmigo misma o contigo misma, sino con los profesores también, es muy fuerte.

Entrevistador: ¿Este seminario cumplió con los intereses que tú tenías?

Entrevistada: Pues sí, si me interesaba el tema, porque también ese fue un motivo por el que fui a la plática, porque sabía que era sobre organizaciones, pero bueno tengo que decirte que cuando entré tenía poca experiencia laboral, y cuando entras a una organización pues obviamente no te pones a ver ese tipo de cosas que en el seminario ves, en la forma en que te relacionas con los demás o los patrones que debes de seguir para entrar en un círculo o no sé, incluso la manera en que debes de dirigirte a tu jefe, a tus superiores. Todas esas cosas, pues la verdad es que si era inexperta, sumamente inexperta y me tuve que ir dando cuenta conforme golpes o conforme errores que iba teniendo hasta que empecé en el seminario, me di cuenta de que tenía mucha relevancia todo lo aprendido, es muy relevante para poder ver las organizaciones, las relaciones personales, la forma en la que nos comunicamos, todo esto tiene muchísima importancia y me di cuenta con el seminario.

Entrevistador: ¿El seminario te sirve en el campo laboral?

Entrevistada: Si, si muchísimo, muchísimo , empíricamente tratas de entrar en un círculo y digo empíricamente porque no tienes antecedentes de cómo podemos comportarnos o como poder comprender las actitudes o la forma en la que se comportan las personas, pero sí creo que me ha ayudado porque ahora si sé porque pasan algunas cosas o si sé porque no existen otras cosas importantes en la empresa, bueno en la organización, o porque nuestros superiores se dirigen a nosotros de alguna manera o porque se contradicen, muchísimas cosas.

Entrevistador: Aparte de lo laboral, ¿qué ha significado el seminario para ti, más personal?

Entrevistada: Pues muy significativo cuando entré al seminario me sentí fuera de lugar porque en ese entonces era la más chica, sentía que no tenía casi nada en común, pero conforme pasó el tiempo me fui sintiendo cada vez mejor y personalmente me dejó mucho, poderme relacionar con personas de distintas edades, a nivel personal, pues me dejó muchísimo, amigos, compañeros, aprendizaje, nuevas experiencias, nuevas formas de comunicarme con personas que nunca había tratado.

Entrevistador: ¿Con los maestros qué tipo de relación llevaste?

Entrevistada: En mi estancia en el seminario siempre traté de respetar mucho su posición de profesores, me quedó muy claro que cuando estaban mis profesores al frente en el aula, eran mis profesores y como tal el respeto fue muy grande. A Jorge, terminé viéndolo como mi amigo, como mi asesor, porque ya tuve más contacto con él, me dio mucha confianza, entonces sentí a mis profesores muy cercanos.

Entrevistador: ¿En cuanto al tema del seminario, responde a la realidad, si es adecuado este seminario, si crees que tiene un por qué, un para qué?

Entrevistada: Si, si creo que tenga eso, porque el estudio realizado sobre las organizaciones, es un estudio actual, no es un estudio ficticio, no tomamos un objeto de estudio de la nada, es algo real, que estamos viviendo todos los días, que estamos inmersos en él... y por eso se me hace algo muy práctico, muy de ahorita, muy real.

Entrevistador: ¿Cómo ves el seminario en la vida académica de Acatlán?

Entrevistada: siento que esta opción de titulación es de las opciones que dio y sigue dando resultados, que está arrojando datos importantes y que a futuro puede significar una de las opciones más importantes de titulación.

Un factor importante del seminario es que da la oportunidad a personas de distintas edades y con distintos intereses también, la posibilidad de titular y es algo que desgraciadamente en Acatlán no se le da la importancia ni la difusión adecuada porque, como te digo, la primera impresión que a mí dio el seminario es que era para puras personas de

más de tres años de haber egresado, que estuvieran con otras posibilidades y cuando veo que si podemos, si somos capaces, también...(inaudible)

Y que sobre todo, es muy buena opción, de mucha calidad y que la Jefatura del programa no la difunde bien, esa es la verdad, no la difunde, no le da las suficientes bases para que lo conozcamos como una opción, como una de las primeras opciones, además de la tesis; yo creo que está muy mal considerada, sí necesita un mayor apoyo y sí necesita una mayor comprensión y sobre todo, no hay ninguna otra manera de entenderlo y apreciarlo más que por los datos que han surgido y con hechos, con todas las personas que están tituladas, con investigaciones importantes, con investigaciones que arrojan datos interesantes; y que sobre todo, cada uno de estos datos son distintos unos de los otros.

Entrevistador: Podrías hablarnos del trabajo que te pedían en el seminario ¿cuál fue el tema de tu trabajo, en cuanto a las asesorías, qué opinión tienes de ellas o cómo las calificas?

Entrevistada: Creo que las asesorías son básicas y las asesorías son, más que nada, muy productivas. En realidad, en ese momento, tampoco sabía que era una asesoría, si estaba muy en blanco también, pero afortunadamente Jorge me orientó en cuanto a qué era llevarle preguntas concretas, dudas exactas, y así lo hice, y me ayudó y afortunadamente entregué, me parece, un digno trabajo de titulación. Pero si me parecen muy importantes las asesorías y sobre todo que, como lo dije hace rato, es libre la asesoría y cada profesor lo hizo distinto, recuerdo que mis asesorías eran muy intensas donde quedaba claro hasta el último punto.

Entrevistador: Hablando del seminario, ¿crees que el seminario sea exitoso?

Entrevistada: Yo mido el éxito del seminario en la cantidad de personas que se han titulado, no estoy especulando, son datos reales, y son datos que están en el registro de Acatlán, de donde están todas las tesis. Creo que hay ya bastantes casos que podrían hablar sobre la calidad y sobre el éxito de este seminario, hasta la fecha no ha dejado de impartirse, ya tiene 18 años de vida.

Entrevistador: En general, ¿cómo definirías al seminario, cómo consideras que ha influido en tu formación académica-personal, cómo lo calificas?

Entrevistada: El seminario “Comunicación, Organización y Cultura” me parece una opción de titulación adecuada a los tiempos que estamos viviendo ahora, hablando en cuanto a organizaciones, me parece que es una forma de investigación también, bastante dura...y precisa, que nos arroja datos importantes también para poder conocer el entorno en el que nos estamos desarrollando en México, específicamente. Como ya mencioné, me parece que es una opción de titulación poco valorada y me parece que tiene un sentido... tanto ideológico como... social... bastante fuerte. Y también es un compromiso, es un compromiso muy, muy... muy arraigado.

Entrevistador: Xochitl te agradecemos el tiempo empleado para esta entrevista, gracias.

Entrevistada: No de nada, gracias.

Entrevista a: José Antonio Román**Fecha: 18 de mayo de 2011.**

Entrevistador: Buenos días José Antonio, primeramente gracias por concederme esta entrevista, me puedes comentar ¿En qué año egresa de la carrera?

Entrevistado: Mira yo soy generación 80-84 de la ENEP Acatlán, y dejé tanto tiempo para titularme porque resulta que en el último, en el 8º semestre empecé a trabajar, entré al periódico el Uno más Uno en agosto del 83, y aunque estaba ya prácticamente en el 8º y 9º semestre, pues me empezó a absorber la actividad periodística, y es una actividad que te absorbe prácticamente hasta tu vida familiar. Terminé en 9º semestre bien, sin ningún problema y después la propia dinámica me fue llevando a dejar prácticamente en el olvido a la Universidad, y el paso pendiente que era la titulación y la actividad periodística termina por absorber prácticamente al reportero de tiempo completo pero era finalmente, o es un asunto que dejas pendiente, pero nunca acaba de saldarse y en el 90, después de siete u ocho años de ejercer un proyecto de investigación casi lo concluí, pero se me terminó el tiempo que me habían dado en el periódico tuve que regresar a trabajar después de dos o tres meses para hacer la tesis, no la concluí y regresé y pensé que podía ser fácil estar trabajando y hacer la tesis y otra vez me acabó por absorberme, y lo que yo ya tenía escrito que eran unas 120 cuartillas de un trabajo de investigación que era un reportaje sobre las relaciones de la Iglesia con el estado mexicano, en un reportaje que quedó destazado después de tiempo y ese trabajo, en términos prácticos, resultó infructuoso, aunque aprendí mucho en la elaboración de ese proyecto de investigación, para lo que yo lo concebí como un proyecto para titularme quedó otra vez inconcluso. Cuando entré al seminario era verdaderamente una losa, el no poder acabar con una tarea pendiente, el haber dejado algo inconcluso en tu vida como es la titulación a mí me preocupaba mucho y llegó un momento en el yo ya no podía seguir viviendo con ese asunto pendiente, no. Llegué a la escuela otra vez en un día de descanso

pregunté y me pareció una buena opción el seminario, principalmente porque hay personas que no, cuya virtud no es precisamente la disciplina, este entonces necesitas así en un grupo formal, un grupo, como lo es el seminario, para ser un trabajo de esta naturaleza.

Entrevistador: Claro, ¿y qué referencia tenía del seminario antes de ingresar a él, cómo se enteró?

Entrevistado: Me entré por otros compañeros, incluso en el periódico La Jornada un profesor que da clases aquí me comentó las diversas opciones que hay para la titulación y vine a educación Continua, me proporcionaron a algunos datos, vine a la plática que dan en general donde explican el objetivo y pensé que ésta era la opción que debía, por la que debía decidir.

Entrevistador: Entonces, ésta fue su razón, a raíz de estas pláticas fue la razón por la que eligió el seminario de titulación, ¿no conocía otras opciones?

Entrevistado: Sí, por ejemplo, la de desempeño profesional, ¿cómo te llamas?

Entrevistador: Carmen

Entrevistado: Carmen, había la opción de desempeño profesional; sin embargo ahí necesitas disciplina, una disciplina de tener tiempo dedicado específicamente para elaborar el proyecto de investigación, lo que es realmente la memoria de desempeño; sin embargo yo no soy muy disciplinado, y termina por absorberte las cuestiones que van al día como las del propio trabajo y pensé, no pensé, estoy convencido que para mí que soy una persona indisciplinada la opción más segura era la titulación a través del seminario. Además, me parece, por lo que nos dijeron en aquella plática de introducción, que el seminario tiene un alto porcentaje de titulación, es decir, que quienes ingresan tienen un alto porcentaje de que terminen satisfactoriamente el seminario con su examen profesional.

Entrevistador: Bueno, referente a la planta docente, ¿qué piensa, qué opina de los maestros, de su formación pedagógica y profesional?

Entrevistado: Mira, hasta el día en que terminó el seminario te puedo decir que llenaron las expectativas que yo tenía, a ninguno los conocía, principalmente porque cuando yo curse la Universidad no estaban ellos, mis profesores tenían o tienen mucha experiencia, fundamentalmente en esto de qué es comunicación organizacional, que es una materia, una disciplina que es bastante nueva en el país y ellos ya tienen más o menos como veinte años de experiencia. De cómo fue mi experiencia en el seminario, fue una de las experiencias mejores que he tenido, después de, entrar otra vez a las aulas y de los maestros lo que me llamó muchísimo la atención fue el compromiso y la disciplina que tienen para con sus alumnos. Regresar a las aulas después de 17 años fue extraordinario una de las mejores cosas, estar ausente de las aulas universitarias, después de 17 años, regresar a ellas para aprender cosas buenas ha sido una de las mejores cosas que me han pasado en los últimos años, de verdad, de manera sincera me encontré con una disciplina nueva, ver a las organizaciones desde otra perspectiva, que ni siquiera tenía pensado.

Entrevistador: ¿Cómo percibe usted que incide el seminario en el mercado laboral?

Entrevistado: No lo tengo claro, por eso mismo te digo que es una disciplina nueva, no creo que haya en el mercado gente capaz desde esta perspectiva de comunicación organizacional que estén laborando en las empresas más bien como que la comunicación organizacional, es a mi punto de vista, no sé si esté yo en lo correcto, han sido ocupadas por gente profesionales en otras áreas que no es precisamente la comunicación organizacional, a lo mejor en esos cargos han estado en relaciones públicas, psicología, de esas áreas más o menos afines, con las cuales se cruza la comunicación organizacional con otras áreas, pero por lo mismo, por lo novedoso de esta disciplina, no creo que existan en el mercado laboral perfectamente identificado para esta especialidad. Sin embargo, es algo que se está construyendo en este país en la cuestión de un perfeccionamiento, de esta disciplina y que se conozca más, yo creo que en un rato más va a ser una de las carreras, una de las especialidades más importantes, recordemos que hace todavía 30 años la cuestión de la comunicación pues no existía, y después en los noventa

hay un *boom*, que ya no sabíamos qué hacer con tantos egresados de esta carrera de comunicación, yo creo que en este caso va la disciplina de la comunicación organizacional en los primeros, no sé si en los primeros años, pero sí de una manera insipiente, que es estar construyendo año con año, de generación en generación y bueno, y no sólo es esta Universidad, sino otras que se han interesado en esta área, pues no sé si la vean desde la misma perspectiva, con la misma metodología pero ya están muchas universidades preocupadas por esta área del conocimiento, qué es investigar que es analizar, qué es describir diagnosticar lo que acontece en las empresas, en las organizaciones.

Entrevistador: Con la experiencia laboral con la que cuenta ¿ha habido algún beneficio en su desempeño laboral?

Entrevistado: Claro que ha sido un beneficio, cuando de encuentras que tu organización trabaja de una forma y la diagnosticas, puedes entender o puedes identificar o describir algunas fallas que tenga, con algunos diagnósticos y con lo que te proporcionan en el seminario de teoría puedes encontrar o hacer algunas conclusiones y proponer soluciones para que la organización funcione de manera mejor, no solo que funcione mejor en la cuestión económica, de reducir costos, de aumentar tiraje, sino también de hacer un mejor ambiente en la cuestión laboral, de que sus miembros o trabajadores, porque ya estamos involucrados en el lenguaje del seminario, tengan mejor ambiente y que laboren de la mejor manera para que sean más productivos y puedan satisfacer también sus necesidades, incluso las afectivas.

Entrevistador: ¿Crees que el contenido del seminario responda a la realidad social actual?

Entrevistado: Yo creo que sí, te voy a decir, por dos cosas;, uno es el plan de estudios que tiene este seminario donde veo que están dos cosas inseparables, por una parte la teoría que son alrededor de dos o tres módulos y los dos finales son prácticamente un análisis y el planteamiento de posibles soluciones, eso por una parte, y ya al momento de estar en la realidad, en el campo laboral te das cuenta que no solamente es teoría sino también cuestiones prácticas para poder entender el funcionamiento y la estructura de determinada organización o

determinada empresa, pero no sólo eso sino que conociendo un poco a quienes elaboraron el plan de estudios, al programa de seminario lo hicieron pensando precisamente en eso, ¿por qué?, porque cuando menos dos o tres de los profesores que imparten el seminario, según tengo conocimiento, han laborado durante varios años también en empresas del sector público, entonces yo creo que también conocen las necesidades que tienen esas organizaciones para mejorar su funcionamiento.

Entrevistador: ¿Qué experiencia le ha dejado tomar el seminario como profesional?

Entrevistado: Al cursar el seminario ya tenía más de 10 años que había dejado las aulas, abandoné mucho tiempo las cuestiones de textos para mantenerme al día en muchas de las disciplinas en las cuales te tienes que enfocar, en este caso el de la comunicación organizacional. Fue buena la experiencia no sólo en el sentido de tener otros compañeros y conocer otra gente, otros excompañeros, sino también en el sentido de regresar a cuestiones metodológicas, de teoría que te amplían el conocimiento e incluso la cultura general y te enseñan a ver las cosas desde otra perspectiva. En el caso concreto voy a hablar de la comunicación organizacional pues uno llega a su centro de trabajo y lo desempeña como cualquier otro, sin embargo esta disciplina te enseña a ver, observar y analizar tu centro de trabajo desde otra perspectiva, desde la perspectiva de la estructura, su funcionamiento, de la autoridad, del poder, del entorno al cual se tiene que enfrentar tu urbanización, tu empresa, para poder sobrevivir en el mundo regularmente hostil, porque finalmente todo tiene que ver con la cuestión económica. Si es una empresa y sabemos que una de las grandes deficiencias de este país es la falta de conocimiento económico, que repercute en casi todas las empresas, realmente pocas organizaciones pueden decir que tienen asegurada la sobrevivencia, es una lucha constante y esto es lo que el seminario, y no solamente a mí sino a todos los que estamos tomándolo, nos muestra, estamos viendo esa realidad de la que formamos parte desde otra perspectiva.

Entrevistador: ¿Usted cómo visualiza el seminario en el futuro?

Entrevistado: Te quisiera decir que eso dependerá de los estudiantes y los profesores, pero en este país, en esta Universidad, a veces las decisiones las toman los directivos y no te quisiera contestar así , pero yo creo que esta pregunta, más que para los profesores y para los alumnos, es una pregunta que tienen que responder las autoridades, ¿por qué? yo no sé de quién sea la responsabilidad de que no haya más seminarios de este tipo, creo yo que habría más, pero las autoridades no sé si se están preocupando por promover realmente este tipo de métodos o caminos para que la gente que salga se titule. Finalmente uno de los objetivos de la Universidad es la formación de cuadros profesionales que, en muchas áreas, no es este caso, necesitan el título para poder ejercer. Muchas personas salen de la carrera de periodismo, a la buena de Dios, sin un título, y yo creo que ya ha llegado el momento en el cual, si no tienes un título afuera, válgame la expresión, eres casi como un analfabeta porque a la hora de comprobar, no tienes un documento que lo avale y se escuchará medio fuerte, pero así. Puede ser que un reportero de 20 ó 30 años tenga muchísima experiencia, pero la verdad, a la hora de cambiar de trabajo, va a tener que presentar un documento. Cada vez se va haciendo más difícil el campo laboral y quienes van a contender tienen que estar bien preparados y además acreditar que están suficientemente capacitados para desempeñar el trabajo. Y volviendo al asunto, eso lo tienen que responder las autoridades, ¿por qué alguien que termina sus estudios tiene que presentar alrededor de 30 ó 40 trámites para poderse titular. Desde el momento en que va a la ventanilla y pide informes de cómo titularse hasta el momento en que le entrega su cédula profesional, que presenta su examen, eso es lo que tienen que responder las autoridades, ¿por qué no hay este tipo de seminarios, por qué no se reproducen? Por el ánimo, por materia prima, que son los estudiantes, no creo que pudiera desaparecer, si salimos ahí van a estar, ¿cuántos alumnos salen, para empezar, y cuántos de ellos se titulan? muy pocos. La mayoría de los que salen de la Universidad no están titulados y otros pocos, caben menos o caben más, nos vamos acercando a la Universidad para ver cómo le podemos hacer esa... lo que no podemos terminar... es algo que insisto de verdad tiene que resolver, algo que tienen que responder las autoridades.

Entrevistador: José Antonio muchísimas gracias por tu tiempo.

Entrevistado: De nada Carmen.

ENTREVISTA A: Eréndira Ramírez

FECHA: 20 de abril de 2011.

Entrevistador: Eréndira muchas gracias por la entrevista, podríamos empezar comentándonos ¿Cómo fue percibido el seminario por los alumnos en tu generación?

Entrevistado: Era percibido como una oportunidad, como una opción para resolver tu problema primordial que es titularte, y en lo personal fue la única forma que tuve acceso, pues ya me había convencido de que tenía que sacar mi título. Los compañeros tenían una visión de que como pagas por el curso, tienes asegurado el título, pero yo ya había cursado antes con Javier Ávila y sabía que las cosas no iban a ser así.

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión acerca de los maestros del seminario?

Entrevistado: Todos son excelentes maestros, y muy comprometidos con nosotros para que entreguemos trabajos de calidad, cada uno tiene características que hacen diferente cada modulo. Javier Ávila es como la vaca sagrada, tiene una forma muy especial para transmitir sus conocimientos y hace tan amenas también sus clases, además tiene una forma muy dulce de hablarte, es un señorón. De Fernando me gustaban muchísimo sus clases porque trabajé muchísimo y nunca me di cuenta que trabaje tanto, o sea yo sacaba un montón de investigaciones porque además era cuando más tiempo tenía, es muy bueno. De Jorge, Jorge es muy violento, muy estricto en lo que pide. Pero creo que esa fue una de las cosas que más nos ayudaron a sacar adelante el trabajo, pues el trabajar bajo presión te ayuda a cumplir íntegramente lo que se te pide. Martín, yo creo que fue la parte más relajada del seminario, no floja, sino más light, pero es también un maestro excelente. Creo que todos se conjuntan para que

logres tu objetivo principal que en este caso es la titulación y le tienes que echar muchas ganas, porque si no te retrasas y que te quedes en el camino, allí expones el pellejo en cada módulo. Ya una vez había intentado sacar el título y no lo hice y que otra vez que me pase, ya no, ya no quieres eso. Por eso tienes que sacar lo que te piden y no retrasarte.

Entrevistador: ¿Cuáles crees que fueron los principales problemas que enfrentó el seminario cuando tú lo cursaste?

Entrevistador: Yo lo único que vi es que, como los maestros saben perfectamente lo que nos están pidiendo, pero los demás no sabemos, no tenemos a lo mejor una idea básica de lo que necesitamos saber. Y como este curso se estaba dando a la vez en San Luis tal vez los maestros pensaban que todos los alumnos llevábamos el mismo ritmo de trabajo y no era así. Te digo que nosotros también aprovechamos la flojerilla y quisimos ahorrarnos varios regaños y no presionábamos, en mi caso a Jorge, para que nos hiciera las revisiones más frecuentes, o no levantábamos el teléfono para hablarle y hacerle preguntas concretas, como él prefiere que se le hagan preguntas concretas para seguir avanzando con el trabajo, entonces luego los sustos eran obviamente a la hora de la revisión del capítulo, pues palabras de él “esto esta flojo, esta guango”. Entonces fue parte de los dos, indiscutiblemente fue descuido en cuanto a tiempo de ellos hacia nosotros pero también de nosotros hacia la responsabilidad que adquirimos con el seminario de asumir todo el tiempo que se le debe de dar, entonces es de los principales problemas. Otro que yo veo como un serio problema entre nosotras, no sé si fue porque casi todas éramos mujeres y dos hombres pero éramos bastante desunidas y además muy distintas todas, entonces como que la interrelación entre nosotros era un poco compleja y obviamente se reflejaba en el trabajo, muy individualista, entonces no había apoyo y a pesar de que habíamos compañeras que gozábamos del mismo asesor, aun así no se integraba muy bien eso, yo te puedo decir que de diecinueve personas que conocí allí, gane una amiga, entonces es raro, es bastante raro. Independientemente que mi grupo o el grupo donde yo me movía éramos de tres personas, pues ese pequeño grupo esas tres integrantes las que seguimos siendo amigas somos dos. Entonces no sé si influyó que no hubiera

hombres, pues los hombres son menos conflictivos que nosotras las mujeres o que pasa, no te sabría decir pero si éramos muy heterogéneas, yo creo que en edades, en gustos, en actividades, todo.

Entrevistador: En cuanto a los contenidos del seminario, ¿qué aciertos o que errores consideras que tenían los contenidos de estos módulos?

Entrevistado: ¿Qué aciertos? Pues yo creo que muchos, muchos porque a mí me sirvió, obviamente, no lo puedo dejar de lado, para titularme, pero en segundo fue la única manera que encontré viable para actualizarme, porque ya hace tiempo que salí de la escuela, yo creo que el punto más relevante en mí fue que me permitió actualizarme y que donde yo me quedé, en los conocimientos que me quedé, volver a hacer un nudo para volver a ir en el hilo de lo que se va avanzando en cuanto a comunicación se refiere, para mí fue importantísimo, ahí fue donde pude hacer ese lazo de unión nuevamente y por lo menos ya me siento enganchada, cuando me hablan de algo ya entiendo lo que me están diciendo. De hecho, ahora ya es muy importante la comunicación organizacional, yo ya lo he visto en algunas empresas privadas, de hecho aquí en gobernación hicieron una pequeña encuesta que le comenté a Jorge precisamente, de esa encuesta que no tenía nada que ver con lo que yo hice, y eso que nada más lo hice aquí en el área de comunicación social, es muy importante para las empresas ahorita. Como que es el entender en lo que ya te estás moviendo, no es nada fuera del otro mundo, no es algo que va a venir, sino que ya está encima de ti. Pero eso te permite a ti como profesionista tener una herramienta más. Lo que se me quedó a mí muy grabado por ejemplo, es que tenemos que tener la idea que no siempre seremos empleaditos de tercera, de cuarta y de la que quieras, ni aunque seamos jefes de departamento o no, sino que tenemos que ser nuestros propios jefes, nuestros propios dueños de nuestras compañías. Y eso que lanzaron al aire los maestros en el momento de mi seminario de que, bueno ustedes pueden poner una empresa de esto, pueden vivir de esto y ser sus propios jefes, eso para mí se quedó clavado como estaca. Eso me sonó muy bien pero no he podido empezar a proyectar como hacerla ni con qué equipo más que técnico, humano, pero si se me quedó clavada la idea, creo que es de las cosas más

benéficas de la carrera y eso es muy importante, el cambio de mentalidad, en la UNAM no salimos para ser empleados, salimos para ser, a lo mejor te lo digo muy cursi, pero dueños de las empresas que se pongan en México, a lo mejor es muy romántico, pero por qué no, porque todos tienen que ser dueños de las empresas, el de la Ibero, el del TEC, o sea los que no tuvimos la lana para meternos ahí qué, no valemos, yo creo que tenemos muchos conocimientos, tenemos muy buenos maestros, muy buenas herramientas, a lo mejor no instalaciones de vanguardia pero tenemos instalaciones dignas. Entonces yo creo que si podemos ser empresarios en vez de empleadillos, eso si me quedó claro. En cuanto a los contenidos, yo creo que fueron los requeridos precisamente para actualizarte, para entender cómo está la comunicación, para desarrollarte como persona, como comunicólogo y obviamente como profesional, si están muy bien pensados, muy bien estudiados, obviamente por los maestros y bueno de ahí sale el único defecto que yo vería, para mí se me hace que es demasiado, demasiado contenido, bagaje teórico, para el poco tiempo que se tiene, pero mi pregunta ahí sería, cual es el tiempo que necesitas si lo que están haciendo es que te están guiando para que realices un trabajo y cuanto tiempo le vas a invertir dos años, tres, ¿no verdad?, porque si no lo harías por una tesis o de hecho mejor haces una tesina y te haces seis meses. O sea esa sería medianamente una desventaja porque si es demasiada la información, obviamente tienes que basarte en el capítulo, tienes que entender las nuevas cosas, tienes que hacer trabajos, tienes que dar clases, todo eso dentro del tiempo del módulo, es lo que me hace pensar que fue poco pero bueno a lo mejor si no llevaras ese ritmo no valdría la pena el seminario.

Entrevistador: Entonces ¿crees que el seminario si responde a la realidad social actual?

Entrevistado: Si claro por supuesto y te digo te abre los ojos, está muy de película, pero si te tiene que cambiar esa idea, a mi me choca que casi todos los que somos de la UNAM aquí, tenemos puestos de operativos, ¿Por qué? Nosotros tenemos que tener nuestras empresas propias, además te nutre de la vida o sea de lo que está sucediendo. Si hubo en algunos momentos ciertas cosas que se me hicieron un poco difíciles, porque para Javier

por ejemplo que decía : “Ve a hablar con el director, hazle la entrevista al director, si él es el principal nudo que vez en la organización, el principal problema o el primero que corta la comunicación”, pues precisamente, porque como él esta bardeado de muchas cosas, no puedes acceder a él, entonces para Javier es muy fácil decir: “Párate en la dirección y habla con él”, si, si tu quieres hablo con él, pero créeme que primero no me va a atender y de atenderme, obviamente me va a decir, “muy bien ahora venga a firmar su renuncia”, eso es lo único que si dices, pues que ellos están trabajando, también en empresas, también en escuela, también en muchos lados, entonces el que te digan que si puedes hablar con él, a veces tienes que sopesar; o me aguanto con mi sueldo de operativa y no hago la entrevista, o hago la entrevista pero ya sé que mañana me van a decir gracias, adiós y vales mil, nunca cambies, entonces pues la verdad es que está complicado y eso si se me hace raro. Obviamente te lo dicen en gran parte porque tú tienes que tener el valor y saber encontrar los puntos, pero no siempre es tan fácil, a lo mejor y yo lo veo, si hubiera tenido yo un puesto, por lo menos de subdirector, tengo la entrada libre y tengo la posibilidad de decirle: “Oye Fernando, mira pues como vez ésto, tú crees que es importante la comunicación, en dónde crees que RENAPO está fallando en sus flujos informativos, si fuera subdirector, pero en los puestos operativos no gracias, no es tan fácil, es lo que me extraña, pero en general, pues si se tiene una aplicación social real y pues lo estás sacando de la vida cotidiana.

Entrevistador: Y ya siendo parte del seminario, ¿cómo fue tu experiencia dentro de este?

Entrevistado: Fue difícil, para empezar, fue difícil, fue tomar una disciplina que ni siquiera tenía cuando era estudiante, yo creo que todavía eso es más complicado, sistematizar el tiempo de lectura y el tiempo de sentarme en la maquina, pues yo sabía que a las diez de la noche, pasara lo que pasara y tuviera que hacer lo que tuviera que hacer, yo tenía que estar sentada en la computadora, no había vuelta de hoja, era lo que tenía que hacer y yo sabía que si a las dos estaba sentada en la computadora, obviamente no iba a dormir. Implicaba que tuviera que trabajar de doce a dos de la mañana, o poder sacar mi trabajo rápido para poder adelantar mi trabajo en la

computadora de aquí, eso fue complicado. Leer, leer en donde fuera y a la hora que fuera, eso sí, porque como son bastas las lecturas y para mí por ejemplo en el primer modulo, leía una vez y decía ¿Qué?, o sea no tenía idea, entonces era volver a leer y volver a leer, y como siempre yo siempre subrayo con plumoncitos naranjitas para que se notara bien y al margen empezar a anotar ideas, eso es más o menos lo que hice, pero a veces por el tiempo no me daba más que para subrayar y aprovechar cualquier momento para eso, aquí un tiempo muerto es tener aquí en el escritorio lo que tienes que leer, sabes que a la primera que se distraiga el jefe, órale a leer, entonces así más o menos fue y tratar de ir al paso o al ritmo que te pedían, porque si no te vas rezagando y vas acumulando cosas y dudas sobre todo.

Entrevistador: ¿Y qué significó para ti ser parte del seminario?

Entrevistado: Pues una oportunidad, o sea, una oportunidad para poder conseguir mi título, así de fácil, ¿no? En mi caso yo sentía que si no era en ese tren, ya no me subía en otro. En realidad tenía hasta cierto punto una ventaja pues era de las más viejas en el seminario, entonces de una u otra manera yo sabía que me iba a quedar, pero en función sé eso también debes echarle todas las ganas y sabes que tienes que funcionar adecuadamente y eso que dije, no quedarte en el camino, no quedarte en el primer modulo y menos en el segundo que fue el de Jorge, a mi me hizo muchos estragos el segundo modulo, veías mi trabajo y todas las hojas tachadas por Jorge con rojo, porque además le encanta el rojo, pues tachadas y con observaciones hoja por hoja, o sea no puede ser, no puede ser, era esa presión de que no te podías quedar, no te podías quedar y era una oportunidad porque además lo que te están dando, y yo insisto mucho en lo que están dando, el conocimientos porque para mí fue muy benéfico esa actualización. Yo incluso lo veo con mis jefes aquí, aunque les estén dando diplomados de comunicación o aquí en el gobierno se les llama comunicación social, apenas están enseñándoles lo que nosotros ya digerimos en el seminario, entonces mi jefa me tiene que preguntar a mí de que están hablando porque ella no entiende y además yo como zorro que me enseñaron a ser en el seminario, yo le digo lo que me conviene y no todo lo que debe de

saber. Esa es una gran ventaja porque aunque sea mi jefa, finalmente es poder y yo en mi trabajo, manejé que son relaciones de poder las que se dan en el gobierno. Y finalmente yo me quedo la satisfacción de que ella gana más que yo, pero yo sé más que ella, así de fácil.

Entrevistador: ¿Entonces crees que el seminario ha influido tanto en tu vida personal como en tu vida profesional?

Entrevistado: Ah, por supuesto, porque además ya no vez a la organización como la veía cuando yo llegué aquí, porque además casi fue muy parejo cuando yo entre y cuando entre al seminario, entonces a mi me sirvió para dos cosas en la vida práctica entrar al seminario, una porque me obligó a conocer a mi organización y aunque medianamente me sabia defender, me dio otras herramientas para defenderme aquí, te digo que me volví coyote como diría Jorge. Y en segunda, me permitió acelerar ese conocimiento de la organización, para también en función de eso aligerar mi carga de trabajo, ya sé cómo debe funcionar, entonces me facilitó las cosas, lo que te decía, al nivel donde yo estoy se maneja el poder, yo tengo una prestación que ninguno de mis compañeros en comunicación social tienen, por ejemplo.

Entrevistador: ¿Crees que esa es la experiencia académica que te dejó el seminario?

Entrevistado: Entre muchas otras, porque como comunicólogo puedes leer entre líneas, muchas cosas que están sucediendo aquí, me es más fácil gracias al seminario entender lo que está sucediendo aquí, los fenómenos que se dan en la organización como tal y lo que representa o el reflejo que es la organización para la sociedad, es así de sencillo. A lo mejor si yo hubiera seguido sin estar en el seminario, que le den un periodicozo a nuestro director, no hubiera quedado más que en el periodicozo, pero bueno ahora ya sé por dónde va. Entiendo un poco más, no te voy a decir, a que bárbara ya entendió todo, no, pero yo creo que entiendo muy bien, hacia dónde va, hacia dónde lo van a dirigir y cómo van a solucionar este problema, esta coyuntura que se está dando aquí, como la van a resolver, pues para que siga funcionando y a lo mejor para que siga siendo nuestro director, por lo menos otros dos años

más, dado que nos dieron bastante presupuesto, aunque aquí se maneje que no. Y bueno, esas son las cosas que entiendo, que a lo mejor no lo hubiera entendido como simple mortal.

Entrevistador: ¿En general el seminario si cumplió con tus expectativas?

Entrevistado: Las superó, si las superó, en mi caso.

Entrevistador: ¿Considerarías tú algún cambio al seminario en cuanto a las temáticas o a los contenidos?

Entrevistado: ¿Si yo le haría un cambio? No.

Entrevistador: En general, ¿cuál es tu opinión del seminario?

Entrevistado: Excelente, fue más de lo que yo esperaba, mucho más, fue difícil eso si, fue más difícil de lo que yo me imaginaba, porque yo dije, sentarme todos los días en la computadora a hacer una cuartilla, no creo que haya mucha complicación, y no es cierto, primera sentarse diario y luego no era una cuartilla, entonces fueron muchas cosas, incluso hasta el volver a tener hábitos de disciplina, más bien tomarlos, aprenderlos.

Entrevistador: Por último ¿Qué futuro le crees que tenga el seminario?

Entrevistado: Pues que va a ser la nueva forma de titulación, yo creo que funciona mejor de que te dejen hacer la tesis así a la deriva, es mejor hacer el seminario. Probablemente suena medio grotesco porque tendrías que tomar un año más como si fueran clases, pero yo creo que resulta muy aleccionador y creo que podría remplazar tranquilamente a la tesis profesional, por la metodología, por muchas cosas. Además estaría excelente porque no dejarías que pasaran miles de años, sino lo harías inmediatamente acabando, con todo el conocimiento fresco.

Entrevistador: Es todo, agradezco tu tiempo para esta entrevista. Gracias.

Entrevistado: No, de nada, gracias a ti.

ENTREVISTA A: Sylvia Granillo Vázquez

FECHA: 23 de Mayo de 2011.

ENTREVISTADOR: Antes que nada, muchísimas gracias por aceptarme esta entrevista. Estoy trabajando con el profesor Jorge Pérez un proyecto sobre un acercamiento, una reconstrucción histórica sobre el seminario extracurricular en el que usted fue alumna, entonces de ahí que nos interesa su opinión respecto a tema. Me gustaría saber, profesora: ¿Tiene usted conocimiento, acerca de cuál fue el objetivo de plantear un seminario de este tipo como una opción de titulación?

ENTREVISTADO: Bueno, tengo entendido que en principio se entendió que la comunicación se presta para poder ayudar a la gente que se ha alejado de la escuela, con todos los trámites hechos, la titulación y la tesis por supuesto. Para que pueda titularse en algo que de alguna manera le pueda ser cercano a su medio laboral, yo siento que ese podría ser alguno de los motivos. Otro de los motivos por el cual este seminario se presta a la titulación es porque llevando a cabo una investigación completa sobre el tema, podemos estar seguros de que se está abarcando por completo el área de interés por el cual se esté tomando el mundo laboral como el motivo principal de una investigación. También porque este seminario se presta para titular gente y al mismo tiempo como un seminario ya que en aquel entonces no existía en la ENEP Acatlán una especialidad en comunicación organizacional, cuando sí existían maestros que tuviesen esa especialidad y cuando ya en nuestro país había algunas otras universidades que la estaban tomando a la comunicación organizacional como un eje más de la comunicación.

ENTREVISTADOR: ¿Cómo era el ambiente que se vivía en el seminario cuando usted lo cursó?

ENTREVISTADO: Era un excelente ambiente. Tengo que confesar que los maestros eran serios, eran formados, extremadamente académicos. Como debe ser. Es decir, con esta idea: rígida de lo que es el docente universitario, pero por otro lado yo diría, si me estás hablando de clima. Pues que era un ambiente de camaradería un ambiente de enseñanza, pero enseñanza participativa: gozosa y placentera en el sentido de que cada uno de los maestros con su propio temperamento y su forma personal de ser brindaban todo el material y toda su sapiencia para que los alumnos se sintieran cada vez más comprometidos al círculo ideal. Es decir, sí era importante establecer las reglas del juego, sí era importante establecer cuántas faltas; a qué estamos obligados los alumnos, las fechas de la entrega de los materiales resultantes de las investigaciones, etc. Pero también era muy importante el compromiso personal con sus alumnos, quienes, yo siento, éramos un grupo de 15 alumnos como lo marcaba en aquel entonces el reglamento y poco a poco empezamos a quitarnos de la pena. Por supuesto, yo empecé muy nerviosa, yo me imagino que toda la gente empieza nerviosa y expectante ¿NO? Porque no sabes en que va el asunto e inmediatamente yo me sentí así, curiosamente a pesar de toda la lejanía de 10 años de haber dejado la universidad y regresar a titularme tomando un curso en la Universidad, pues yo me sentí como pez en el agua.

ENTREVISTADOR: Durante el tiempo que usted estuvo en el Seminario, ¿pudo percatarse de algunos problemas a los que esta opción de titulación se enfrentaba?

ENTREVISTADO: Sí, hay por supuesto diferentes corrientes de la comunicación organizacional. Existen las viejas visiones de la comunicación organizacional que opinan que la comunicación organizacional no mas es hacer productos. Es decir, otra vez ésta visión que todo sea de escritorio y de arriba y puesto hacia las bases y, por supuesto que existe esta otra corriente que es la que promulga este Seminario y este grupo de investigadores profesores de la UNAM, que es exactamente la comunicación organizacional, parte de la base hacia arriba, entonces no podemos por ningún motivo dejar de lado la percepción de los actores, la percepción de los, este, trabajadores, en este sentido y esto tiene que ir en la cabeza de la empresa es la que tiene que tomar en cuenta,

entonces si eso resulta de ese seminario de comunicación organizacional verdaderamente es un encontronazo. En pensar la otra estructura que es la forma tradicional añeja de una institución tan rica y tan grande, y tan vieja como la UNAM de que no debe de haber grupos, de que nadie tiene que hacer, de que todo tiene que estar como muy sobre ruedas, lo cual hicimos. Pues por supuesto que ciertos maestros, ciertos grupos de maestros decían que eso no era comunicación organizacional, o no están de acuerdo con esta corriente que quede todo de la base para arriba. Y pues este, un poco para los maestros ha sido luchar contra corriente pero yo siento que yo estoy librando un bien, por lo pronto su seminario más se mantiene. También tengo entendido de que en aquel entonces me comentaban que en algún año se había suspendido por estas mismas ***pocritas** no les podía decir que tanto, porque no lo sé pero sí me acuerdo de que habían comentado que en alguna ocasión no lo habían podido impartir.

ENTREVISTADOR: Profesora, hablando un poco de lo que fue su estancia como alumna. ¿Cuáles fueron los contenidos académicos que se le impartieron? Lo más rescatable que usted pueda considerar.

ENTREVISTADO: Como maestra, ahora tengo muy claro todo. Yo estudié ese seminario y cuando yo pedí clases en la ENEP Acatlán, dije: -Y tengo una pre- especialidad en Comunicación Organizacional, el cual es un Seminario curricular, entonces voy e imparto esas materias, pero creo que entonces tengo muy claro como es el panorama general del seminario, porque por un lado, vemos todo lo que es el mundo laboral desde la estructura. Entonces en ese sentido tomamos planteamientos o contenidos teóricos del mundo de la comunicación organizacional de acuerdo a muchos autores como Carlos Collado, a Kants, a Friber, y un montón. Los contenidos teóricos que tengan que ver con la Teoría de Sistemas , con la Teoría Contingente , con la Teoría de las Relaciones Humanas; la Escuela de Relaciones Humanas y la más vieja, la Escuela Clásica de la Organización. También se ve teoría de la organización, por supuesto un poco de Marxismo, también se ve como contenidos teóricos eh, se ve, bastante sobre el mundo de la paradoja y las imágenes como pensando en metáfora y analogías se ve por supuesto todo lo que es la teoría de la comunicación, desde el punto de vista del acuerdo de la mediación y por su puesto como

representantes: Martín Serrano, Habermas, la Escuela de Palo Alto. Una herramienta básica metodológica importantísima que es la auditoría comunicativa, que es como el palto fuerte de la investigación, por la importancia de toda la metodología de investigación que le sigue; se aprende hacer flujo gramas y diferentes tipos de mapas conceptuales, etc. Son todas herramientas metodológicas, y después de todo eso, viene un montón de contenidos teóricos que tendrían que ver con la interpretación de datos. Según otra vez el mundo de las metáforas, el mundo de la analogía de las paradojas, éste también se cambia la concepción de mundo, es decir, parte de la comunicación organizacional, parte de principio de ver a la organización en sí como una estructura, como un edificio formal y otra parte de la comunicación organizacional cambia completamente esta visión de una organización de un punto de vista estructural, informal, rígido para hablar de cada cabeza es un mundo, y que una organización no es una organización sino son: los muchos subgrupos de organizaciones humanas, interrelaciones que se pueden dar a través de ella, y que entonces no hay dos organizaciones iguales, tampoco una misma organización en dos momentos diferentes. Como decía Heráclito: porque cualquier cosa que cambie la condición entre los humanos que están dentro cambia por completo la organización. Creo que básicamente esos son los contenidos teóricos.

ENTREVISTADOR: ¿Cómo evalúa usted los contenidos de estos cinco módulos?

ENTREVISTADO: Yo lo evalué en aquél momento, bien. Quiero decirles que casi fue verdaderamente para mí la comunicación organizacional algo súper novedoso, no lo conocía, no sabía que existía, de hecho de entrada dudé, de repente al sentir cerca concepciones teóricas; decía yo, éstos son bien funcionalistas (los maestros). Éstos son casi neoliberales, pero era porque estábamos viendo la parte formal administrativa y la estructura de que son las organizaciones que pues efectivamente responden este tipo de circunstancias. Pero ya cuando empezamos hablar de marxismo, porque es el trabajo de todos estos asuntos entonces ya me di cuenta que no, que era como un engranado del mundo moderno y algo que viene trayendo el hombre desde la prehistoria, que esto es su acondicionamiento de clase su ideología etc. Y luego hacer que *moren* que eso es realmente difícil. lo que

justamente pueden deshacer los humanos, que es lo que más nos cuesta trabajo, ahora quizá y no es problema del Seminario, sino del docente que imparte, esta parte y este módulo que se llama actores y bueno, y también lo quiero señalar aquí por mi formación deforme, porque tengo una maestría en Teoría Psicoanalista , ahora emanada también de necesidad que sufrió por seminario , es decir, el Seminario me ayudó a que yo confirmara que yo quería estudiar esa maestría, había un vacío sobre la forma de hablar del interior, de los humanos. Juliano como muy light en mi opinión, pues, como mi formación de psicoanalista, no se me perdían los motivos profundos que, bueno yo ahí lo leí , ahí fue donde lo descubrí; autores como Crossier, Fitbert, hablan de que cada humano se muere por sus propias motivaciones y la forma en que se reúnen en un juego para cada quien jalar a sus interesas, y que entonces nunca hay acuerdo en las organizaciones, más que por el interés, ya que por el interés laboral de llegar a un salario, hace que la gente se reúna. Pero el motivo por el cual se quiere un salario ya es otro rollo. O el motivo por el cual tú te llevas bien con tu jefe y tú no, también es otro rollo pero existe el interés común de estar ahí porque les van pagar o porque tiene un proyecto en común. Pero luego las explicaciones psicológicas que den a todo este mundo, como el humano funciona, cuando iban conmigo, cuando iban con mi forma de percibirlo y entonces yo sentía que ahí había un hueco, el cual se salvó, porque otros maestros de ahí mismo del Seminario genera una visión sino muy clara, por lo menos muy cercana a las formas, que a mí me gustaba, pero en buena medida todos los profesores dieron muy buenos contenidos, exceptuando a uno de ellos, Enrique Arellano. Y después resulta que yo estudié la maestría en Teoría psicoanalítica y justamente mi tesis de maestría va sobre eso, trato de hacer una relación estrecha entre psicoanálisis y el mundo de los actores al interior de la organizaciones entonces, es una loquera, pero creo que es por ahí donde si pueden ir todas.

ENTREVISTADOR: ¿Puede asegurar que el seminario en aquél momento respondía a las necesidades que exigía la realidad en su momento?

ENTREVISTADO: Bueno en lo personal sí y a nivel grupal me atrevo a decir que sí. Porque de 15 alumnos que estuvimos inscritos desde el principio, tengo idea de que nos titulamos 11 y eso me parece muy exitoso. Entonces creo que sí respondía a la realidad no nada más mía, sino a los otros. Como número 1, como número 2 a nivel de mi expectativa, como trabajadora de la tesis de titulación que yo hice, que enloquecí es casi 600 cuartillas, una loquera que se me ocurrió hacer, por supuesto, que llenaba las expectativas de mis compañeros de trabajo, alguno de ellos leyeron la tesis, estaban emocionadísimos, porque les dejaba muy claro muchas de las cosas que sucedían en el trabajo y que normalmente como uno anda en los trabajos trabajando, pues que se va a dar cuenta de lo que pasa en el interior. Cómo va a descubrir uno, por qué el malestar en el trabajo y en la tesis quedaba muy claro. Además era de lo más importante lograr que la carrera tuviera más gente titulada ahí, ese es un objetivo que sería el principal digamos desde el punto de vista oficial de la universidad. , ósea que creo que en nuestra carrera existe la gravedad de que, bueno yo no sé si siga siendo, pero ni el 5 % de los egresados en tantas universidades se había titulado, eso es un escándalo, y este seminario los titula por montones pasando toda la etiqueta. E.- Podemos considera esta tesis de maestría que hizo como un producto se seminario. Todavía no termino mi tesis, pero en cuanto lo haga, estaré con ya más enterada. Eso es un hecho.

ENTREVISTADOR: ¿Qué aspectos ha aportado el Seminario en el mundo laboral?

ENTREVISTADO: Lo que podríamos aportar son rasgos culturales y laborales en México. Otra cosa muy importante es el recuento el seminario está dando la opción con tantas tesis de titulación que existen de que se haga un recuento, de cuántas empresas podrían cambiar en ciertos rubros su organización si siguieran los resultados arrojados por las investigaciones, entonces ahí vendría el recuento, diríamos, bueno, es que curiosamente qué debe de haber mucho en estas tesis que son como un tesoro escondido; debe de haber mucha oficina gubernamental, varias empresas privadas, algunas transnacionales, y muchas micro empresas y muchas empresas familiares, entonces podríamos averiguar: ¿quiénes están registrados como marca la ley, qué empresa de

gobierno funciona como marca la constitución que debiesen funcionar las empresas de gobierno porque toda esa investigación está dentro de esas organizaciones y está dentro de esa tesis, entonces se podrían hacer recuentos de cosas? Sí, yo se lo he dicho a mis alumnos no vayan afuera métanse ahora sí con auditoría comunicativa que aplique aquí de las puras tesis saquen recuento y ya se titularon, porque detrás de ahí hay una serie de becas buenísimas. Ahora antecedentes, todas las tesis empiezan por un antecedente histórico, de la organización, leyendo puros antecedentes de las organizaciones podríamos descubrir cómo se inicia un negocio en México la forma, igual a través de la historia los antecedentes podríamos descubrir de qué manera las devaluaciones han impactado las empresas en México, pero ya con datos patentes, igual podríamos descubrir a través de las tesis de este seminario cuántas empresas han tomado a los cursos de capacitación como el método para salir delante de las broncas laborales o las auditorías fiscales porque todo esto está en esas empresas o, cuántas empresas trabajan con tecnología de punta, porque también hay un apartado donde se dice bueno cuál es el fin último de una organización, el proceso de trabajo es uno de ellos es el motivo por el cual existe una organización, bueno y los procesos de trabajo cómo son en nuestro país, yo discerniría, hay empresas que se mueven por inercia como las gubernamentales y tú vas a buscar cuál es el proceso de trabajo, y nadie va a saber. Pues yo nada más sello oficios y yo pues a mí me ponen a que haga cheques pero que alguien conozca dentro de su organización cuál es el proceso de trabajo que cumplen, pues es bien importante, hasta para peinarse hay un proceso de trabajo al bañarte hay un proceso primero echarse el agua, primero te enjabonas, cada quién decide su proceso de trabajo y nadie es consciente de lo que hizo hasta para hacer, la comida siempre hay un proceso. Entonces digo que las empresas no saben cuál es el proceso de trabajo cómo va a estar a gusto una persona en el trabajo si no lo sabe, para qué trabajas, cuál es el fruto de tu esfuerzo, pues yo no sé, yo nada más sello. Ah bueno, es que yo tengo un trabajo alterno, yo llevo tortas este y vendo a todos en el escritorio. Ahí hay un mundo laboral importantísimo que desconocemos. Hay organizaciones donde no les permiten ser novios, y chistosísimo hay un montón de noviazgos

dentro de esas organizaciones, que no quiere decir que en las otras no haya, pero como no está prohibido no las tomas en cuenta, pues todo esto se puede investigar dentro de estas instituciones, no así si no existe otro seminario o alguien que titule con una línea, no lo tendría.

ENTREVISTADOR: ¿De qué manera la benefició a usted haber cursado este Seminario?

ENTREVISTADO: Bueno, mira. Yo tenía compañeros que lo necesitaban para tener un buen puesto en mi caso no fue así, número 1 me titule, tenía 10 años de haber dejado la universidad, y me titule, o sea lo que nadie hace no y van a creer una cosa que muchos de mis compañeros de mi generación se enteraron, no lo habían hecho y dijeron: ¡cómo, ya se tituló después de 18 años! , pues también yo de anciana me iba a titular, yo quería una maestría y necesitaba una licenciatura e inmediatamente me arrojé a la maestría, no es culpa del seminario, por si no lo hacía, es que atáquense de la risa, ya que estaba yo en una maestría me enteré que ahora, en esta modernidad hay muchas escuelas que si no te titulas de la licenciatura no importa, si te metes a estudiar una maestría cuando tienes más de la mitad de la maestría ya tienes ¡el título de la licenciatura! Y yo no sabía eso yo estaba en la necia que tenía que titularme para seguir con la maestría para seguir con lo que seguía, lo hice, la UNAM no es, sí lo necesitaba , entonces estudie producto de la titulación una maestría, mi tesis de maestría, es totalmente el tema es producto del seminario como ya los señale y además me sirvió para una cosa que es muy importante que yo lo reconozca públicamente, nada más porque en 10 años no lo quise reconocer, nada más por haberme titulado empezó a florar en mí un deseo de dejar de trabajar de jefa en funcionaria en un trabajo de pueblito en la noche y volverme eso yo no lo sabía y ahora lo reconozco que por tener título puedo aspirar a cosas que antes no podía aspirar, en ese sentido me benefició laboralmente me dio seguridad, bueno siendo yo jefa pues no lo necesitaba para subir puesto verdad, pero me abrió las puertas a muchos lugares donde te piden el título de entrada.

ENTREVISTADOR: Bueno, pues terminando con lo comentado hasta al momento ¿Qué futuro le augura al Seminario?

ENTREVISTADO: Bueno, yo pienso que el futuro que debiese tener el seminario con una visión así grandota, es decir, no empecemos en enanos, ni en poder, en grupos pensemos en grande yo creo que la pre- especialidad debiera de estar premiada del seminario, esto quiere decir que si la UNAM con su ojos grandotes. La preespecialidad debiese exigir que hubiese un colegio de comunicación organizacional con base en el seminario, esto quiere decir que si en 19 años han logrado un cúmulo de más de 150 titulados con una misma metodología probada pues entonces que le pasa a la pre- especialidad por qué no la toma, por qué no conduce a los alumnos por esa misma metodología.

ENTREVISTADOR: ¿Quisiera comentar algo más?...

ENTREVISTADO: Pues quisiera comentar que debiera de hacerse un manual o un libro para esta metodología , por supuesto con la autoría autorizada de todos los participantes y que ese manual debiera de volverse como una bandera de la ENEP Acatlán en la comunicación , yo creo que la ENEP Acatlán es muy buena en comunicación a pesar de los grupos y de los pleitos que necesitan con la coordinaciones etc., pero hay muy buenas plumas en periodismo escrito, se que docencia no está mal, es algo muy integrante lo que se hace y yo creo que comunicación organizacional también, pero las coordinaciones deberían de irse por segmento y no ser tan extensivos. Ojalá los coordinadores capten de qué se trata esto: no de excluir sino de incluir.

ENTREVISTA A: Leticia Almada Romero

FECHA: 19 de abril de 2011.

Entrevistador: Muchas gracias por la entrevista, podrías decirnos, ¿por qué entra al seminariio habiendo otras opciones de titulación?

Entrevistada: Porque era la más viable, porque yo estaba ya trabajando, era lo más viable para poder continuar en el ámbito laboral y sin descuidar ese, el proyecto de trabajo y por los horarios podía participar si tener que dejar un trabajo o algo por el estilo . También me llamó la atención porque era la opción más rápida de titulación.

Entrevistador: Tenía conocimiento de los contenidos que se iban a manejar en el Seminario, ¿quiénes eran los profesores?

Entrevistada: Cuando se presentó el proyecto, bueno más bien cuando yo pedí informaciones acerca del proyecto sí, ya estaba todo establecido, quienes iban a ser los profesores de cada módulo y cuáles iban a ser los módulos, eso ya estaba.

Entrevistador: ¿Cumplió el Seminario con las expectativas académicas que usted esperaba, la formación académica?

Entrevistada: Fue comunicación organizacional, sí, sí cumplió con los objetivos, digamos que en primer instancia no era exactamente eso lo que me interesaba, sino, la finalidad o el fin pero de acuerdo a las características que se plantearon para cada módulo, sí cumplió académicamente con lo que se establecía.

Entrevistador: ¿El seminario abordó la realidad de la Comunicación Organizacional que se estaba dando en ese entonces?

Entrevistada: Incluso que se estaba viviendo en ese entonces, y que no estábamos muy seguros de que se vivía, porque generalmente las empresas para las que trabajábamos continuaban con un método muy tradicional también, y el acceso a las empresas con mayor tecnología, con tecnología de punta y sobre todo con métodos de trabajos más modernos, mucho más modernos, no teníamos nosotros acceso a eso no estábamos trabajando en ese tipo de cosas. Entonces sí nos abrió esa oportunidad de conocerlo, incluso a lo mejor ya existía en México pero no estábamos cercanos a ello, y a través del Seminario nos dimos cuenta que la implementación de este tipo de trabajo en el mundo era ya un hecho y que muchas empresas aunque nosotros lo veíamos a futuro para muchas empresas ya era una realidad en México, o sea se estaban haciendo los pininos si tú lo quieres llamar así, sobre todo con empresas transnacionales pero que a fin de cuentas es lo que estamos viviendo ahora, sí, sí lo muestra.

Entrevistador: Y los profesores, ¿qué opinión tenía de los profesores que impartieron el seminario, contaban con esa información y el conocimiento adecuado dando las clases?

Entrevistada: Sí, sí creo que todos y cada uno de ellos eran, la gran mayoría muy jóvenes, muy entusiastas y muy comprometidos con lo que estaban haciendo, sale un proyecto de ellos, estaban sumamente involucrados, y por lo tanto les interesaba que los resultados fueran buenos, estaban informados con respecto a todo lo que tenían que dar y no estaban como muy localizados o muy focalizados ¿no? era, su aspecto era mucho más amplio. Su visión era empresarial, tipo empresarial, o sea había una mezcla, había una mezcla porque no todos eran así, teníamos gente que estaba muy, muy, muy, puesta en lo que era Acatlán, con miras a que sus alumnos sobre todo en comunicación, pues estuvieran a la vanguardia también, digamos que tenían también esa visión, y estaban organizando sus propias empresas, ellos, ya participaban ya habían estudiado fuera también, en algún diplomado, maestría, por supuesto ellos ya tenían pues un bagaje mucho más amplio, con eso más la gente que ya estaba trabajando en otro tipo de empresas, o que ya eran asesores, ahorita no recuerdo el nombre de una de ellas, pero era asesora ya de empresas de comunicación, entonces obviamente era muy rico ¿no? la retroalimentación.

Entrevistador: ¿Qué le dejó ser parte de ese primer Seminario?

Entrevistada: Primero la satisfacción de haberme titulado rápido, entre comillas, me esperaba titular antes pero bueno, pero sí fue la única opción, no habría podido hacer tesis, o sea estaba de locos, y a parte tampoco por mi forma de trabajar hubiera podido hacerlo sola o con un asesor al que estuviera que estar viendo de repente, o sea yo necesitaba una guía, necesitaba una mano que me guiara y me digiera por aquí, por aquí vas mal, regrésate, hazlo, o sea eso para mí era fundamental, yo creo interviene mucho el tipo de personalidad que la gente tiene para desarrollar un trabajo de un modo o de otro y el mío yo sabía que no iba a poder ser a través de tesis, ni por tiempo, ni por ganas, no me quería meter o sea, hubiera yo creo que hubiera dado tumbos durante dos tres años y a lo mejor no hubiera concluido nada, eso me hubiera frustrado muchísimo, a lo mejor le hubiera echado ganas unos seis meses y después ya me hubiera dado flojera, a lo mejor ya no hubiera podido o hubiera encontrado cualquier otro pretexto, en cambio así era obligado yo necesitaba algo así, o sea se adecuó perfectamente a mis necesidades, y a mi forma de trabajo, o sea era justo lo que necesitaba para poderme titular, y guiarte como te digo guiarte, sobre cómo vas y por dónde vas y rápidamente saber si estás mal o bien y corregir el camino para presentar tus proyectos, tú trabajo, leer lo que tienes que leer, digo si tú ya lo amplias pues ya es otra cosa pero, hacer otra cosa de lo que tenía que hacer para conseguir el objetivo o sea paso uno, dos, tres, cuatro, esos son los que hice, o sea eso fue lo que significó guíate por aquí, pero si trato de entender la pregunta por ejemplo, si trato de entender lo que tú quieres saber, o sea como me sentía después de... estar, al estar en un Seminario donde se me ofrecían cosas nuevas, porque pues ¡Qué bueno! porque que flojera ver cosas de la escuela, ¡Qué aburrido! volver a retomar o a repasar, o sea sino estábamos ahí para perder el tiempo, queríamos una cosa pero que nos dejara además la ganancia de aprender algo, y creo que este fue su plus o su plusvalía, conocer acerca de Comunicación Organizacional, mucho más a fondo, para unos quizá conocer incluso lo que era porque no lo sabíamos, adentrarnos en todo lo que esto significaba y aplicarlo en un lugar en el cual estábamos trabajando, eso era genial,

o sea llevar la teoría a la práctica, no nada más así como estar viendo pasar muchas ideas como parvada y no agarrar ninguna, ni concretar nada, o sea era tener todos los elementos para aplicarlo, en primero en un análisis de lo que está sucediendo en donde tú estás, te enseñan a hacer eso y luego de ese análisis, bueno pues ahora como resolverías estos asuntos ¿no? Si encuentras tal o cual detalle como lo corriges como lo arreglas, sino no nada más se trata de criticar, sino analiza y propone, eso es lo que me dejó y lo que yo sentí, o sea que padre que estoy aprendido cosas nuevas y que a lo mejor le pueden servir al lugar en el que yo, para el cual estoy yo trabajando, o sea estoy trabajando para mí, me voy a titular, pero el trabajo que estoy haciendo no es un trabajo que se va a guardar, en bueno estas serían nuestras ideas, no es un trabajo que se va a las bibliotecas y que nadie va a leer, a fin de cuentas es un trabajo que te brinda la satisfacción de ser propositivo, y que puedes presentar como proyecto en una... empresa por lo que decía, se lleva de la teoría a la práctica entonces si les agrada pues igual y te lo aceptan sino les agrada o si no les interesa pues bueno ya es cuestión de ellos, pero tú ya hiciste algo que tiene un valor mucho mayor ¿no?

Entrevistador: Además de los beneficios académicos y haber obtenido el título, ¿qué otros beneficios personales que le haya dejado el seminario?

Entrevistada: Creo que algo muy rico, fue al ser el primer Seminario, porque además era Seminario Taller, ojalá que la riqueza que te proporciona el tener a gente trabajando ya en diferentes lugares en diferentes medios y que te aporten su experiencia, eso fue genial o sea intercambiar ideas, conocer cómo se desarrollaban ellos después de cierto tiempo de egresados, cuáles habían sido sus problemas y sus mayores obstáculos, cuáles eran en ese momento incluso para poder implementar el diagnóstico o sea hasta eso, el platicar todo eso nos generó muchísima riqueza yo creo, había gente de diferentes generaciones lo cual también es genial, uno porque había gente a la que no conocía y había algunos de los compañeros de carrera que sí estaban conmigo o sea la gran mayoría, pero había otros por fortuna, porque si no hubiera sido algo así como continuación ¿no?, y esta historia continuará, o sea

éramos más de los que ya estábamos en la carrera y otros más que eran de diferentes generaciones, con los cuales todavía se creó un ambiente de trabajo en equipo muy muy muy intenso, muy fuerte, muy bueno, nos vimos después en el ámbito laboral con algunos te llegas a encontrar, algunos de ellos hicieron mucha más amistad que otros, quizás se sigan viendo no lo sé, pero como que sabes de qué estás hablando o sea te encuentras con ellos y sabes y te da mucho orgullo, mucho gusto el haber compartido pues un año de trabajos fuertes, y entenderte porque no es lo mismo cuando un cuate recién egresado trata de hacer un seminario y no tiene la experiencia de haber estado en los medios o en las empresas o en donde quieras trabajar, aquí había esas posibilidades, entonces pues imagínate para todos era así como, ¡Hay tú estás en el sector público! ¡Hay tú estás en el sector privado! y eran muchos descubrimientos, hasta donde puedes llegar, o sea cómo le haces, el reconocerte en el otro como alguien que también ha pasado por los mismos problemas y cómo los enfrentó, esas cosas creo que son muy valiosas.

Entrevistador: ¿Qué opina de la formación que daba el Seminario a los estudiantes?

Entrevistada: El plan de estudios del Seminario creo que fue adecuado, muy adecuado muy en su momento podríamos decir que estaba a la vanguardia de lo que se estaba en ese momento tocando en el plan de estudios en ese momento, por eso no lo veíamos y creo que sí ya había sido ya rebasado el plan de estudios de la carrera mucho tiempo antes, o sea estábamos ya a la zaga, hay escuelas para ser un tipo de periodistas, hay escuelas para ser otro tipo de periodistas, aquí me gustaba la forma integral eso sí me gustaba mucho, la forma integral, no te descuidaban aspectos teóricos, metodológicos que son a veces muy pesados para la gran mayoría que quieren ser reporteros, o se imaginan que ser comunicólogo nada más es estar como reportero, yo creo que te tiene que dar las herramientas adecuadas para poder participar en las áreas de tu interés de alguna manera y hacerlo dignamente, creo que debe de existir eso, no conozco no podría hablarte sobre lo que ahorita hay me gustaría saberlo pero, lo que teníamos entonces no te daba para todo era una embarrada, sabes lo que más me choca, a lo mejor era el tiempo pero ya había escuelas que tenían unas formas de trabajo mucho más modernas que la que nosotros

tenemos, no porque lo tradicional sea malo, creo que sí, hay cosas que se pueden hacer tradicionalmente, pero no es la forma en que se trabaja afuera, o sea lo que estudiábamos nosotros en la escuela y es así de que lee échate veinte mil libros y entonces presentas un examen de diez preguntas, o sea y dónde queda todo lo que en la realidad existe, cómo aplicar los conocimientos, el sabértelos de memoria no te indica que eso va hacerte un mejor profesionalista, quizás las mejores calificaciones no son las de los mejores profesionalistas, tienes que analizar, tienes que aplicar, tienes que entender y no memorizar por memorizar, y todavía teníamos en la ENEP Acatlán con algunas materias ese estilo que ya no era una realidad, entonces obviamente todas las escuelas que te dan o sea, si tú llegas a un trabajo y te dicen hazme un cronograma de trabajo porque vamos a tener tal evento tal día y dime cuáles son tus necesidades y tú en la baba porque no sabes hacerlos, porque no te ponen y sobre la realidad, o sea no me inventes, o sea tú vas a tal lado tratas de conseguir esta información explicas, ahora tampoco se trata de mandar a la gente sin armas aquí tienes pues, tu receta de cómo se hace, pero tú Mónica o tú Sara vas a ir directamente nada de que hay voy a hablar por teléfono y no me lo quieren dar o sea esa no es la forma de abrirte los caminos en la vida real, tal como cuando te mandan en la clase de géneros a hacer un reportaje en que nadie te da jamás una entrevista, o sea pues porque es alumna no me voy a tardar cinco horas en darle una entrevista a un alumno, pues tal como eso te tienes que enfrentar a la realidad pero también llevar el apoyo porque se trata de que haya un sustento académico que indique que tal Mónica o que tal Sara están estudiando y están haciendo tal proyecto y no te van ir hacer perder el tiempo, que el trabajo que van hacer por el cual no te van a cobrar va a resultar en beneficio no solamente de ella para que aprenda de su calificación sino en beneficio de la persona a la que o al ente o a la empresa a la que estas yendo a quitar su tiempo para que no lo considere como tal, o sea le estás quitando su tiempo muy valioso porque en realidad es tiempo dinero, pero que diga a ok, pues me interesa porque tú me vas a hacer un estudio de mercado sobre esto y tú me vas a ayudar a hacer un plan de comunicación o una estrategia de comunicación para esta ¡ah! pues que padre, saber más allá y creo que en eso si tiene que

haber mucho, mucha exigencia por parte del alumno, porque eso es lo que se vive, y mucha visión por parte de los profesores, porque si no te van a dejar en una franca y triste desventaja contra los egresados de escuelas privadas, no todas pero escuelas privadas y algunas públicas que sí manejan ese tipo de enseñanza activa, que claro asistes a la escuela, que claro entregas proyectos, que claro trabajas en equipo, pero que sirva para algo, o sea que no se quede ahí eso es lo que siento y pienso.

Entrevistador: ¿Sabe de un trabajo producto de este Seminario que haya tenido relevancia en el campo laboral?

Entrevistada: Yo lo presenté, lo que pasa es que acuérdate que te digo que mi trabajo o el trabajo de todos y cada uno de los que estábamos trabajando, yo estaba trabajando para Monitor y de hecho el nombre de mi trabajo se llama así, ahorita te digo, y por ahí debería de estar allá en la escuela una copia, se llama, En exclusiva para Monitor de Radio Red , y fue un estudio sobre la estructura organizacional y comunicativa sobre su dirección de información y eventos especiales, yo lo que hice en ese momento fue enseñárselo al señor José Gutiérrez que era mi jefe directo, y que éste me dio todas las facilidades para que pudiera realizarlo, no le gustaron los resultados, no hizo la aplicación de las propuestas en su momento pero me dio gusto saber porque posteriormente empecé, años después se empezaron a preocupar por esto, bueno han deber sido muchas cosas, quizá no era el momento, él no lo había pedido y a lo mejor te digo no era exactamente lo que se le ocurría que en ese momento pudiera aplicarse sin embargo te digo que tiempo después algunas de las cosas que sé y no quiero decir con esto, que después se apoyaron en esto, seguramente esto se les olvidó y dudo que lo haya leído, cuando mucho lo ha de haber ojeado, te digo y esto, lo estoy suponiendo ni siquiera lo afirmo pero seguramente lo que ahí se alcanzó a... a leer pues a lo mejor contribuyó en algo a que posteriormente se hicieran una serie de cursos, una serie de diagnósticos, que se propusieron de alguna manera durante el trabajo ¿no? en ese estudio, pero que sepa si se llevó a cabo o no en otro lado pues no lo sé, yo te podría hablar del mío.

ENTREVISTA A: José Humberto Ramos Carrillo

FECHA: 15 de abril de 2011.

Entrevistador: Buenos días, mi nombre es María del Carmen Vargas Quijano es el 15 de abril de 2011 y me encuentro con el profesor:

Entrevistado: Humberto Ramos, Carmen.

Entrevistador: Mucho gusto profesor. Cuéntenos, ¿en qué año ingresa al Seminario Taller Extracurricular Organización, Comunicación y Cultura?

Entrevistado: Fue en el 97, mil novecientos noventa y siete.

Entrevistador: ¿Cómo se entera de este seminario?

Entrevistado: Pues, yo estaba trabajando en Educación Continua y pues obviamente desde ahí se programan este tipo de seminarios entonces ya tenía la idea de titularme ya si no fuera por tesis tomando un seminario y obviamente de los que había era el que más me llamaba la atención por el tema.

Entrevistador: ¿Las expectativas que usted tenía al cursar el seminario se cubrieron en su totalidad?

Entrevistado: Si, para mí sí. De pronto creo que lo ideal sería tener más tiempo, pero bueno, también la urgencia es de terminar en un determinado tiempo un seminario para titularte ¿no?, pero creo que si hay un momento en donde se requeriría, desde mi punto de vista, mayor profundidad, pero te digo, a veces es difícil que tu como estudiante la puedas tener, si ya terminando el seminario decides profundizar sobre el tema pues ya es una cuestión de ser autodidacta, de buscar y conocer más sobre el tema, y te digo, por las características del seminario es difícil y por las mismas características de los alumnos porque trabajas, porque te desplazas mucho, etc. que no te permite a veces tener un manejo muy fuerte de esta cuestión de lo organizacional.

Entrevistador: Cuando se entera del seminario ¿qué es lo que más le interesa del seminario?

Entrevistado: Pues el tema, porque de los seminarios que existían en ese momento estaba uno de, si no mal recuerdo, comunicación educativa, que no me interesaba en lo más mínimo, había por ahí otro sobre cine o algo así, te digo son de pronto otras temáticas que no me llamaban la atención, entonces, esta cuestión de la comunicación organizacional era como que una área emergente, entonces me llamaba mucho la atención más que otro tipo de seminarios.

Entrevistador: ¿Qué opinión tiene respecto al contenido del seminario?

Entrevistado: A mí me parece un contenido bueno en el sentido de que al parecer se trabaja de determinada forma en Acatlán con respecto a cómo se pueda manejar en otros lugares ¿no?, de hecho por ahí Martín Camacho hablaba un poco de una escuela de Acatlán, y yo en su momento estuve como profesor y di tres versiones de este seminario, y si de pronto entiendes que ya estaba muy estructurado que cada módulo va cubriendo determinadas fases para un posterior análisis ya de una organización en particular, entonces los contenidos se me hacían buenos, que te aportan, para mi punto de vista, más que lo que te aportaría una preespecialidad en comunicación organizacional, entonces si bien en la preespecialidad de comunicación organizacional abordan muchas cuestiones de teorías, sobre cuestión de comportamiento, creo que no te otorgan tres semestres de especialidad lo que te otorga un seminario de esta naturaleza, porque analizas una institución desde varios ámbitos; de lo formal, desde su entorno, la parte interna como sistema también, la cuestión de la comunicación, la cultura, el identificar problemas incluso productivos y buscar darle una salida desde un enfoque comunicativo, entonces eso, te digo, por mucho que tengas tres semestres de una preespecialidad no puedes tener una visión tan completa y compleja de lo qué es una organización en particular. Entonces por ese lado, los contenidos son los adecuados para un buen diagnóstico de una organización.

Entrevistador: ¿Qué opinión tiene de sus ex profesores?

Entrevistado: Pues mira, en su momento, los que fueron mis profesores fueron: Ávila, Martín Camacho, Jorge Pérez y por ahí estuvo, si no mal recuerdo, Jaime Pérez y Enrique Arellano, que él se fue después a España, entonces de esos profesores se me hicieron buenos, estaban como que en módulos diferentes a lo que creo que están manejando ahorita, bueno en el que están ubicados en la actualidad, entonces pues estaban preparados en el tema, de hecho Martín y Jorge son egresados de la primera generación de ese seminario entonces para cuando yo lo tomé no recuerdo ya cuántas versiones habían dado, son egresados de esa generación y ya en la siguiente versión entraron como planta docente, entonces ya traían ahí buena experiencia, Jaime también se me hacía muy bueno en este seminario, él tomó su maestría, si no mal recuerdo, en el CADEC, sobre comunicación organizacional, Javier Ávila me parece que también por ahí estuvo, Enrique Arellano, no recuerdo, pero, por ahí anduvo creo que también en el CADEC, entonces como que ya traían una cierta formación que les daba mucha homogeneidad en cuanto a la visión que tenían de la comunicación organizacional.

Entrevistador: ¿Qué ha significado para usted ser parte de este seminario?

Entrevistado: Pues fue una buena experiencia, como estudiante se me hizo muy rico en el sentido donde no nada más aprendes de tu organización que estás analizando sino que tienes por ahí más de diez organizaciones, obviamente cada una de las que están analizando cada unos de tus compañeros y que te termina por enriquecer, que no nada más estas conociendo de tu organización sino que, como es seminario, cada uno está hablando, presentando los avances, lo que va encontrando en sus organizaciones, entonces te digo, se me hace muy amplia este tipo de experiencia, te digo, estás aprendiendo no de la tuya, sino de las catorce más, bueno en aquel entonces eran quince con la mía, entonces vas aprendiendo muchísimo, y lo mismo como profesor porque como profesor vas tomando más conocimiento del tema, viéndolo desde una perspectiva distinta, pero sigues aprendiendo porque ya entonces no sólo estas aprendiendo de lo que tú hiciste, de lo que tus compañeros hicieron sino también lo que está ocurriendo, cuando yo lo tomé si no mal recuerdo, como profesor fueron quince alumnos, pero ahora ya subieron a

veinte alumnos, entonces de pronto estás oyendo de quince y luego de otras veinte y luego de otras veinte organizaciones entonces vas teniendo un panorama mucho más amplio de lo que pueda estar ocurriendo en las organizaciones en México y de lo que sería la cultura organizacional en México y la experiencia es muy rica en ese sentido, porque además fuimos por ahí a ofrecer, bueno a dar una especie de seminario o diplomado, no recuerdo como se le llamó, en la Universidad Autónoma de San Luis Potosí y allá estuvimos trabajando dos grupos de treinta personas cada uno de éstos y te digo, entonces vas sumando de las tres versiones; que di como profe, la que tomé como estudiante, la experiencia en San Luis con otras sesenta organizaciones te va enriqueciendo muchísimo y vas teniendo una perspectiva mucho más amplia de lo que implica la comunicación organizacional y la cultura organizacional en México.

Entrevistador: Cuando ingresa al seminario, ¿cuántos años tenía de egresar?

Entrevistado: Tenía tres años

Entrevistador: Referente a lo enriquecedor que usted me comenta que fue, ¿qué beneficios le dejó este seminario para aplicarlo después al campo laboral?

Entrevistado: Pues mira, yo les decía en la versión que acabó ahorita, fuimos a, nos invitaba por ahí Jorge Pérez y Javier Ávila que fuéramos a hablar con los chicos, pues yo soy aquí jefe de sección de seminarios y metodología, para que fuéramos y nos ubicaran también. Yo lo que les comentaba ese día, y lo pienso porque lo he vivido así, así me ha tocado vivirlo, les decía que lo que en ese seminario aprendan les serviría pues para su vida laboral, se dediquen o no a hacer investigaciones o diagnósticos organizacionales, más allá de eso si están laborando, por lo general estarán laborando en una organización y lo que ahí aprendan les serviría para entender un poco mejor a la organización, con todos sus integrantes, con todos sus equipajes culturales que vienen arrastrando para tratar de proponer algo que dentro de una organización para que todos caminen hacía un objetivo más o menos compartidos. Entonces yo creo que es lo que más me ha servido, que después de esto pues he estado trabajando, yo estuve en

Educación Continua, haces un estudio de ahí y vas entendiendo cosas, dejas esto pero a lo mejor ya después te metes de lleno a la docencia pero sigues trabajando dentro de una organización, entonces entiendes más o menos algún tipo de comportamiento, él como a veces no funcionan las cosas porque cada quien tiene objetivos distintos, a lo mejor el por qué funcionan determinadas cosas las puedes explicar desde este enfoque y entender un poco más los tejemanajes y te digo ya después en estas cuestiones administrativas he estado en CCH como jefe de área, aquí en la FESA como jefe de sección y todo esto te da una perspectiva distinta y si, tu puedes hacer lecturas que te permite tener una formación en lo organizacional, entonces todas las perspectivas teóricas-metodológicas revisadas te permite explicar distintos fenómenos dentro de una organización de diferente manera.

Entrevistador: ¿Cuáles son los principales problemas a los que se enfrenta cuando curso el seminario?

Entrevistado: (Reflexiona) Los principales problemas... pues mira yo creo que en cuestiones de vida social, ninguno, algo que si nos comentaban y de pronto si lo entiendes, decían que el que cursa este tipo de seminario como que después le viene una especie de síndrome del seminario, en el sentido de que cuando tu empiezas a analizar, descomponer a la organización que estas estudiando, a lo mejor había gente que decía: "en mi organización no hay problemas, todo está muy bien, todo es maravilloso", y ya cuando empiezas a desmenuzar, cuando empiezas a hacer un análisis empiezas a encontrar que no es tan buena, no es tan maravillosa o que efectivamente si hay una serie de problemas y que a lo mejor están tan habituados a una serie de problemas o de conflictos que ya hasta se ven como naturales, entonces el síndrome del que hablaban era de que llega el momento en que ya ves a tu organización diferente y ya la ves, pues digamos, mal, así como una especie de choqui ¿no?, dices: ¿ay qué hago aquí?, esto está del nabo, etcétera, éste sería entre comillas una especie de problema porque si entras un poco en conflicto con la organización dónde estás trabajando.

Entrevistador: Referente al diagnóstico; Perversiones Organizacionales. La mediación en la resolución de conflictos de trabajo en el Centro de Educación Continua de la ENEP Acatlán. ¿Fue difícil construir este diagnóstico?

Entrevistado: Si, bueno es que hay una serie de problemas que por ejemplo, tu lees este título y pensarás que sí, que va en la cuestión de la mediación en la resolución de conflictos pero, conforme vas tú trabajando la investigación pues descubres que ese no es el principal problema ¿no? que iba por otro lado, entonces de pronto si es un poco difícil porque también tus jefes, o tu jefa en ese momento, pues también empiezan a sentir como que los estás fiscalizando y que en un momento dado en tu trabajo los vas a exhibir como malos jefes o como que hay manejos, como digo ahí, medios perversos ¿no? etcétera, entonces de pronto si hay un poco, al sentirse observados, mucha reticencia de la gente como para participar en responder un cuestionario o cosas así o de no quererte soltar información.

Entrevistador: A parte del problema que nos menciona de la no participación y de la falta de información, ¿hay algún otro problema que haya tenido para llegar a concluir su diagnóstico?

Entrevistado: Pues no sé, de pronto sería un poco especular que el que yo haya hecho ese trabajo haya repercutido en algún momento en que te pidan la renuncia, entonces, no sé, te digo así como especular porque no sabes si ese fue parte de un pensamiento o no, entonces digo no, pues más bien no puedo ponerme a especular sobre algo que de sí no sabes si es cierto ¿no?

Entrevistado: Pero a final de cuentas lo piensas ¿no?

Entrevistado: Si, de pronto se piensa, dices, pareciera que estuvieran esperando que tu mandaras imprimir para que ya no pusieras más cosas y después de que se enteran de que por fin tu ya mandaste imprimir y que ya no vas a poder modificar o agregar más cosas, es cuando justo te piden la renuncia.

Entrevistador: (Sorprendida por la respuesta anterior). Respecto a tu asesoría. ¿Cómo calificas la asesoría que recibiste?

Entrevistado: Mi asesor fue Enrique Arellano, pues mira, es que yo no sé, si tuviera que quejarme yo no podría, porque como yo trabajaba aquí mismo y el maestro Enrique aquí trabajaba, por asesoría no tenía ningún problema,

cuando yo le decía, oye podemos, sí, porque además trabajábamos, digamos, en el mismo espacio, entonces si te atendía, etcétera, estaba bien, más bien, mi conflicto en cuanto a asesoría fue cuando él se va a España

Entrevistado: ¿Se fue a España a la mitad del seminario?

Entrevistado: No, ya fue hacía el final del seminario, pero te digo, a lo largo de cuatro módulos y fracción, ningún problema, se me hizo una buena asesoría y además me llevaba bastante bien con él, él había sido también mi profesor en la licenciatura, entonces nos llevábamos bastante bien, existía mucha confianza con él, entonces cuando hay una cercanía, digamos, con tu asesor, se trabaja bastante bien, entonces hay confianza y se trabaja, yo diría, que bastante bien. El conflicto es cuando él se va a España, entró a cubrir a los asesorados de Enrique el maestro Diego Juárez, entonces él entró pero si genera un poco de conflicto porque el entra ya en la parte final cuando ya es como que la revisión general del trabajo para mandar a impresión, entonces si un poco en el sentido que él desconoce los trabajos que estábamos realizando los asesorados de él, entonces era como el tratar de ponerse al día con lo que estábamos haciendo y entonces sí, de pronto ahí el adaptarse a otro asesor te genera un poco de ruido ¿no? pero a final de cuentas se resolvió bastante bien, por ejemplo Diego que su primera carrera es en psicología pues él si me pedía que abordara desde el campo de la psicología el concepto de las perversiones, que ya no le hice caso porque al final ya cuando estás por imprimir y te hacen una serie de observaciones los profesores que te revisan el trabajo, por la urgencia o por la naturaleza del seminario que los tiempos están bien marcados, además nuestro proceso ya se había venido atrasando mucho, no recuerdo cuáles fueron los motivos, entonces ya cuando sentíamos así como que háganlo en dos tres días y como lo tengan mándenlo imprimir entonces esta cuestión e las perversiones ya no lo abordé dentro del texto por obviamente en el examen si te preguntan sobre ese asunto, bueno son cosas que es parte de y que no las ves como algo que te genere ruido o que te genere una animadversión, entiendes que es parte de.

Entrevistador: ¿Qué experiencia tiene de su examen profesional?

Entrevistado: Pues a mí me gustó mucho, si no mal recuerdo fui el tercero o cuarto de los que terminamos, creo que fuimos como doce, entonces al primer examen ahí estábamos casi todos los que cursamos el seminario fuimos al examen peor algo que habíamos visto eran exámenes muy light, a lo mejor estoy exagerando, pero de pronto entre nosotros comentábamos, casi casi le pregunto, oye que bonito empastado, cuánto te costó, dónde lo mandaste hacer, entre nosotros ironizábamos porque nos habían parecido muy light, entonces cuando ya vino mi examen a mí me gustó porque si fue como un verdadero examen, donde te hacen preguntas, a mí me parecieron difíciles, complicadas, y ya el comentario de los compañeros era de que, ay ahora si fue un examen, por fin donde ya te confrontan, te preguntan y tu tratas de argumentar lo que estás presentando en el trabajo, entonces si cambios la percepción.

Entrevistador: Respecto a la estructura del seminario, me refiero a clases, lectura, trabajos por módulo y al final un diagnóstico general ¿qué opinión tienes respecto a esa estructura?

Entrevistado: A mí me parece un buen diseño porque en cada módulo vas trabajando algo ya para tu reporte de investigación, entonces que de un módulo te vaya saliendo casi un capítulo, te vas dando cuenta que vas avanzando de manera clara y a veces por la cuestión de tiempo en cada módulo vas trabajando algo para que al final al último en el último módulo recuperes todo esto y elabores un diagnóstico y una propuesta, que a veces este último módulo, para mi gusto, como alumno y como profesor, para mi gusto quedaba muy débil, tal vez es resultado de que no tienes el tiempo suficiente como para procesar toda esta información de los módulos previos y una vez procesada, analizarla, interpretarla y después si poder hacer una buena propuesta, por los mismos tiempos que en un último módulo de cinco semanas trates de digerir todo lo anterior, articular, analizar y después presentar una propuesta, una de las consecuencias de todo este proceso, a lo mejor es que las propuestas no salen lo mejor que uno quisiera porque para hacer una propuesta más acabada necesitarías un poco más de tiempo para poder hacerlo. La estructura es muy buena, pero siento que el tiempo del último módulo para concretar en una propuesta

de un plan de comunicación específico para lo detectado yo creo que cinco semanas terminan siendo muy pocas, si tu ya tienes más experiencia y haz analizado otras organizaciones en cinco semanas si puedes proponer algo muy bueno, pero cuando estás sobre la presión del tiempo de que un primer trabajo, un segundo tercer y cuarto trabajo a lo mejor ni tienes claro que tiene que ver una cosa con la otra y llegas a un último módulo y tratas de articularlo todo para hacer una propuesta, siento que es ahí donde se tendría que ver la forma de dar más tiempo para esto, peor es difícil por la misma naturaleza del seminario.

Entrevistador: Y para concluir ¿qué futuro le pronostica al STE-OCC?

Entrevistado: Pues mira, todo pareciera indicar que desaparecerían los seminarios en general porque antes si habían más, actualmente están funcionando dos o tres, no me acuerdo y los otros han ido desapareciendo porque no ha habido tanta demanda, pero veíamos un día en una junta de materia los índices de titulación por modalidad, si han crecido los índices de titulación y algo que ha impactado fuerte son los diplomados, mucha gente se está titulando por esta vía y revisamos el histórico de cuántos se han titulado por tesis, se ha ido manteniendo, no ha bajado, se ha mantenido, de pronto pareciera que cualquier modo de titulación tiene su mercado y lo mismo con los seminarios, podríamos pensar que ahora hay menos gente en seminarios peor si hay gente que quiere titularse haciendo un trabajo y abordando temáticas que les interesen, a lo mejor por eso han desaparecido otros, porque no han tenido temáticas tan atractivas, la cuestión de la comunicación organizacional va a seguir en boga ahorita todavía un buen rato, yo pensaría en la permanencia del seminario, pero hay otro tipo de factores y de variables, luego en las entrevistas que hacemos a los que ingresan al seminario de comunicación y cultura hemos preguntado por qué les gusta y dicen que porque quieren hacer una investigación y que no les interesa titularse por un diplomado y no nada más ir pasando modulitos y que al final te den un diploma y un día ir a tomar una propuesta multitudinaria como gallinas o algo así, entonces hay perfiles y hay entre estos perfiles los que quieren hacer una investigación, entonces habrán los que quieran hacer una tesis o una tesina, o habrá los que digan que no tienen la

disciplina y necesito un seminario y dentro de los seminario me interesa una dinámica como de este tipo, yo creo que si hay mercado pero lo que les puede detener al tomarlo, mencionaban los entrevistados, eran las opciones de pago. Para un diplomado creo que lo puedes hacer en pagos en cambio para el seminario es más barato pero se tiene que pagar en una sola exhibición, entonces una de las recomendaciones que hemos detectado la hacer estas entrevistas es que si el seminario pudiera pagarse en tres o cuatro pagos sería mucho mejor y habría más gente dispuesta a tomarlo, todos sabemos que el país no está bien y hay gente que de pronto dice, si yo pudiera tomar un seminario y me permitieran hacerlo en pagos pues ni lo dudas, porque además resulta más barato, porque no tienen esa cantidad para darla en un solo pago, lo que hemos detectado es que para ser también competitivos tendrían que por lo menos competir en las formas de pago frente a los diplomados

Entrevistador: Muchísimas gracias profesor Humberto, es todo.

Entrevistado: De nada.

ENTREVISTA A: Lizbeth G. Salado Meléndez

FECHA: 25 de mayo de 2011.

Entrevistador: Buenos días, mi nombre es María del Carmen Vargas Quijano y me encuentro con

Entrevistado: Lizbeth Salado Meléndez

Entrevistador: Muchas gracias Lizbeth por darnos esta entrevista. Platícanos, ¿en qué año entras al STE-OCC?

Entrevistado: Me parece si mis cálculos no me fallan que fue en 2005, un año después de que salgo de la carrera, tenía más o menos un año de haber egresado de la carrera de comunicación.

Entrevistador: ¿Cómo te enteras del seminario?

Entrevistado: Por mis visitas frecuentes a la FES, ahí me entero que hay un seminario que además nos da la opción de titularnos y de ir elaborando la tesis en conjunto y además en un tema que para mí era, digamos,

Me parecía un tema desconocido que nunca pensé en especializarme en organizacional.

Yo cursé la preespecialidad de subliminal, de publicidad y esas cosas y organizacional era algo nuevo, un tema desconocido pero que sin embargo me llamaba un poco la atención, en ese año yo estaba como que en la búsqueda de enriquecer lo que había aprendido en la carrera, un poco la aspiración de obtener un título pero sobre todo de enriquecer mis conocimientos, empecé a tomar cursos de otras cosas que no habíamos visto en la carrera, estaba en la búsqueda de la especialización y encontré el seminario. De ahí tuvimos que asistir forzosamente a una sesión donde se nos iba a presentar todo el programa a los profesores, cómo iba a ser el proceso, el costo, que para mí representó Una de las mejores inversiones que he hecho en mi vida

Entrevistador: Hablando de los contenidos ¿consideras que el contenido del seminario que cursaste corresponde a la realidad que tú vives?

Entrevistado: Si corresponde a la realidad, sin embargo creo que en un seminario no es suficiente para darte todas las herramientas y seguir en este camino de estudio en una organización y más de una organización tan grande como la que yo decidí estudiar porque yo ya trabajaba aquí en el Hospital Infantil de México, pero era la organización que más tenía a la mano y de alguna forma la que podía conocer e involucrarme mucho más sin embargo sí creo que se necesita reforzar mucho más, sobre todo a la hora de hacer un diagnóstico y de proponer lo que se puede hacer en una organización, Mi diagnóstico quedó un poco corto respecto a la organización que yo trabajé.

Creo que nos faltó asesoría, fuimos en ese momento muchas alumnas, los asesores no se daban abasto, cada uno tenía entre cinco y seis asesoradas entonces la guía no era muy dedicada, tenían un poco de razón de dejarnos un poco de ser autónomas, de tomar decisiones, sin embargo a mi si me faltó que me guiaran más.

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión general respecto al seminario?

Entrevistado: Híjole, el

El seminario nos da muchas herramientas y nos abre nuevos panoramas, nos enseña nuevas formas de entender y comprender las organizaciones, su entorno pero creo que no me tocó una muy buena etapa del seminario, el nivel académico es muy bueno, los profesores excelentes, pero empezaban a tener conflictos, no sé si personales, que si afectaban un poco la mecánica del grupo, había veces que no llegaban a acuerdos, nosotros lo resentimos muchísimo y sobre todo a la hora de que nos asesoraran y que nos revisaran los trabajos a veces no sabías que opciones tomar si la que te decía el asesor número uno o el que te decía el asesor número dos o el que finalmente llevaba tu tesis, entonces estaban como en un procesos de desintegración del equipo y en particular eso yo si lo resentí muchísimo.

Entrevistador: ¿Qué has significado para ti ser parte de este seminario?

Entrevistado: Es una experiencia padrísima, sobre todo el hecho de estar nuevamente en un aula y descubrir nuevas cosas, eso fue lo que más significó para mí y no lo cambio por nada a pesar de que yo tenía un año de haber egresado. El seminario es una muy buena opción de titulación porque además de que te impulsan a terminar una tesis manejas un tema muy actual en el cual tu puedes aportar algo, aunque sea un granito de arena para tu estudio porque a lo mejor nadie se ha interesado en analizar la organización que yo elegí y bueno, eso ya marca una diferencia, lo que me deja es la experiencia de involucrarme en una organización tan grande y de estudiar aunque sea una sola área pero eso demuestra la realidad de esta organización.

Entrevistador: ¿Cómo incidió este seminario en tu desempeño laboral, después de haberlo cursado?

Entrevistado: En mucho porque te quedas con ese espíritu de querer modificar comportamientos de generar un mejor clima organizacional de tener una mejor organización, en este caso un mejor departamento, más funcional, pero si luego te encuentras con otra realidad, el poder llegar con los directores tener una aprobación de un proyecto pequeño no siempre es fácil, no siempre están abiertos a los cambios y menos en organizaciones tan viejas que tiene una estructura tan lineal, tan cuadrada sobre todo en esta cuestión de niveles de pirámides que ni siquiera puedes rebasar con una propuesta, es muy complicado.

Entrevistador: ¿Cómo incide este seminario en tu vida personal?

Entrevistado: Pues en mi vida personal, la satisfacción de venir a desarrollar algo más que mis tareas laborales, el querer emprender proyectos nuevos es lo que te hace seguir adelante y sobre todo para buscar otras alternativas, si aquí no hay oportunidad de que te aprueben tu propuesta, ya habrá otras organizaciones que si estén abiertas a un cambio.

Entrevistador: Como profesional ¿te benefició cursar el seminario?

Entrevistado: Si me benefició en el hecho de que obtuve un título el que se me reconoció en su momento, obviamente se me dio un estímulo económico al presentar un título, subí a otra categoría aquí en mi trabajo y eso

por ende pude obtener, lo que le decimos aquí una base como trabajadora, lo que significa ser un trabajador sindicalizado, estás aquí de planta, ya nadie puede quitarte ese privilegio, donde obviamente tienes el respaldo de que nadie te puede quitar el lugar que aquí tienes, pero yo creo que es el reconocimiento lo que la final te queda de satisfacción.

Entrevistador: ¿Este seminario cumplió con tus expectativas?

Entrevistado: De hecho no sé si las cumplió porque no tenía las grandes expectativas del seminario porque yo iba a un mundo totalmente desconocido, intenté entrar al seminario de cine o de opinión pública pero el programa académico que más me llamó la atención fue este

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión respecto a los contenidos y a los profesores del seminario?

Entrevistado: Los contenidos me parecieron geniales, yo creo que el hecho de estar estudiando un fenómeno actual y nuevo, no mucha gente estaba abierto a las propuestas que tú trajeras, te veían como bicho raro, y los profesores a pesar de tener mucho tiempo dando esto también se sorprendía de las organizaciones un poco distintas siendo las mismas, el organigrama muy lineales, muy cuadrados y todo, pero organizaciones tan grandes no sé si se hayan topado en estudiar y creo que es también una parte que los enriquece a ellos como profesores, el ir conociendo a las organizaciones a través de sus alumnos en organizaciones distintas y los profesores bueno, yo estaba maravillada con cada uno de ellos, solamente a dos tuve la oportunidad de encontrármelos en toda mi carrera a tres de ellos no los había conocido, yo estaba fascinada porque uno aprende mucho de ellos y aparte transmitían esa pasión de estar estudiando las organizaciones de encontrar la mejor forma de que funcionaran y que tuviéramos unos entornos totalmente distintos y ese espíritu los siembran, sales con esas ganas de querer cambiar a las organizaciones, implementar muchas cosas y después uno tiene que enfrentar otros retos.

Entrevistador: ¿Cuáles son los principales problemas a los que te enfrentaste en el tiempo que duró el seminario?

Entrevistado: Pues yo creo que a la hora d entrevistar a la gente, por lo mismo que era gente o está gente muy cerrada difícil de aceptar propuestas, también me costó trabajo que me pudiera dar parte de su tiempo de que los pudiera estudiar y hacer focus group, encuetas, no todos querían participar, había mucho recelo y si participaban lo querían hacer de manera anónima, si fue un poquito complicado el hecho de las entrevistas y las técnicas, ese fue el mayor reto que tuve. Yo creo que ha sido una de las mejores atapas de mi vida en el sentido de que todo el tiempo me la pasaba ocupada, cuando no era el trabajo, era la escuela y uno se siente productivo y con el poder de hacer muchas cosas, tener varios retos a la vez creo que es algo muy padre.

Entrevistador: Referente a tu diagnostico ¿fue difícil la construcción de este trabajo?

Entrevistado: No creo que haya sido tan difícil, fue un resultado hasta cierto punto obvio por lo estudiado en el seminario, no era algo muy difícil de visualizar yo creo que el

El reto más grande fue a la hora de dar las propuestas, saber lo que vas a hacer para solucionar los problemas de la organización, ese era el mayor reto, el encontrar las formas más efectivas para lograr un cambio por pequeñito que fuera porque ese par mí era un gran reto, qué proponerle a la organización, cómo hacerlo para que cambiara.

Se interrumpe la entrevista porque recibió una llamada de su jefe. Cinco minutos después se reanuda.

Entrevistador: ¿Qué opinas respecto a la columna vertebral del seminario? Me refiero a clases en la FES, lecturas, avances, módulos y trabajo final.

Entrevistado: Bueno, yo creo que la respuesta va a variar respecto a la forma de estructurar de cada persona, en lo particular para mí fue magnífica porque pude ir desarrollando los capítulos de mi tesis y los estudios y diagnósticos correspondientes como muy cronológicamente sin perder el hilo, porque yo creo que uno de los errores que tiene la materia de titulación en la carrera porque no tienes como esa guía para poder llegar a tu objetivo que es tener tu

tesis y mucho más se me facilitó a mí que los mismos asesores fueran los profesores del seminario porque tenía esa confianza de expresar mis dudas y la seguridad de que iban a ser resueltas y que me iban a ayudar a que mis capítulos o conclusiones quedaran de la mejor manera posible y bueno un poco más de confianza en la hora del examen porque ya sabes que vas a ver caras conocidas aunque estaban igual de rudos en el examen que otros sinodales que haya podido tener.

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión respecto a la asesoría que tuviste?

Entrevistado: Creo que faltó, no sé si más crítica hacía cada uno de los trabajos, no sé si porque a mi asesor no le daba tiempo o porque éramos demasiadas asesoradas, éramos cinco o seis a la par para uno solo, entonces había veces que sentíamos que no llegábamos al fondo de un análisis y ya habían parte de estas diferencias entre los mismos asesores, por ejemplo a la hora de hacer mis conclusiones finales había inconsistencia con dos, uno me decía que le faltaba más profundidad y mi asesor me decía así está bien, la propuesta aquí está solamente púlele entonces ya había como este ambiente medio complicado pero, no sé si fue porque ya nos tocó ser uno de los últimos grupos en los que estuvieron ellos como grupo , pero en general siento que estuvieron muy bien . Humberto, mi asesor me ayudó muchísimo en la conclusión y el diagnóstico. Algo que sería importante mencionar es que este seminario te deja buenas amistades, deja colegas con los cuales puedes intercambiar puntos de vista.

Entrevistador: ¿Qué futuro le pronosticas al seminario?

Entrevistado: Yo creo que el seminario tiene muchísima vida todavía, tiene mucho que ofrecer porque habrá por ahí gente que quiera analizar a las organizaciones y sobre todo que los profesores quieran enseñarnos este mundo mágico que son las organizaciones enseñarnos que no necesariamente tienen que funcionar así como uno las conoce y tiene que seguir sembrando la semillita de buscar el cambio y buscar una mejor vida de quienes vivimos y hacemos que existan las organizaciones.

COMENTARIO EXTRA: Estoy muy agradecida por todo lo que viví y por lo que aprendí, por todo lo que me enseñaron.

ENTREVISTA A: Sigfrido D. Santiago M.

FECHA: 7 de mayo de 2011.

Entrevistador: Buenas tardes, mi nombre es María del Carmen Vargas Quijano y estoy en entrevista con

Entrevistado: Sigfrido Dionisio Santiago Monterrubio

Entrevistador: Platícanos Sigfrido, ¿en qué año ingresas al STE-OCC?

Entrevistado: Yo ingresé, si la memoria no me falla y las neuronas que me dejaron en ese seminario fue en el 95, no, en 2005, te digo que mis neuronas andan mal. Fue en 2005.

Entrevistador: ¿Cómo te enteras del seminario?

Entrevistado: Me entero del seminario por, (comienza a recordar), creo que fuimos a la escuela para ver si habían nuevos proyectos de titulación y nos comentaron que iba a abrir un seminario de experiencia laboral, que estuvieras trabajando y ahí me entró la cosquillita de cursar el seminario.

Entrevistador: ¿Qué es lo que más te llama la atención del seminario?

Entrevistado: Lo que me llamaba del seminario porque era una manera donde podías titularte, lo principal, pero no era un seminario donde tenías que investigar de otras cosas que no te llamaran la atención sino de tu misma organización, decías bueno, algo que yo conozco lo puedo exteriorizar, fue lo que me motivo a decir bueno, sácale las tripas a mi organización o donde estoy trabajando y ver que se puede hacer o que es lo que está mal para poderla entender.

Entrevistador: Con esto me das a entender que el seminario se adecuó a tus posibilidades de trabajo, un zapato hecho a la medida.

Entrevistado: Exactamente

Entrevistador: ¿Cuántos años tenías de egresado?

Entrevistado: Salí en el 98, osea siete años de egresado

Entrevistador: ¿Sientes que el contenido del seminario esta ad-hoc al campo laboral?

Entrevistado: Considero que tuvimos mucha teoría, practica también la tuvimos pero, en ese entonces sentíamos o considerábamos que era mucha teoría, a lo mejor es básica, no lo niego, porque aprendes a pensar y a analizar todo el contexto, la única bronquita era que fue mucha teoría y muy poco tiempo para poderla asimilar y practicar.

Entrevistador: ¿Cuál es tu opinión en general del seminario?

Entrevistado: Muy cansado, sobreviví, fue un buen seminario, te enseñó, a los que sobrevivimos en este, éramos 20 y sobrevivimos 14 que si acabamos, aprendimos a ver a la organización y decir bueno, ya estoy entendiendo qué es lo que están haciendo mal en mi organización vamos a ver cómo podemos superarlo en el aspecto personal, entiendo que algunas cosas están mal y tratamos de componerla o algunas veces ya sabemos que no se van a componer porque tienen cierta ideología que va a costar trabajo, sobrescribirla no querer implementarla porque los juegos de poder, lo clásico, aquí ya está hecho y no vengas a querer corregirme o cambiarme porque así está bien aunque ustedes no lo vena lo clásico es lo que perdura, aunque nosotros le decimos, puedes hacer esto, esto y esto, tenemos estos problemas, por qué no los implementamos para superarlos y vas a ver que tienes o una mejora o un ajuste, pero las organizaciones no lo quieren ver y a lo mejor inclusive llegó un momento en que te cuestionan en por qué te estás metiendo en lo que no te llaman, tú quién eres para meterte a este negocio sin saberlo, no directamente lo dicen pero no te dan la información o no quieren abrirse para la información.

Entrevistador: ¿Qué ha significado para ti ser parte de este seminario?

Entrevistado: Me gustó, vas creciendo, vas madurando, es una de las partes bonitas, conoces gente, conoces cómo puedes entender a una organización y plantearte si en algún momento quieres llegar a hacer una organización o hacer tu propia empresa, qué es lo que sí debes hacer y qué es lo que no debes hacer, tienes las bases teóricas para ver qué estás haciendo bien o cómo lo estás haciendo, fue muy padre porque vas viendo el crecimiento y a lo mejor sigues teniendo contacto con algunos compañeros o profesores, aunque ya no los veas si los tienes presentes, en mi caso, extrañas verlos, por ejemplo un sábado, en la torre ahorita están en friega en el seminario, vamos a ir a verlos, estaría padre ir a ver qué están haciendo. Si te quedas con esa como nostalgia, esa espinita de qué están haciendo ahorita los profesores que te zapean en su momento.

Entrevistador: ¿Cómo incidió este seminario específicamente en tu trabajo?

Entrevistado: Aprendimos a conocer cómo está el área organizada, a distinguir a los líderes de la organización, cómo es un líder, dejar hacer, dejar pasar, ves cómo puedes más o menos, no manipularlo sino aprender a lidiar con el líder de programa, ver cómo le puedes llevar y aunque por más que quieras decir estás mal no lo va a hacer, empiezas a proponer cositas, pero llega un momento en el que esto no lo toman a gran escala, lo toman como un proyecto, bueno déjalo aquí, pero no va más allá para hacerlo, es algo muy malo porque tu lo ves con los jefes, porque en su momento les tienes que pedir permiso, les dices que vas a tomar un seminario que es de esto, vamos a ver qué se puede sacar, qué se puede hacer, te lo dan o no te lo dan, si te lo dan estás en el seminario y más o menos los tienes que involucrar, vamos a hacer esto, vamos a hacer estos ejercicios pero ellos lo toman como un trabajo escolar, bueno hazlo, pero no lo cobijan para decir vamos a verlo o vamos a hacerlo a lo macro, si tu lo hiciste en tu área o lo hiciste como una muestra aleatoria y bueno es un problema en el área, pero no lo ven como un problema que se puede estar dando en toda el área. No es lo mismo tomar una muestra de cinco personas de cincuenta, porque a lo mejor esos cinco no se pueden generalizar. Por ejemplo en mi área, cómo se organizan los

productores, diseño, el área administrativa y si se pudiera hacer eso, o si el área pudiera tomarlo como propio podría salir cosas a la luz y el jefe lo podría adoptar.

Entrevistador: Como profesional ¿te benefició cursar el seminario?

Entrevistado: Si, porque aprendes a ver lo que está bien hecho y lo que no y cómo lo puedes evitar, algo que obtuve en el seminario, el gusto por la lectura yo no lo tenía y bueno ya sabes que la mayoría de los estudiantes en su momento, empiezas a leer y leer y te queda la espinita y dices bueno, vamos a ver cómo está el rollo, en el caso de nosotros de comunicación, que me especialice en medios electrónicos.

Entrevistador: Y ¿por qué te animas en un seminario de organizacional?

Entrevistado: Que es algo diferente, cada quien se especializó en cositas, en mi caso los medios electrónicos son muy restringidos o hay tele o haya radio, a mi me gustaba la electrónica en su momento y me sigue fascinando, por eso sigo en TV Azteca, entro a este seminario porque es algo totalmente diferente, el rollo organizacional va más allá de una cámara, es aprender a conocer el meollo del asunto, qué es lo que hace que una organización esté por arriba o por debajo, ves algo completamente diferente que no viste en la carrera, porque en su momento solamente había especialidades, el plan de estudios no tenía mucha información de qué es lo que se hacía, había publicidad pero no sabías lo que se hacía, en este caso decías, es una especialización que te puede abrir en tu campo laboral como comunicólogo en una u otra área, por qué, porque no es lo mismo tener dos televisoras que ya sabemos, Televisa y TV Azteca y no puedes irte a una revista porque tu especialización es televisión, bueno qué haces en esa empresa, y dices, bueno sé televisión pero tengo una especialización en comunicación organizacional, la comunicación organizacional está en todos lados, aunque las demás empresas no lo conozcan o no lo quieran entender.

Entrevistador: ¿El seminario cumplió con tus expectativas al ciento por ciento?

Entrevistado: Si cumplió con mis expectativas, aprendes otra faceta de la comunicación u otra especialización de la comunicación, porque aprendes a pensar, a ver los seguimientos y los procesos que, en mi caos en televisión no lo hacías, y aquí tienes que ver cómo está acomodada la organización, cómo podemos llegar a este nivel y cómo podemos mejorar porque te abre el panorama para no encasillarte en mi caso, la mayoría de las organizaciones son muy selectivas.

Pero tengo la especialización en organizacional y la experiencia en televisión que tiene que ser rápido y te complemento con comunicación organizacional y poder solucionar los problemas que tienes en tu organización, si tú me estuvieras contratando te diría, tengo esto y puedo hacer esto a partir de la comunicación organizacional, una compensación.

Entrevistador: ¿Qué opinión tienes respecto a los contenidos y a los profesores que impartieron el seminario?

Entrevistado: Los profesores, no puedo decir nada, lo tengo prohibido, todos me cayeron muy bien, Jorge fue mi asesor, lo odié, pero nos hizo pensar, nos sacudió en su momento, había gente, en mi caso siete años de no agarrar un libro, siete años de alejarte de las aulas, yo de siete y había gente de más 10 o 15, dependiendo, en el caso de Jorge es muy apabullante, era muy, sigue siendo, muy duro, que si te despierta, cómo él sabe tiene conocimientos, Jorge sabe cómo torear el lado teórico del lado practico se puede hacer algo muy relevante, y es lo que nos hizo a todos, nos despertó y nos sacudió, con Irma era un ritmo completamente diferente a Jorge, a lo mejor yo siento que el seminario era una montaña rusa, primero la emoción, después veían como reaccionábamos con un nivel más tranquilo, porque si hubiera sido todo apabullante como en una guerra, a lo mejor nadie de los 20 nos titulamos y así yo siento que cada uno de los profesores tenía su manera de trabajar y lo que hizo el seminario fue una montaña rusa, tenías altas, tenías bajas, puntos muertos no tenías, al contrario esos los medio buscabas, peor seguías investigando, seguías sacando todo el proceso, cómo le hago aquí, cómo tengo que redactar, cómo puedo abrazar a la organización sin que lo tomen como una ofensa o cómo poder abrirle esa costillita y era muy padre.

De los contenidos, los bloques cubrieron a la organización, ahorita que lo veo ya desde otro punto de vista, en su momento decías bueno, para qué veo esto, de que chihuahuas me sirve saber la historia si ni la propia empresa tiene su historia o la tiene mal hecha, peor empiezas a ver que cada módulo tenía su razón de ser y te iba dando una receta como un pastel, primero tienes que conseguir la materia prima, tienes que saber la historia de la televisora, cómo ha crecido, qué ha hecho, ya estás dentro de tu área, pasamos al siguiente modulo, dijera Jorge en su momento, vamos a quitarle la carnita y vamos a ver de qué está hecho, cada modulo tenía su razón de ser, a lo mejor algunos muy intensos o muy densos y otros muy ligeritos.

Entrevistador: ¿Qué contratiempos tuviste al cursar el seminario?

Entrevistado: Fue un año desgastante, yo recuerdo que Jorge nos decía tomen su bedoyecta y yo decía, está exagerando y si, efectivamente fue muy cansado porque los contratiempos fue el saberte organizar para entregar una lectura, para darte un tiempo en el trabajo para poder leer porque si vienes en coche pues no puedes leer, hay prisas, desplázate de tu organización a la escuela o regrésate porque la gente que dejabas encargada o no hacía bien el trabajo o tenías que revisarlo o terminarlo o corregirlo, porque en mi caso nos apoyamos con practicantes peor un practicante no te puede dar el cien, en mi caso, mi jefe en su momento comprendió peor los que si sufrieron fueron los practicantes y a mí me pasaba que, yo dejaba todo listo para poderme ir y al otro día mi jefe llegaba literal –qué pendejadas hicieron estos, lo acabo de correr, ya no lo quiero ver- pues qué hizo, entregó el casete A y le dijimos que era el B, esos eran los peores contratiempos porque decías con qué me voy a topar o inclusive estabas en el seminario y recibías llamadas que te cortaban la inspiración, estás entendiendo y algo del trabajo te desconcierta. En el caso de la pareja, estás casado, tienes niños, aprendes, literal, a organizarte. Los trámites eran engorrosos.

Entrevistador: Referente a tu diagnóstico ¿Cómo lograste la construcción de éste?

Entrevistado: Pusimos las cartas sobre la mesa y pues a lo mejor los aceptaron pero a la hora de la hora no lo quisieron aceptar, hay un diagnóstico por el cual no preocuparnos vamos a ver qué se puede hacer peor ese qué se puede hacer se quedó ahí, porque ni siquiera vamos a hacerlo ahora si a lo macro, yo estaba muy emocionado en su momento, porque dije, bueno los asesores ya conocer el trabajo, ahora podemos llevar esto en grande e inclusive dejar de que ellos fueran asesores como tal ahora si contratarlos como una consultora de investigación organizacional, ver lo que estaban pasando, a lo mejor no en toda la empresa, a lo mejor era solo para esa área y a lo mejor de esa área abarcábamos toda la empresa, yo estaba muy emocionado en su momento porque si te quedas con la idea de lograr cosas más allá, porque una cuestión en el seminario tu lo haces como un amateur peor si ahora si ya tienes a las canchas reglamentarias o a los que ya saben de este negocio y de las organizaciones, pues para adelante, e inclusive te motivas, podemos darle un piquito y un plus al áreas pero a lo mejor si no estás tan convencido del área en la que estás trabajando podrías hacer crecer la organización en la que trabajas. Se quedó en un vamos a ver.

Entrevistador: ¿Fue difícil la elaboración de tu diagnóstico?

Entrevistado: Conseguir la información, en mi caso TV Azteca, es una empresa muy cerrada, no le gusta compartir información, se siente muy amenazada, inclusive a la fecha uno de los grandes problemas es que siendo una empresa de comunicación no te deja comunicar porque tú necesitas sacar información al exterior o tienes bloqueadas páginas de internet o bloqueados los correos, automáticamente te los restringen, quieres buscar información de la competencia, no, la página está bloqueada y tú dices, cómo le hago para conseguir la información, está prohibido, hace mucho tiempo que alguien me pidió encontrar el manual para ser camarógrafo y no existe, no hay procedimiento, se van dando en la práctica. No hay manuales de procedimientos. Esos son los grandes problemas de mi organización, toda la información está restringida, es fruto prohibido que puede usar la competencia para destruirlos.

Entrevistador: ¿Cómo calificas la asesoría que recibiste?

Entrevistado: Una de las cuestiones con los asesores es que teníamos cuestiones laborales, todos teníamos cuestiones de trabajo, los asesores estaban en Acatlán y tú en peri sur, en la torre, había días que si se podía buscar un término medio para vernos, aunque tenías que pedir permiso en el trabajo o salir temprano, ciertas cuestiones si eran muy difíciles en ese aspecto, tanto para el asesor como para el asesorado, porque desplazarte medio día al trabajo y medio día a la escuela, tenías que abrirte una canchita para recibir la asesoría, porque sino cómo le hacías, porque también necesitas saber por dónde seguir. Eso si era de las cuestiones de los trancazos en el seminario, abrirle un espacio al asesor, fue muy difícil.

Entrevistador: ¿Qué opinión tienes respecto a la estructura del seminario? Me refiero a clases en la FES, lecturas, avances, módulos y trabajo final

Entrevistado: La cosas no son fáciles, si fuera fácil aún no estaría titulado básicamente, el seminario es un ser viviente, así como lo planteamos tiene una semillita que va creciendo y no funcionaron los alumnos se quedaban en ese momento, los que sí pudieron llegar al objetivo, es como un embarazo en su momento, lo reproduces y también lo sufres, siento que está muy bien estructurado, es muy corto, el seminario es darte una proyección, un crecimiento tanto personal como de organización, decir dónde estoy parado, qué estoy haciendo o qué puedo hacer. El seminario es una pequeña carrera en nueve meses, porque vi cosas que nunca había visto.

Entrevistador: ¿Cuál piensa que es el futuro del seminario?

Entrevistado: Yo pienso que el seminario seguirá aunque tendrá que adecuarse como todo ser vivo, ver qué costitas ha hecho mal o que cositas ha hecho muy bien para conservarlas porque es una manera de integrarte y de sacudirte el polvo, porque dices, tengo un año de haber salido, no importa, no pasa nada pero se te van olvidando cositas que tienes como estudiantes, porque cambias los libros por una computadora, antes te preparabas para un examen ahora ya ni te preparas, vas buscando qué es lo que se ha hecho bien y depurarlo y lo que se ha hecho

mal en su momento para desecharlo, lograr llegarle a los alumnos porque también quieren titularse para concluir el ciclo. El seminario va a seguir y evolucionar.

COMENTARIO: Que adecuen el seminario porque es algo padres porque aprendes algo que mucho nunca han llevado y no saben de qué está hecho y a lo mejor tienes una pequeña noción, pero no el conocimiento que necesitas.