



**UNIVERSIDAD NACIONAL AUTÓNOMA DE MÉXICO**

**FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN**

COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: “PROCESAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE ASPECTOS Y DATOS  
RELEVANTES DE LA RELACIÓN Y COMUNICACIÓN DE 100 ORGANIZACIONES MEXICANAS CON SU ENTORNO”.

2011

TESINA

QUE PARA OBTENER EL TÍTULO DE  
LICENCIADA EN COMUNICACIÓN

PRESENTA

NANCY SUSANA DE LA CRUZ NAVARRETE

ASESOR: LIC. JORGE PÉREZ GÓMEZ

ACATLÁN, ESTADO DE MÉXICO, FEBRERO 2012.

TESINA AUSPICIADA POR PAPIME PE300511, UNAM



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.

## **Dedicatoria**

Este trabajo se lo dedicó a todas y cada una de las mujeres de mi familia que me han enseñado a no vencerme sin importar los obstáculos; que venimos a este mundo a ser felices y que para lograrlo hay que sacrificarse y luchar por lo que uno desea, me todo nacer en una familia matriarcal, lo agradezco porque gracias a todas ellas, hoy soy esta persona, que humildemente presenta su trabajo, como muestra de un logro más para lograr ser feliz.

## **Agradecimientos**

En primer lugar, tengo que agradecerle a la mujer que me ha dado todo, desde la oportunidad de nacer hasta ver este sueño realizado, a esa mujer que me ha acompañado en este peregrinar; llamada vida. Por lo poco o mucho que me ha enseñado se lo agradezco, que todo lo que me ha brindado no tengo como pagárselo, gracias MAMÁ.

Existen demasiadas de personas a quien tengo que agradecer, a mi familia por tolerarme en lo mejores y peores momentos de este trabajo y que espero que les sirva como ejemplo que todo se puede cumplir por muy difícil o fácil que parezca; a mis amigos por su apoyo incondicional y sus buenos deseos, a mis compañeros de la carrera por compartir esa linda experiencia, a mis compañeros de proyecto, a los profesores y a mi asesor por ser un guía en este proceso. Y a todos aquellas personas que me han dado palabras de aliento y me han acompañado en este proceso de mi vida, muchas GRACIAS.

## **Índice General**

<i>Introducción</i> .....	1
Capítulo I Punto de Partida.....	5
<b>1.1 Referentes Contextuales</b> .....	6
<b>1.2 Referentes Teóricos</b> .....	11
<b>1.3 Encuadre Metodológico</b> .....	19
<i>Capítulo II Reporte de Resultados</i> .....	25
<b>2.1 Contexto Histórico</b> .....	40
<b>2.1.1 Origen</b> .....	42
<b>2.1.2 Desarrollo</b> .....	44
<b>2.1.3 Actualidad</b> .....	46
<b>2.2 Entorno Organizacional</b> .....	48
<b>2.2.1 Entorno Relevante</b> .....	48
<b>2.2.2 Mercado</b> .....	54
<b>2.2.3 Proveedores</b> .....	56
<b>2.2.5 Competencia</b> .....	60

<b>2.2.6 Socios</b> .....	61
<b>2.2.7 Tipos de Entornos</b> .....	63
<b>2.2.8 Relación Entorno Comunicación</b> .....	68
<b>2.3 Análisis Sistémico</b> .....	70
<b>2.3.1 Suprasistema y subsistema</b> .....	73
<b>2.3.2 Interrelación</b> .....	75
<b>2.3.3 Ciclo de eventos</b> .....	77
<b>2.3.4 Fronteras</b> .....	80
<b>2.4 Análisis Contingente</b> .....	82
<b>2.4.1 Problemas</b> .....	82
<b>2.4.2 Obstáculos</b> .....	85
<b>2.4.3 Coyuntura</b> .....	87
<b>2.4.4 Oportunidades</b> .....	89
<b>2.4.5 Retroacción</b> .....	91
<b>2.4.6 Búsqueda de información</b> .....	92
<b>2.4.7 Toma de decisiones</b> .....	94
<b>Conclusiones</b> .....	102

Bibliografía .....	108
Anexo .....	103

### ***Índice de Gráficos***

Gráfico 1 Sector al que pertenecen .....	35
Gráfico 2 Giro de la organización .....	37
Gráfico 3 Tamaño de la organización .....	39
Gráfico 4 Contexto Histórico .....	41
Gráfico 5 Origen .....	43
Gráfico 6 Desarrollo .....	45
Gráfico 7 Actualidad .....	47
Gráfico 8 Entorno Relevante .....	49
Gráfico 9 Variedad de Entornos .....	51
Gráfico 10 Preferencia de Entornos .....	53
Gráfico 11 Mercado .....	55
Gráfico 12 Proveedores .....	57
Gráfico 13 Clientes .....	59

Gráfico 14 Competencia .....	60
Gráfico 15 Socios .....	62
Gráfico 16 Tipos de entorno .....	65
Gráfico 17 Repetición de Tipos de Entorno .....	66
Gráfico 18 Preferencia de Tipos de Entorno.....	67
Gráfico 19 Relación Entorno Comunicación .....	69
Gráfico 20 Análisis Sistémico .....	72
Gráfico 21 Suprasistema y subsistemas.....	74
Gráfico 22 Interrelación .....	76
Gráfico 23 Ciclo de Eventos .....	79
Gráfico 24 Fronteras.....	81
Gráfico 25 Problemas .....	84
Gráfico 26 Obstáculos .....	86
Gráfico 27 Coyuntura.....	88
Gráfico 28 Oportunidades.....	90
Gráfico 29 Retroacción .....	91
Gráfico 30 Búsqueda de información.....	93
Gráfico 31 Toma de decisiones .....	95

# ***Introducción***



El presente trabajo de investigación expone un análisis de la sistematización de 100 trabajos de titulación que pertenecen al Seminario Taller-Extracurricular: “Organización Comunicación y Cultura” (STE-OCC) el cual está auspiciado por el Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y Mejoramiento de la Enseñanza PAPIME PE300511.

Está conformado por los referentes contextuales, teóricos, el enfoque metodológico que se utilizó para su realización, también se observa cada categoría y subcategoría con un gráfico que muestra la información encontrada y por último los resultados obtenidos durante el procesamiento de la información.

El proyecto PAPIME PE300511 nace por la inquietud de los profesores; Xavier I. Ávila Guzmán y Jorge Pérez Gómez, quienes interesados por compartir 19 años de investigación en el STE-OCC referente a organizaciones mexicanas, deciden buscar el apoyo de la Universidad para realizar una investigación de Comunicación Organizacional, 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 11 egresados de la carrera de Comunicación quienes serán capacitados en la investigación por los profesores.

La realización de la presente tesina COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: “PROCESAMIENTO Y SISTEMATIZACIÓN DE ASPECTOS Y DATOS RELEVANTES DE LA RELACIÓN Y COMUNICACIÓN DE 100 ORGANIZACIONES MEXICANAS CON SU ENTORNO”. 2011 forma parte del proyecto de Comunicación Organizacional, la cual se encarga de sistematizar la información del entorno, temática que se consideró en el STE-OCC, el cual fue su base de investigación fueron 100 trabajos de titulación escogidos bajo algunos criterios pero tratando de respetar su azarosidad de los 171.

Sistematizar los procesos organizacionales como el entorno organizacional, la interrelación, la comunicación, la manera en que se consideran un sistema organizacional, y el análisis contingente de la organización son objeto de la presente investigación. Estos procesos internos representan un factor fundamental en las organizaciones y específicamente en las 100 que se extrajeron del STE-OCC.

Es necesario mencionar que esta es la primera parte de dos materiales que se complementan para estudiar el entorno organizacional, tarea que se dio gracias al trabajo en conjunto de los responsables de este tema. Siendo, en este caso, la labor de sistematización, la que dará pie al segundo documento que corresponde al análisis y diagnóstico del mismo.

En el primer capítulo se aborda el contexto bajo el cual se realizó la investigación, que no sería posible sin el Seminario Taller- Extracurricular: “Organización, Comunicación y Cultura” que tiene 19 años de vida y ha dado aportes en el campo de la comunicación organizacional.

También en ese capítulo se desglosan las teorías bajo las que se analizaron los trabajos de titulación del Seminario, para poder entender bajo qué criterios se realizaron las investigaciones y la información que se buscó en los trabajos, las dos teorías que se utilizaron para el análisis de la organización fueron la Teoría de sistemas y la Teoría contingente, que ayuda a comprender a las organizaciones como un sistema que necesita de subsistema para desarrollarse y de un suprasistema en el que se encuentra inmerso; la contingencia se ve cómo la manera de estar preparados para aquel suceso incierto.

Y la última parte del capítulo I, es el encuadre metodológico donde se explica exhaustivamente el procedimiento para realizar la investigación, la manera en sé que definieron las categorías, el llenado de la base de doble entrada y lo que se realizó una vez obtenida toda la información.

En el capítulo II se encontrará la información recabada de la base de doble entrada, para tener una mejor explicación de la información se presenta la categoría, se define y se explica cómo está constituida por índices e indicadores que se utilizaron para realizar el conteo, para su interpretación se muestra un gráfico donde se observa lo encontrado en números y se explica cada uno. Por último se ve que se encontró, como las similitudes y diferencias después de la sistematización de datos referente al Entorno Organizacional.

# ***Capítulo I Punto de Partida***

## **1.1 Referentes Contextuales**

El presente capítulo está constituido por los referentes contextuales, donde se explica cómo se llegó a la realización de este trabajo de investigación. También se habla sobre las diferentes corrientes teorías que ayudan a entender desde la perspectiva de la comunicación y del campo organizacional a los 100 trabajos de titulación del Seminario Taller-Extracurricular: “Organización, Comunicación y Cultura”; igualmente se explica la metodología utilizada para la sistematización de los trabajos y el procesamiento de dicha información.

Partiremos desde la explicación del Seminario Taller-Extracurricular: “Organización Comunicación y Cultura” (STE-OCC), que es quien nos proporciona la información necesaria para la realización de la presente investigación. Para entenderlo mejor tenemos que revisar la manera en que surge y como se vuelve un parteaguas dentro de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán (FES-A), considerando que la Universidad Nacional Autónoma de México (UNAM) en la década de los 80 y 90 pasaba por un proceso de huelga, “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, como por ejemplo: de Ley Orgánica, las formas de titulación y la actualización de planes y programas de estudio”. (Vargas Quijano, C. 2011 p. 7)

A raíz de este congreso se llegan a dos acuerdos importantes primero, la revisión y cambio de plan de estudios, del cual surge el vigente plan de estudios de la carrera de Comunicación y segundo, el problema de titulación a nivel nacional. En ese entonces en la ENEP-Acatlán, surgió la oportunidad de organizar a un grupo de profesores para realizar nuevos proyectos académicos, donde “el principal objetivo era impulsar el nivel de titulación específicamente en La Carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva y para lograrlo utilizaron las siguientes 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”.  
(Ídem, p. 8)

Considerando que el Seminario Taller es el segundo en Acatlán y el primero en la carrera de Periodismo y Comunicación Colectiva, surge con el nombre de Seminario Taller-Extracurricular: “Organización, Hombre y Tecnología”. A continuación se explica un poco sobre su historia y desarrollo.

El surgimiento del STE-OCC es un parteaguas en la FES-A y en la misma UNAM, para combatir el rezago de titulación que ya era un problema evidente a nivel nacional, se origina en la entonces ENAP Acatlán, el cual ya tienen una vigencia de 19 años, para la realización de dicho proyecto una de las personas que aportó ideas, fue la Profesora Laura Mancilla académica de otra institución educativa del país y fue propuesto a los profesores de la entonces ENAP Acatlán.

Corría el año de 1992 y el proyecto fue aprobado por el H. Consejo Técnico en turno de la ENEP ACATLÁN, Precedido por el director Víctor Palencia Gómez. El Seminario llevaría por nombre “Organización, Hombres y Tecnología”, en un principio se pretendía a largo plazo la creación de bancos de datos de consulta libre para cualquier persona, empresa o institución, y con ello generar una dinámica de intercambio académico y profesional, muy útil para las empresas, instituciones, organizaciones sociales y para la misma Universidad.

Considerando que el seminario tiene 19 años de vida es importante mencionar los cambios que ha sufrido a lo largo de su historia, para poder entender mejor los avances y problemas que han tenido que sortear, considerando que la información plasmada a continuación fue extraída de la tesis “Identidad del Seminario-Taller Extracurricular “Organización, Comunicación y Cultura” de la Facultad de Estudios Superiores Acatlán. Historia, Vigencia y Resultados. 2011, de la Lic. Carmen Vargas, quien recopiló la información a base de entrevistas.

En la recopilación se encontró que fueron tres currículas formales con las que se trabajó la primera fue “Organización, Hombre y Tecnología” en 1992, la segunda “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura” en 1995 y la actual es “Organización, Comunicación y Cultura” a partir del 2000.

El primer currícula fue diseñada por la profesora Laura Mancilla considerando los temas que se trabajaban en la ENEP Acatlán, su eje central era la multidisciplinariedad y el objetivo era dirigir una mirada hacia las organizaciones desde una perspectiva sociológica, psicológica, comunicativa y metodológica relacionando la teoría con la práctica, poniendo énfasis en problemas específicos y actuales.

La primera versión dio 26 trabajos de titulación estos contenían un enfoque en la tecnología, abordaba temas de economía, comunicación y el impacto del Tratado de Libre Comercio tema que en la segunda versión fue omitido. El currícula se tuvo que estructurar, debido a la carga de trabajo que representaba considerando que los investigadores tenían una jornada laboral completa, otra de las razones fue el análisis que se le aplicaba a la organización, se enfocaba a los avances tecnológicos, y este rubro para esas fechas aún no se consideraba en la mayoría de las empresas, por eso se decide darle otro nombre y otra perspectiva originando así la segunda currícula.

En 1995 surge la segunda currícula con el nombre “Organización, Hombres, Comunicación y Cultura” esta versión aportó 35 trabajos de titulación, es en esta versión quizás donde toma mayor fuerza el enfoque comunicativo y la cultura organizacional volviéndose “el tema central, la Comunicación Organizacional”. (Ídem. P.19)

El tercer currícula “Organización, Comunicación y Cultura” viene a reactivar al seminario en el nuevo milenio, a partir del año 2000, es cuando esta currícula entra en vigor. 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. El tema principal; La cultura organizacional.

El seminario ha presentado diferentes modificaciones a lo largo de su existencia, pero estas se deben a que en cada versión del seminario se trata de encontrar factores que puedan ayudar para que la siguiente versión para estar más completa y adecuada al momento de la investigación, así es como ha logrado tener 19 años de vida el STE-OCC.

Considerando la vida y vigencia de este Seminario y tomando en cuenta los aportes que le ha brindado a la carrera de comunicación, pues esa es la forma de titulación que tiene mayor número de titulados con un reporte de 171 trabajos de titulación; por esa razón se decide recabar toda la información en un solo lugar para poder tener acceso a ella, se construyó la base de datos llamada “El Lugar”, donde se encuentra la información de los 171 trabajos de titulación que respaldan al Seminario.

La presente investigación tiene que ver con la importancia de contar con la información recabada del seminario de 171 trabajos de titulación, los cuales son una muestra azarosa, de esta se decide tomar 100 trabajos tomando en cuenta



algunos criterios; como la calidad de los trabajos, el tener acceso a ellos y que se mantuviera un muestra representativa de cada una de las versiones, aunque el número de trabajos no sea proporcional en cada una de las versiones, se trato de respetar su azarosidad.

Esta selección y este trabajo son parte de un Proyecto de Comunicación organización el cual tiene como objetivo recabar la información de los 100 trabajos de titulación de diferentes temas, y con ello poder tener una pequeña visión de las organizaciones que analizaron dentro del STE-OCC durante 19 años.

Entendiendo que estos 100 trabajos de titulación son la base para la realización de diez trabajos en conjunto, los cuales consisten en la sistematización y diagnóstico de los siguientes temas, Entorno Organizacional, Estructura Formal, Funcionamiento Real, Comunicación y Cultura para realizar una investigación de los 100 casos elegidos y poder entender mejor cada uno de los temas, además de un trabajo encargado de la historia del Seminario, considerando que este proyecto esta patrocinado por el Programa de Apoyo a Proyectos para la Innovación y el Mejoramiento de la Enseñanza (PAPIME) con clave PE300511.

Siendo este trabajo responsable del procesamiento y sistematización de los datos referentes al Entorno Organizacional, se ve como este tema ha sido abordado a lo largo de 19 años dentro del STE-OCC considerando que en este tiempo sufrió modificaciones, que fueron justificadas en su momento, para poder darle un mejor enfoque y las mismas organizaciones así lo permitieron, recordando que la información aquí obtenida servirá para el diagnóstico donde se podrá reflejar la importancia de dicho tema y en específico de este trabajo: Entorno Organizacional.

## 1.2 Referentes teóricos

Después de haber explicado bajo qué contexto se realizó la presente investigación, es importante tener un sustento teórico que ayude a reforzar el trabajo y definir las teorías. Para entender el tema y comprender la mirada organizacional que a lo largo de 19 años ha tenido el Seminario, considerando varias modificaciones que le han permitido crecer y comprender mejor a las organizaciones, sin olvidar la relevancia que tiene la comunicación al convertirse en el medio por el cual obtienen información.

Para abordar los referentes teóricos se debe tener en claro dos conceptos muy importantes que son; “la comunicación y la organización”, definir cada una de estas para después comprender lo que es la comunicación organizacional, campo que se encarga de estudiar el tema Entorno Organizacional, el cual se aborda en este trabajo.

Se debe entender la necesidad de dichos temas para generar mejores organizaciones en donde los individuos se puedan desarrollar satisfactoriamente. Y con ello comprender la importancia de la comunicación dentro de las organizaciones, ver los aportes de tener una buena comunicación dentro de una organización, todo esto se abordará desde la perspectiva humanista y también desde la Teoría de Sistemas y la Contingente; que fueron las que se utilizaron dentro del Seminario para realizar el análisis de las organizaciones.

Comenzando por entender que “la Teoría de la comunicación estudia la capacidad que poseen algunos seres vivos de relacionarse con otros seres vivos intercambiando información”. (Martín Serrano, M. 2007 p. 13) al estar consientes de que es una acción que los seres vivos utilizamos para relacionarnos y con ello compartir información que puede ser útil

para nuestro desarrollo o para la realización de tareas dentro de una organización, se debe poner atención en la manera de comunicarnos.

Considerando que las organizaciones están formadas por seres vivos que se relacionan y tienen un intercambio de información dentro de las organizaciones, los individuos se comunican con algún fin, se debe entender que la organización “son dos o más personas que alcanzan sus objetivos mediante la cooperación; obtienen sus materiales, energía e información a través del ambiente y los integran como insumos procesados al coordinar y transformar sus actividades en recursos.” (Fernández Collado, C. 1986 p. 13)

Después de definir la comunicación y la organización, se debe precisar “la comunicación organizacional”; a través del tiempo se han dado varias definiciones, cómo la de Horacio Andrade Rodríguez de San Miguel, menciona que se puede definir de tres formas distintas: “Señala que en primer lugar la comunicación es una disciplina cuya finalidad última es la comprensión en cómo se da el fenómeno de la comunicación dentro y fuera de las estructuras organizadas, es decir, en su entorno. La define como un “fenómeno que se da en todas las organizaciones ya que esta es básica para la interacción de las personas”. Por último, la define como “un conjunto de técnicas y actividades dirigidas para agilizar y optimizar el flujo de información que existe en todas las estructuras”. (Fernández Collado, C. 1991 p.11-12).

Por esa razón se debe tomar en cuenta que “la comunicación nace con la organización misma, implica la existencia de sistemas de información al interior y al exterior de la organización; la comunicación controla la conducta de los miembros de varias maneras por lo tanto debe de ser un proceso prioritario dentro de cualquier empresa, pese que hasta la fecha en la mayoría de ellas no se le conciba así.” (Crozier y Friedbergh, 1990 p.13), aunque ha este trabajo no le corresponde

analizar la comunicación que utiliza cada organización, si es importante considerarla pues será el medio que proporcione la información que comparte y la manera en que se relacionan tanto dentro de la empresa como con su entorno.

La calidad de los procesos de comunicación dentro de una organización es de suma importancia, sino se les resta la atención necesaria las organizaciones presentarían problemas, ya que sin el intercambio claro de la información es imposible para los empleados entender las necesidades, los planes y los proyectos tanto de los mandos superiores como de los líderes grupales. Es prácticamente imposible comprender al hombre como un ser social, sin considerar su interrelación grupal y por ende su relación con las organizaciones. De ahí la importancia de conocer las principales escuelas y teóricas que se han desarrollado a lo largo de los años.

La teoría organizacional se inicia con la Escuela Clásica, la cual muestra interés principalmente en descubrir la mejor manera de ejecutar cada tarea y ver al trabajador como un ente individual por medio de una organización estructurada y de definición precisa, esta teoría clásica estuvo respaldada por Frederick W. Taylor y Henri Fayol, los cuales enfatizaban el valor del trabajo riguroso dirigido al aumento de la productividad mediante un sistema de incentivos económicos, obligando al administrador a capacitar adecuadamente al personal para que pueda alcanzar su máximo rendimiento, dejando a un lado las necesidades del trabajador y viéndolo solo como un engrane más para la productividad.

Taylor dice que lo que constituye la administración científica, no es el control de un solo elemento, sino más bien la combinación de todos ellos, y se puede resumir así: ciencia en lugar de métodos empíricos, armonía y cooperación para una producción al máximo y el desarrollo de cada hombre a su máxima eficacia y productividad.

Siguiendo la teoría Humanista, esta se volcaba en presentar atención en lo que la gente opinaba de su trabajo. Con ello se pretende manipular los factores psicológicos y sociales en el trabajo, a fin de incrementar tanto la productividad como el bienestar común. “El enfoque humanista propone una relación más estrecha entre los miembros y sus líderes, que la comunicación sea más ágil y la confianza aumente dicho enfoque se inclina a otorgar mayor libertad al capital humano, esto para generar motivación y una estancia de trabajo agradable para el personal” (Fernández Collado, C. 1986 p.26)

Se postula que para comprender la naturaleza de las organizaciones, es necesario observarlas como colectividades sociales que contienen relaciones formales e informales, que los factores sociales y psicológicos podrían motivar a los trabajadores de manera tan significativa como las necesidades económicas. Entender a los empleados será el estímulo para tener un mejor desempeño, pero no podemos considerar que al ser escuchado el trabajador se solucionen los problemas dentro de la organización, es por esa razón que se necesita estudiar a partir de otras teorías.

La Teoría General de Sistemas, plantea al sistema como: “un conjunto de elementos interrelacionados entre sí que constituyen un todo, donde el resultado es mayor que la suma de sus partes”. (Fernández Collado, C.1991 p. 52) El punto principal aquí es que todas las partes son interdependientes y repercuten en otras, pero más allá, hay que considerar como unos dependen de otros volviendo a las organizaciones sistemas abiertos y vivientes.

El modelo teórico para entender a las organizaciones, acepta estas como un sistema energético de insumo-resultado, en el que lo energético proveniente del resultado, y reactiva al sistema. Las organizaciones sociales son notoriamente sistemas abiertos, pues el insumo de energías y la conversión del resultado en insumo energético adicional, consisten en transacciones entre la organización y su ambiente.

Entendiendo lo que proponían Katz y Kahn que un sistema abierto, es aquel que para existir importa energía de su entorno, la cual usa en un proceso de transformación para crear un producto, bien o servicio que ofrecer y exportar como producto a su entorno, y cuya información vuelve a entrar como retroalimentación para ajustar y controlar el proceso, proponiendo así su autoheteronomía.

#### Elementos del sistema abierto

1. Entrada
2. Proceso
3. Salida
4. Ciclo de eventos: el intercambio de energía con el medio es cíclico y repetitivo.
5. Entropía negativa: las organizaciones necesitan importar más energía del medio al que exportan.
6. Información.
7. Estado de equilibrio (homeostasis): La energía acumulada permite cambiar para adaptarse al entorno.
8. Diferenciación: Especialización de las funciones de sus subsistemas.
9. Equifinalidad (igual): Los sistemas abiertos pueden llegar a los mismos objetivos partiendo de condiciones iniciales diferentes.

Katz y Kahn desarrollaron un modelo de organización más amplio y complejo mediante la aplicación de la teoría de sistemas y la teoría de las organizaciones. Compararon las posibilidades de aplicación de las principales corrientes

sociológicas y psicológicas en el análisis organizacional, proponiendo que la teoría de las organizaciones se libere de las restricciones y limitaciones de los enfoques previos y utilice la teoría general de sistemas.

Entendiendo que la TGS es una teoría interdisciplinaria que estudia a los sistemas complejos en la naturaleza, la sociedad y la ciencia, su desarrollo se debe al biólogo Ludwig von Bertalanffy el cual considero un conjunto organizado de cosas o partes interactuantes e interdependientes, que se relacionan formando un todo unitario y complejo.

Ver a la organización como un sistema viviente tiene sentido al considerar que las organizaciones están formadas por seres vivientes que se interrelacionan para sobrevivir dentro del sistema, que a su vez forma parte de un suprasistema como la sociedad, y también se relaciona con subsistemas para sobrevivir y tener un mejor desarrollo.

Con esta escuela se consolidan premisas importantes sobre aspectos como:

- El liderazgo
- La motivación
- Las relaciones y las comunicaciones informales
- Las redes de comunicación
- El desarrollo de los recursos humanos

Finalmente, la teoría contingente, “es la suma de la escuela clásica y la humanista que ayuda a determinar el funcionamiento óptimo de las organizaciones, ya que ambas tienen una orientación interna,” (Fernández Collado, C. 1991

p. 49) la escuela de sistemas y la contingente, se consideran relevantes para la comprensión organizacional como la apertura al medio y la influencia del entorno.

La Teoría Contingente plantea que hay una relación funcional entre las condiciones del entorno y las técnicas administrativas apropiadas para alcanzar eficazmente los objetivos de la organización contienen un diseño efectivo el cual dependerá de las contingencias operacionales de la organización; las organizaciones más eficaces serán aquellas cuyo diseño estructural encaje mejor con las exigencias de su entorno.

Esta teoría busca comprender las relaciones que se establecen dentro de los subsistemas y entre ellos, así como entre la organización y su entorno, y definir los estándares de relaciones o configuraciones de las variables. Este enfoque intenta comprender como operar en condiciones distintas y en circunstancias específicas y está orientado a sugerir diseños organizacionales y acciones apropiadas para situaciones específicas.

Entendiendo que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un único y exclusivo modelo organizacional; pues no existe una forma única y mejor para organizar en el sentido de alcanzar los objetivos de las organizaciones dentro de un entorno cambiante.

Entender que los años pasan y que las necesidades van cambiando, que se necesita dar repuestas es importante considerar que esta teoría es una oportunidad que brinda tener una organización mejor preparada para la contingencia, considerando que el entorno es cambiante y que cualquier modificación en él puede afectar a la organización.



Después de dar un breve recorrido por las escuelas y teorías organizacionales y dar una visión de las teorías que se utilizaron para realizar los trabajos de titulación. Y considerar que la teoría contingente es la que permitirá enfrentar los sucesos y cambios inciertos que se pueden presentar, además que al considerar al individuo en la organización como alguien capaz de reconocer la contingencia y poder dar una respuesta adecuada, se puede cambiar la visión de aquellas organizaciones acostumbradas a la escuela clásica, que han enfrentado cambios y que no han sabido responder adecuadamente y que por ello ha llegado a desaparecer.

Recordar que las organizaciones tienen que adaptarse a su entorno si no quieren desaparecer, deben aprender a leerlo y a llevar una buena relación, para poder dar respuestas a las contingencias y ser capaces de ver las oportunidades que se presentan. Sin olvidar que también pertenecen a un sistema tanto social donde se encuentra inmersa la organización, debe relacionarse con otros subsistemas y es parte de un suprasistema. El comprender esto es importante para poder entender la importancia del Entorno Organizacional.

La organización, al vislumbrarla como un sistema debe saber responder las contingencias que se pueden presentar y darle el valor que tienen los individuos dentro de las organizaciones, es uno de los primeros pasos para enfrentar el entorno cambiante e incierto al que se enfrentan las organizaciones.

### **1.3 Encuadre Metodológico**

En este apartado se trata de explicar cómo se realizó la presente investigación con el fin de que se pueda entender la manera en que fue abordado el tema, los procesos y procedimientos a seguir, la intención de este documento es sistematizar y procesar los datos de los 100 trabajos de titulación que fueron extraídos del STE-OCC considerando todas las versiones a lo largo de 19 años.

En un principio se decidió conformar el equipo del proyecto de Comunicación Organizacional auspiciados por el PAPIME PE300511 el cual está integrado por cinco equipos de parejas cada uno, responsable de un tema de los capítulos que contienen los diagnósticos del STE-OCC y un trabajo que recopiló la historia sobre el Seminario.

En el caso específico de este trabajo se abordó el tema de Entorno Organizacional. Al tener definido el tema se decide tener una muestra de 110 trabajos de investigación para tener un respaldo por si no cubrieran las expectativas o por ausencia del ejemplar, pero considerando que solo se revisarían 100 y las mismas para todos los trabajos del proyecto.

Para poder entender el tema se consultan los trabajos y nos relacionamos con la temática, este fue el primer acercamiento, se saca un posible índice de las principales características que marcaban los trabajos. Pero al encontrarnos con una variedad se decide consultar los ejemplares de acuerdo con las tres versiones formales para tener un mejor orden.

Así que se comienza a trabajar con los ejemplares elaborados en 2002, 2003, 2004 y 2006 esto nos permite tener una mayor uniformidad e identificar las características y con ello formar categorías para poder delimitar el tema y tener un orden en la información.

Se decide seguir con los trabajos más recientes ya que cuentan con una estructura más uniforme y su lectura es más rápida tomando en cuenta que estos últimos trabajos consideraron menos categorías. Se dejó para el final los trabajos de las primeras versiones, esto debido a que en un principio el tema del Entorno no se consideró, recordando que en la primera versión tiene diferentes matices y categorías, como la interpretación del Tratado de Libre Comercio (TLC), que en la reestructuración del seminario desaparece, por ello no se tenía claro el concepto y la manera en que se analizó, pero a lo largo de las modificaciones y de ir abordando el tema, éste va tomando forma.

Es en ese momento cuando las categorías ya están definidas y pueden ser identificadas en cada trabajo; el vaciado de datos consistía en hacer una lectura de los trabajos de titulación e identificar las categorías que se habían asignado y se hacía una copia de la información o un resumen sin modificar la idea y de respetar la información para no alterar resultados venideros, considerando que para este proceso se invirtió un tiempo de 6 a 8 meses ya que era el proceso donde se clasificaba la información necesaria para la investigación.

Tomando en cuenta que durante este proceso se tuvo que volver a revisar algunos trabajos al considerar que deberían de integrarse nuevas categorías, y también que en ocasiones se tuvieron que utilizar los trabajos de titulación de reserva para completar los 100 casos investigados.

Ahora necesitábamos una herramienta que fuera optima para poder procesar toda la información, en un principio se pensó en utilizar Access pero no fue viable debido a la limitante en texto que este programa asumía , así que se decidió por una base de doble entrada diseñada en el programa Excel, al final esta base fue la herramienta de trabajo donde se

concentró la información de cada trabajo de titulación, una vez teniendo la base con la información de las 100 investigaciones, se hace una limpieza y lectura horizontal para ver si existía información que se repetía y unir categorías, y finalmente obtener estas categorías y subcategorías que se muestran en el siguiente índice.

## 1 Contexto Histórico

1.1 Contexto Histórico

1.2 Origen

1.3 Desarrollo

1.4 Actualidad

## 2 Entorno

2.2 Entorno Relevante

2.3 Mercado

2.4 Proveedores

2.5 Clientes

2.6 Competencia

2.7 Socios

2.8 Tipos de Entorno

2.9 Relación Comunicación- Entorno

## 3 Análisis Sistémico

3.1 Análisis Sistémico

3.2 Suprasistema y subsistema

3.3 Interrelación

3.4 Ciclo de eventos

3.5 Fronteras

4 Análisis Contingente

4.1 Problemas

4.2 Obstáculos

4.3 Coyuntura

4.4 Oportunidades

4.5 Retroacción

4.6 Búsqueda de información

4.7 Toma de decisiones

Al tener ya las categorías se realiza una lectura vertical para identificar a los indicadores, cuantificamos cuales se repetían tanto en mayor como en menor grado, estos indicadores nos sirvieron para poder medir sus similitudes y diferencias de las organizaciones obteniendo finalmente una base conformada por 4 categorías y 22 subcategorías, sin considerar los datos generales de los trabajos de titulación, que es la información que nos sirvió para ubicar a las organizaciones en que se aplicó la investigación. En las siguientes tablas se muestran las categorías y los indicadores que se identificaron, se explica brevemente lo que se buscaba para el llenado de cada una.

Datos generales del trabajo de titulación.

Numero de tesis	Se decide enumerar las tesis para tener un control
Autor	Poner el nombre del autor de cada trabajo
Año	El año en que se realiza la investigación
Organización	La organización a la que se le aplica la investigación
Giro a que pertenece	Clasificación del giro al que pertenece cada organización
Sector	A qué sector está enfocada su actividad económica
Tamaño de la Organización	Es la clasificación micro, pequeña, mediana y grande se especifica ha cual pertenece cada una

**Tabla 1 Datos generales**

Categoría Contexto Histórico

Contexto Histórico	Descripción del contexto histórico en el momento en que realiza la investigación
Origen	Momento histórico en que se origina la organización
Desarrollo	Para la clasificación de la información se decide sacar varios indicadores. (Tecnología, Adaptación, Crecimiento continuo, Cambios estratégicos, Evolución, Estancamiento y Renovación)
Actualidad	La situación en el momento de la investigación, se clasifica con los siguientes indicadores: Expansión de mercado, Modernización, Posicionamiento de marca, Estable, Poca apertura y Estancamiento

**Tabla 2 Contexto Histórico**

**Categoría Entorno**

Entorno Relevante	Es aquel entorno que le afecta directamente a la organización y la información es clasificada de la siguiente manera: Económico, Político, Social, Tecnológico, Educativo, Cultural, Ecológico
Mercado	Se identifica cuál es y se divide en los siguientes indicadores: Organización, Diverso, Descripción
Proveedores	Se identifican cuales son, los indicadores utilizados fueron : Organización, Diverso y Descripción
Clientes	Identificarlos y sus indicadores fueron Diverso y Especifico
Competencia	Se identifica quiénes son y se dividió en Diverso y Especifico
Socios	Localizamos cuales son y los indicadores encontrados fueron Diverso y Especifico
Tipos de Entorno	Se identifican a más de uno y se dividió en : Rígido, Flexible, Turbulento, Estable, Abundante, Hostil, Noble, Integrado y Desintegrado
Relación Entorno y Comunicación	Buscamos información que nos evidencie si está identificada esta relación y los indicadores encontrados fueron Dinámica, Directa, Carencia de estructura comunicativa y Tecnologías

**Tabla 3 Entorno**

**Categoría Análisis Sistémico**

Análisis sistémico	Al ser cada organización diferente se manifiesta como sistema diferente y por esa razón se tienen los siguientes indicadores: Abierto, Autopoiética, Vivo, Dependiente, Autoreferente, Integrado, Articulado, Flexible, Implicación obligatoria, Rígido.
Suprasistema / subsistemas	Buscamos información que nos indique si se ven como sistema y la relación que tiene con el suprasistema y los subsistemas los indicadores son: Supra y subsistema, Explica, Subsistema, Suprasistema, Organizaciones.
Interrelación	Identificamos que tipo de interrelación tienen y los indicadores arrojados son: Organizaciones, Alto grado, Descripción de tareas, Externa, Bajo grado, Centralizada,

Ciclo de eventos	Amplia, Estrecha, Dependiente, Constante, Compleja. En esta subcategoría solo se tomo la característica de insumos por ser la que se puede medir y se utilizaron los siguientes indicadores: Humano, Materiales, Tecnológicos, Energéticos, Financieros, Información e Infraestructura.
Fronteras	Saber si tiene bien definidas sus fronteras y los indicadores son: Internas laborales, Externas laborales, Internas Humanas, Externas Humanas, Físicas, Temporales y Espaciales.

**Tabla 4 Análisis Sistémico**

Categoría Contingente	Análisis
Problemas	Al ser tan variados tratamos de integrarlos en los siguientes indicadores: Falta de Tecnología, Recursos Financieros, Falta de comunicación, Falta de información, Falta de planeación, Crecimiento, Burocracia, Mala imagen y Falta de clientes.
Obstáculos	Identificar cuales tenían y los indicadores utilizados fueron: Tecnología obsoleta, Salarios insuficientes, Integración, Reglamentación, Falta de personal, Poca demanda, Falta de personal, Poca demanda, Falta de recursos económicos, Dependencia al gobierno, Falta de proyección, Tecnología avanzada, Competencia, Burocracia y Dependencia al Exterior.
Coyunturas	Identificar aquellos evento probables y los indicadores utilizado fueron: Falta de material, Tecnología, Falta de personal, Nivel de rating, Recursos financieros, Falta de capacitación, Economía Nacional, Contingencia Ambiental, Mandato de gobierno, Participación de los asociados, Revisión Salarial, Ampliación de Ventas, Negociación con el sindicato, Fusión, Opinión del cliente, Robo de mobiliario, Cambios de política gubernamentales, Falta de maquinaria, Reestructuración interna, Aprobación del presupuesto, Incremento de la competencia
Oportunidades	Ver cuales identificaban dividiéndolas en los siguientes indicadores: Tecnologías, Cobertura de medios, Ampliar el mercado, Crecimiento, Beneficio Social, Certificación.
Retroacción	Identificar si esta acción se lleva acabo y los indicadores que se utilizaron son: Directa, Indirecta y Reciproca



**Tabla 5 Análisis Contingente**

(Elaboración propia)

Al tener la base completa se podía continuar con el siguiente paso el cual es el conteo de los indicadores y graficar, para poder interpretar los datos obtenidos. Pero existe otro aspecto importante que se consideró en la base, el cual consistía en agrupar imágenes que fueran necesarias para poder entender mejor el tema y estas fueron extraídas de los trabajos de titulación, tomando en cuenta que no todos los trabajos disponían de esta información, estas imágenes fueron agrupándose en otra hoja del programa de Excel para tenerlas a alcance en el momento que fuera necesario consultarlas.

Esta parte consta del número de tesis de acuerdo con la muestra de los 100 trabajos de titulación del STE-OCC, el nombre del autor, la organización a la que se le aplicó la investigación y la imagen de la categoría, recordando que no todas las investigaciones cumplían con esta característica.

La información de los esquemas que se muestran ayuda a entender como está constituido el Entorno de la organización, algunos esquemas son del entorno, otros sobre el ciclo de eventos que sigue la organización para poder funcionar, también existen esquemas sobre sus fronteras, al ser esquemas se puede entender mejor cómo funciona la organización en relación con el Entorno.

Se muestra un ejemplo de la base final y al abrir cada imagen cómo es que se presenta al usuario.















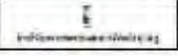



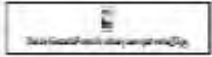
	A	B	C	D	E	F
1	# DE TESIS	AUTOR	ORGANIZACIÓN			
	64	Olga Lidia Gonzalez Romero	ISI (Integración Inteligente en sistemas de información)	Ambiente Relevante 	Ciclo de eventos 	Fronteras 
65	65	Peña Vargas Christel	CENTRO ENGEL	Ambiente Relevante 	Ciclo de eventos 	Fronteras 
66	66	Raquel Huidobro Catalán	Santander Serfin	Ambiente Relevante 	Ciclo de eventos   	Fronteras 
67	67	Brissa Corina García Ávila	DEPARTAMNETO DE DIFUSIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE PROMOCIÓN CULTURAL, OBRA PÚBLICA Y ACERVO PATRIMONIAL DE LA SECRETARIA DE HACIENDA Y CRÉDITO PÚBLICO.	Ambiente Relevante 	Ciclo de Eventos      	Suprasistema y subsistema 

Ilustración 1 Imágenes Adjuntas

Cada imagen se puede abrir desde el programa para ver en grande y poder acceder a la información, como se muestra a continuación.

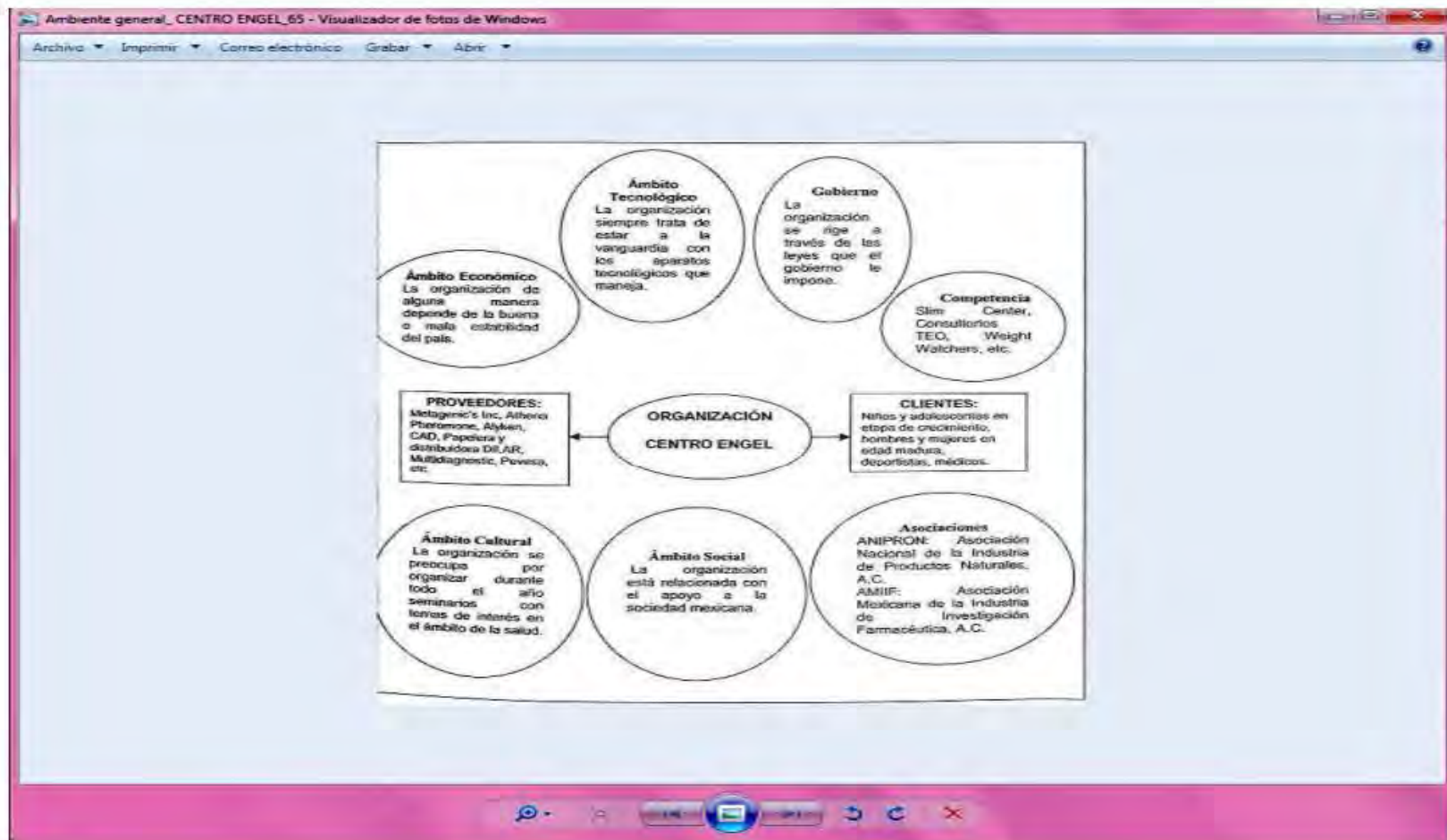


Ilustración 2 Ejemplo de imagen

Al tener la base de doble entrada completa, con las categorías y subcategorías; podemos hacer una tabla que muestre de manera general como es que a lo largo de las versiones el STE-OCC fue teniendo cambios en el tema de Entorno Organizacional, esta tabla nos puede ayudar a entender porque existen varias categorías que no son consideradas en los trabajos, se podrá comparar la versión y la categoría de acuerdo con los años y veremos tanto los avances en el Seminario como en el tema.

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Versión del Seminario</b>	<b>Trabajos de titulación</b>
<b>Contexto Histórico</b>	Contexto Histórico	1ra (1992-1993)	100 menciones
	Origen	1ra (1992-1993)	100 menciones
	Desarrollo	1ra (1992-1993)	78 menciones 22 sin mención
	Actualidad	2da (1993-1994)	67 menciones 33 sin mención
<b>Entorno</b>	Entorno Relevante	2da (1993-1994)	74 menciones 26 sin mención
	Mercado	3ra (1995-1996)	38 menciones 62 sin mención
	Proveedores	3ra (1995-1996)	33 menciones 67 sin mención
	Clientes	3ra (1995-1996)	42 menciones 58 sin mención
	Competencia	3ra (1995-1996)	11 menciones 89 sin mención
	Socios	3ra (1995-1996)	15 menciones 85 sin mención
	Tipos de Entono	3ra (1995-1996)	44 menciones 56 sin mención

<b>Análisis Sistémico</b>	Relación Comunicación- Entorno	6ta (1998-1999)	29 menciones 71 sin mención
	Análisis Sistémico	3ra (1995-1996)	44 menciones 56 sin mención
	Suprasistema y subsistema	3ra (1995-1996)	25 menciones 75 sin mención
	Interrelación	3ra (1995-1996)	34 menciones 66 sin mención
	Ciclo de eventos	3ra (1995-1996)	45 menciones 55 sin mención
	Fronteras	3ra (1995-1996)	37 menciones 63 sin mención
<b>Análisis Contingente</b>	Problemas	5ta (1997-1998)	40 menciones 60 sin mención
	Obstáculos	5ta (1997-1998)	31 menciones 69 sin mención
	Coyuntura	5ta (1997-1998)	30 menciones 70 sin mención
	Oportunidades	5ta (1997-1998)	24 menciones 76 sin mención
	Retroacción	5ta (1997-1998)	21 menciones 79 sin mención
	Búsqueda de información	5ta (1997-1998)	20 menciones 80 sin mención
	Toma de decisiones	5ta (1997-1998)	8 menciones 92 sin mención

Tabla 6 Versiones del Seminario

# ***Capítulo II Reporte de Resultados***

Después de contextualizar el trabajo, de abordar algunas teorías para comprender mejor el tema de Entorno Organizacional y de explicar cómo se realizó la sistematización de los datos, en este capítulo se aborda el procesamiento de la información recabada durante la investigación, se define cada categoría y subcategoría para entender mejor los criterios que se utilizaron para identificar la información, explicamos los indicadores que se utilizaron para medir y poder identificar las similitudes y diferencias de las organizaciones.

La estructura de este capítulo es la definición de la categoría, mostrar los datos por medio de un gráfico, por último, se le da una lectura para explicar los datos obtenidos, tratando con esto de dejar en claro los resultados, considerando que en un futuro se realizará el diagnóstico del Entorno Organizacional, por lo que la información debe de quedar clara.

Tomando en cuenta que lo reportado a continuación y los porcentajes que se encontraron son una pequeña visión de las organizaciones analizadas dentro del STE-OCC con ello quiero dejar en claro que no se puede generalizar, ya que se deben de considerar diferentes aspectos, desde el momento en que se realiza la investigación, hasta el plan de estudios que se utilizó en cada versión, la capacidad del investigador para acceder a la información y la manera en que se plasma. Ya que cada individuo tiene una visión diferente, en este caso cada organización también y considerando que los trabajos de titulación fueron realizados en momentos diferentes, por lo que algunas categorías no se tomaban en cuenta en cierto momento y esto se debe a que el plan así lo solicitaba.

Este capítulo tiene la similitud a la base de doble entrada, contiene las mismas categorías y subcategorías desarrolladas, con este diseño se pretende dejar en claro las evidencias encontradas durante la investigación que se muestran en los siguientes gráficos.

Igual que en la base de doble entrada se tienen los datos generales de los trabajos, que es el número que se le asignó de los 100 trabajos de titulación, el nombre del autor, el año en que se realizó, el sector al que pertenece, el giro y el tamaño de la organización.

Abordaremos la parte de la clasificación de cada trabajo, como sabemos se utilizaron 100 trabajos de titulación los cuales abarcan un periodo del año de 1993 hasta 2009, partiendo de esto veremos cuántos trabajos se refieren a cada una de las versiones del Seminario y ver cómo fueron divididos los trabajos.

<b>Años</b>	<b>Versiones</b>	<b>Trabajos de titulación</b>
1993-1994	Primera y segunda versión	16
1995-1996	Tercera y cuarta versión	10
1997-1998	Quinta y sexta versión	10
2001-2002	Séptima versión	13
2003-2004	Novena versión	20
2005-2006	Decima versión	11
2007	Onceava versión	10
2009	Doceava versión	10
		Total 100

**Tabla 7 Año de realización del trabajo de titulación**

Con esta información podemos localizar los trabajos de acuerdo con las versiones y con ello entender que no todos los trabajos contienen las categorías y subcategorías considerando que las versiones fueron cambiando y esto permitió conformar el tema Entorno Organizacional como hoy lo presentamos en este trabajo.



A continuación, mostramos el sector al que pertenecen; el sector es la clasificación que se utiliza para dividir a las organizaciones y esta clasificación está compuesta por sector primario, secundario y terciario:

Sector Primario: “También denominado extractivo, ya que el elemento básico de la actividad se obtiene directamente de la naturaleza: agricultura, ganadería, caza, pesca, extracción de áridos, agua, minerales, petróleo, energía eólica, etc.

Sector Secundario o Industrial: Se refiere a aquellas que realizan algún proceso de transformación de la materia prima. Abarca actividades tan diversas como la construcción, la óptica, la maderera, la textil, etc.

Sector Terciario o de Servicios: Incluye a las empresas cuyo principal elemento es la capacidad humana para realizar trabajos físicos o intelectuales. Comprende también una gran variedad de empresas, como las de transporte, bancos, comercio, seguros, hotelería, asesorías, educación, restaurantes, etc.” (Zuani, R. 2003. Pág. 82).

Como vemos son tres sectores importantes en los cuales se dividen las organizaciones y esto nos servirá para saber ubicarlas y conocer qué mercado abarcan, en el siguiente gráfico se observa cómo fueron divididos los trabajos de titulación.

Sector	Trabajos de titulación
Primario	0
Secundario	1
Terciario	99
<b>Total</b>	<b>100</b>



Gráfico 1 Sector al que pertenecen

Se puede observar que el 99% de los trabajos reportaron pertenecer al sector terciario y el 1% pertenecen al sector secundario, esto indica que la mayoría de las investigaciones fueron aplicadas a organizaciones dedicadas a prestar servicios o venta de productos.

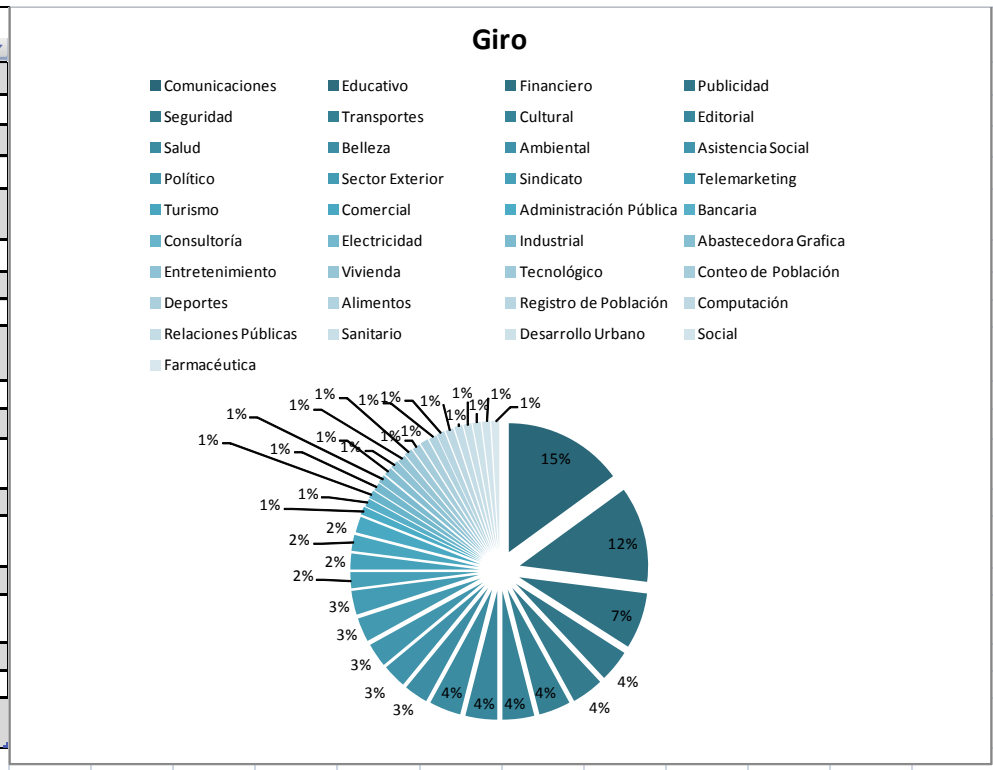
Para seguir conociendo que tipos de organizaciones fueron a las que se les aplicó la investigación identificaremos al giro al que pertenece cada una de ellas.

El giro es la acción de carácter profesional, financiero o artístico siempre que tenga los medios económicos, humanos, medios de producción, con el fin de la producción o distribución de bienes o servicios, es aquella actividad a la que se dedica la organización.

Considerando que las organizaciones no se escogían al momento de la investigación, sino que era el lugar donde trabajaban los investigadores y podían acceder a la información, por ese motivo se encontró una gran variedad de actividades y para poder saber a qué se dedicaba cada una; se realiza el siguiente gráfico que es demasiado amplio por la variedad de actividades, y esto también nos permite tener una visión más amplia sobre el estudio considerando que cuanto más variado se consideran más criterios para poder evaluar y diferenciar los tipos de entornos a los que se enfrentan las diferentes organizaciones.

## Giro de la organización

Giro	Trabajos de titulación	Giro 2	Trabajos de titulación 3
Comunicaciones	15	Bancaria	1
Educativo	12	Consultoría	1
Financiero	7	Electricidad	1
Publicidad	4	Industrial	1
Seguridad	4	Abastecedora Grafica	1
Transportes	4	Entretenimiento	1
Cultural	4	Vivienda	1
Editorial	4	Tecnológico	1
Salud	4	Conteo de Población	1
Belleza	3	Deportes	1
Ambiental	3	Alimentos	1
Asistencia Social	3	Registro de Población	1
Político	3	Computación	1
Sector Exterior	3	Relaciones Públicas	1
Sindicato	2	Sanitario	1
Telemarketing	2	Desarrollo Urbano	1
Turismo	2	Social	1
Comercial	2	Farmacéutica	1
Administración Pública	1		



**Gráfico 2 Giro de la organización**

Podemos ver que la variedad de las organizaciones es amplia, en el gráfico anterior observamos que 15 organizaciones se dedican a la comunicación, 12 al ámbito educativo, 7 al financiero, con cuatro organizaciones tenemos publicidad,

seguridad, transportes, cultura, editorial y salud, con tres organizaciones tenemos belleza, ambiental, asistencia social, política, sector exterior, y la variedad es evidente al tener una sola organización que se dedique a diversas actividades.

Seguiremos con el tamaño de la organización, existen diferentes maneras de clasificar si una organización es pequeña o grande, también consideraremos el número de empleados que trabajan para medir su tamaño el cual es dividido de la siguiente manera:

**Grande:** Se caracterizan por manejar capitales y financiamientos grandes, por lo general tienen instalaciones propias, sus ventas son de varios millones de dólares, más de 251 trabajadores, pueden llegar a miles y estos pueden ser de confianza y sindicalizados, cuentan con un sistema de administración y operación muy avanzado y pueden obtener líneas de crédito y préstamos importantes con instituciones financieras nacionales e internacionales.

**Mediana:** En este tipo de empresas intervienen hasta 250 trabajadores, generalmente tienen sindicato, hay áreas bien definidas con responsabilidades y funciones, tienen sistemas y procedimientos automatizados.

**Pequeñas:** En términos generales, las pequeñas empresas son entidades independientes, creadas para ser rentables, que no predominan en la industria a la que pertenecen, cuya venta anual en valores no excede un determinado tope y el número de personas que las conforman es de 10 a 49 trabajadores.

**Microempresas:** Por lo general, la empresa y la propiedad son de propiedad individual, los sistemas de fabricación son prácticamente artesanales, la maquinaria y el equipo son elementales y reducidos, los asuntos relacionados con la

administración, producción, ventas y finanzas son elementales y reducidos; y el director o propietario puede atenderlos personalmente, se considera micro si tiene de 1 a 9 trabajadores. (Fleitman, 2000).

En el siguiente gráfico se mostrará cómo quedaron divididas las organizaciones a las que se les aplicó la investigación.

### Tamaño de la organización

Tamaño de la organización	Trabajos de titulación
Micro 1 a 9 trabajadores	5
Pequeña 10 a 49 trabajadores	10
Mediana hasta 250 trabajadores	29
Grande más de 251 trabajadores	56
<b>Total</b>	<b>100</b>



Gráfico 3 Tamaño de la organización

Se observa que el 56% de las organizaciones son grandes, seguidas del 29% de organizaciones medianas, con un 10% pequeñas organizaciones y 5% son micro empresas. Con esto tenemos una pequeña idea de cómo están estructuradas las organizaciones a las que se les aplicó la investigación; y podemos entender la variedad de las organizaciones así como

al momento de la investigación muestran esta variedad en lo referente al llenado de las categorías y esto se debe, como ya se mencionó, a la variedad de versiones del seminario.

Ahora pasaremos a la primera de las categorías que se encontró en los trabajos de titulación el Contexto Histórico, el cual está subdividido en origen, desarrollo y actualidad.

## ***2.1 Contexto Histórico***

El contexto histórico engloba los momentos y sucesos tanto económicos, políticos, sociales y culturales que le ocurren a la sociedad. Sería casi imposible entender una organización sin tomar en cuenta el contexto, ya que se puede conocer su pasado, desarrollo, aciertos, errores y con ello sus condiciones, para así tener un mejor presente y alcanzar las metas deseadas en un futuro.

Esta categoría se subdividió en Origen, Desarrollo y Actualidad. Para poder comprenderla mejor, las subcategorías se desglosarán más adelante.

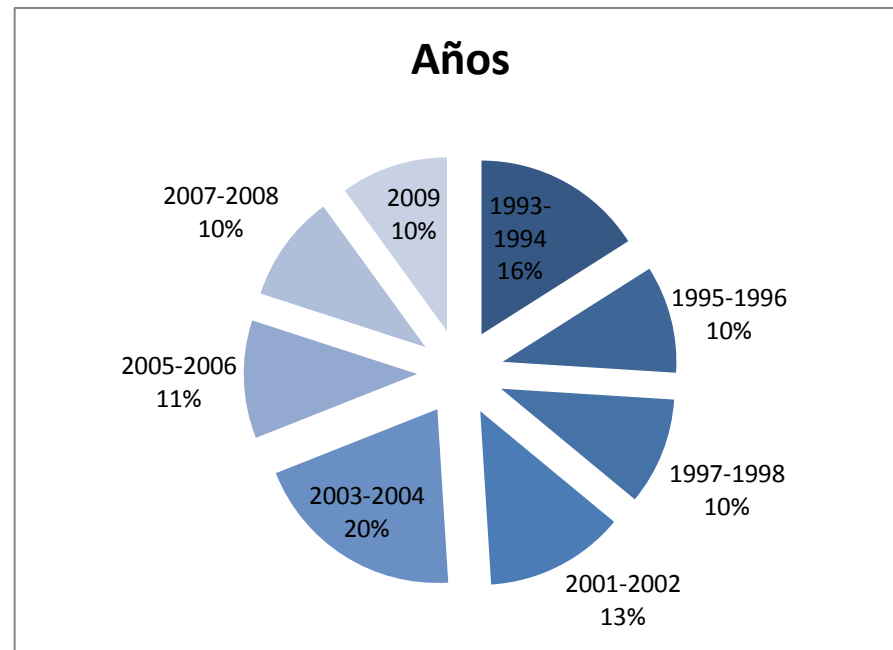
Se dividió el tiempo para ubicar en qué año fueron realizadas las investigaciones y comprender el contexto histórico que estaba sucediendo en el país y la manera en que se podían ver afectadas las organizaciones. También debemos de considerar que esta categoría se solicitó en la primera versión del seminario, abordando principalmente el Tratado de Libre Comercio (TLC), que en la segunda versión desapareció, pero esto no quiere decir que en las siguientes versiones se dejará de abordar; se encontró información sobre la historia de la organización. Pues se comenzó a ver desde la perspectiva de tener un antecedente histórico sobre la misma para conocer su desarrollo y cómo es que había enfrentado

situaciones anteriores y tratar de comprender un poco sobre la situación que estaba pasando en el momento de la investigación.

En el siguiente gráfico se muestran los años que abarcan los trabajos de titulación y ver cuántos trabajos corresponde a cada año, y poder cotejar con las versiones del Seminario y entender los años en que se realizaron más trabajos.

**Contexto Histórico**  
a

Años	Trabajos de titulación
1993-1994	16
1995-1996	10
1997-1998	10
2001-2002	13
2003-2004	20
2005-2006	11
2007-2008	10
2009	10
<b>Total</b>	<b>100</b>



**Gráfico 4. Contexto Histórico**



Se observa que entre los años de 2003-2004 se utilizaron 20, seguidas de la primera versión con 16, en 2001-2002 se utilizaron 13, en 2007 y 2008 se reportaron 12 trabajos, en 2005-2006 dio un total de 11, del periodo de 1995-1996 se utilizaron 10, y de 1997-1998 y 2009 reportaron 9 en cada uno dando un total de 100 trabajos de titulación.

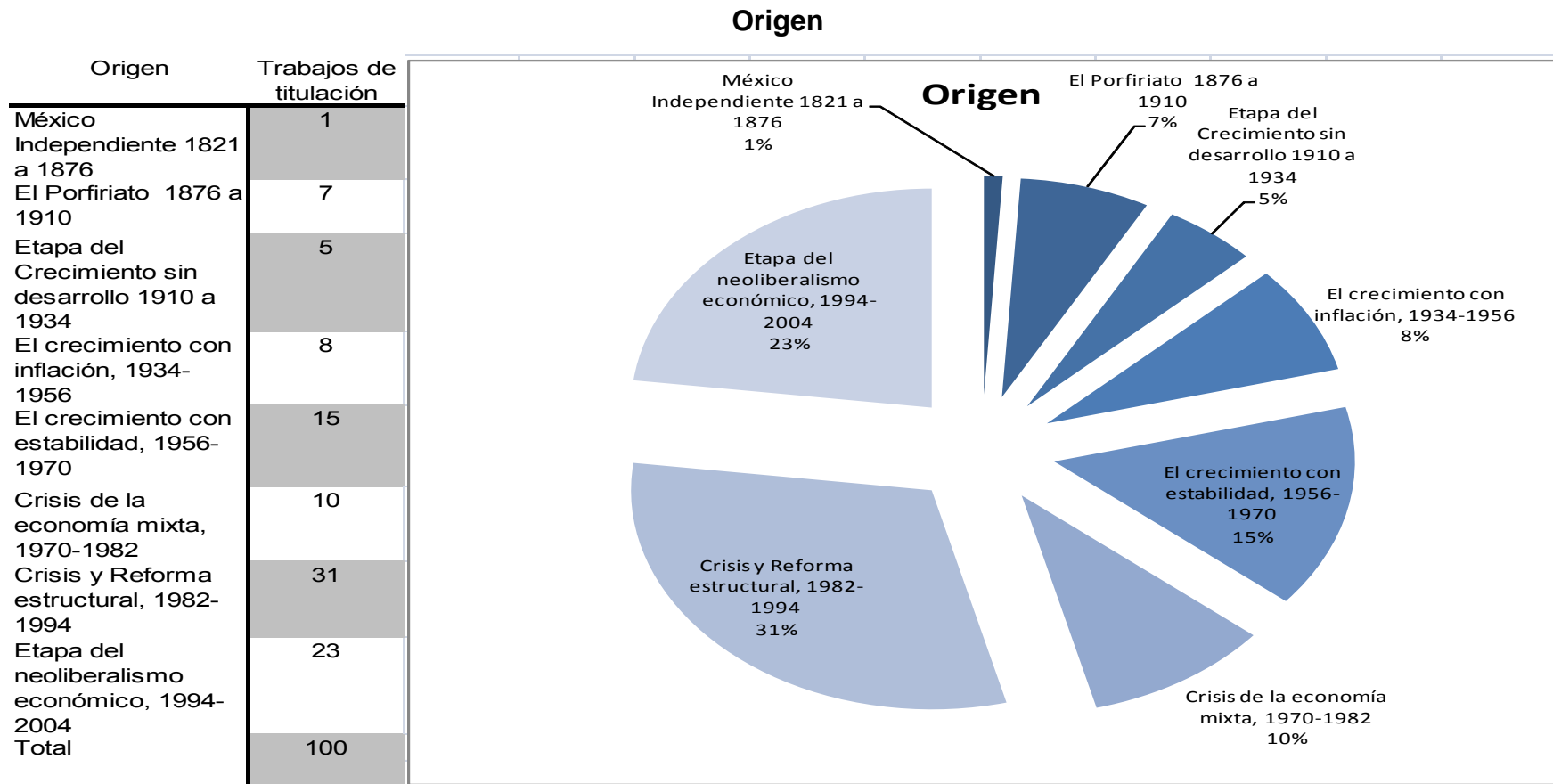
Al conocer en qué años se desarrollaron los trabajos se puede entender el contexto histórico que se estaba viviendo, también al tener el año en que surgen las organizaciones nos ayuda a identificar su origen y conocer su antigüedad.

### **2.1.1 Origen**

Esta subcategoría nos explica en qué año surgieron las organizaciones con lo que podemos entender los cambios socioeconómicos a los que se han enfrentado. Se destacó el momento en que se formó la organización, se explica de dónde se originó el capital para poder comenzar y en ocasiones cuenta cómo surgió la idea para conformarlas, y cuántas personas colaboraban en sus inicios

En la recopilación de los datos se pudo encontrar información sobre las personas que participaron para poder dar origen a las organizaciones, de dónde se obtuvo el financiamiento para poder iniciar; en las primeras versiones se puede observar que esta subcategoría se consideraba más y se le daba mayor peso ya que se encontraba información de entrevistas con fundadores y anécdotas de cómo fue surgiendo y los primeros problemas a los que se enfrentaron. Esto se va perdiendo a lo largo de las versiones, ya que en la última que revisamos que corresponde al año de 2009, esta parte es abordada, pero solamente con datos duros como son la fecha, número de personas que estaban al comenzar y el lugar en que comenzaron a operar.

Así que para tener una idea más clara, se decide dividir el tiempo en etapas que son representativas de la historia mexicana, para agrupar a las organizaciones de acuerdo con la fecha en que surge la organización, dato que el investigador plasmó en el trabajo. Estas son las fechas reportadas y agrupadas. En el siguiente gráfico se puede apreciar mejor la antigüedad de las organizaciones, según los trabajos de titulación.



**Gráfico 5 Origen**

El momento histórico en que nacen más organizaciones es del año 1982 hasta 1994 con 31 organizaciones, 23 trabajos en el período del Neoliberalismo; considerando que son épocas donde comenzó la apertura comercial en el país, dando la oportunidad de incursionar en un mercado donde competirían con empresas transnacionales por lo que era necesario entender el Entorno en que se encontraban inmersas.

Después de conocer el contexto en que se realizan los trabajos de titulación, y conocer el momento histórico en que surgen las organizaciones veremos un aspecto importante que ha sido el desarrollo de cada una las organizaciones y la manera en que se reportó en los trabajos.

### ***2.1.2 Desarrollo***

Este apartado permite comprender el crecimiento de la organización desde su origen hasta el momento de la investigación, se podrá revisar el avance que ha tenido y también los problemas que ha enfrentado a lo largo de su vida.

Para poder entender este apartado se utilizaron indicadores como: avances tecnológicos que tuvieron a lo largo de su existencia, la manera en que se fueron adaptando a los cambios en su entorno, el crecimiento dentro del mercado, los cambios estratégicos necesarios para seguir desarrollándose, la evolución que es la manera que les permitió continuar existiendo; algunas consideraron que al momento de realizar la investigación su desarrollo estaba estancado, y por último consideraron la renovación, el tener que aplicar algunos cambios para reforzarse como organización y poder seguir desarrollándose.

En el siguiente gráfico se muestran los resultados obtenidos de esta subcategoría, indicando la información que se encontró y clasificándola de acuerdo a los indicadores antes mencionados y lo obtenido mediante el procesamiento de la información.

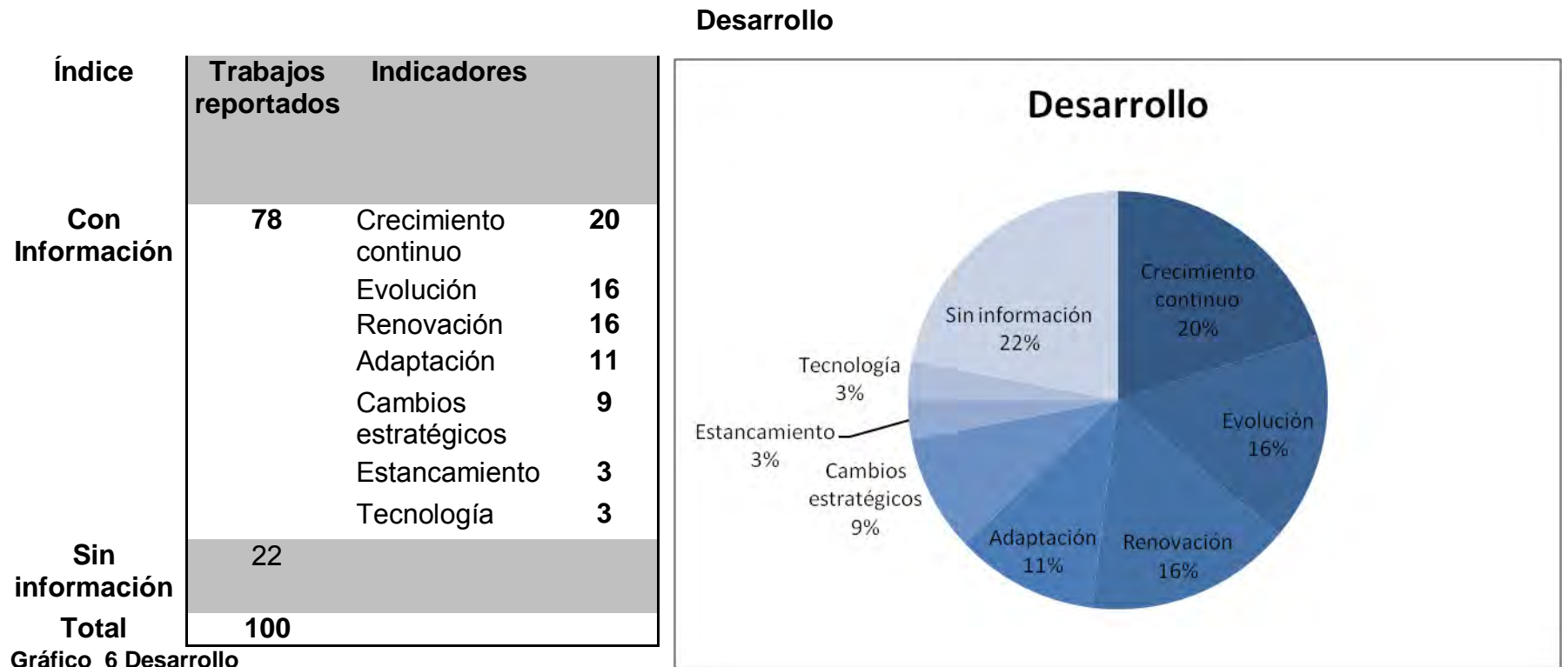


Gráfico 6 Desarrollo

Encontrando que un 20% consideró su desarrollo en un crecimiento continuo, un 16% lo ve como una manera de

evolucionar, y también como una manera de renovarse para poder seguir desarrollándose, aunque el porcentaje más alto nos reporta que 22 organizaciones no lo consideraron para la investigación, tomando en cuenta que en la primera, segunda y tercera versión tienen mayor fuerza, con el pasar de las versiones la fue perdiendo. La siguiente y última subcategoría es actualidad.

### ***2.1.3 Actualidad***

Es el momento en que se realiza la investigación y nos puede dar un panorama de la manera en que respondía la organización a su entorno en ese momento. Para esta subcategoría se consideraron los siguientes indicadores: expansión de mercado lo que quiere decir que la organización estaba creciendo, modernización un proceso de actualizarse en el aspecto tecnológico, otro indicador fue el de posicionamiento de marca para poder seguir creciendo, también se consideró estable en el momento de la investigación, otro fue poca apertura, no se tenía un gran mercado y se estaba trabajando para mejorar la situación, y por último encontramos empresas estancadas en ese momento. En el siguiente gráfico se ve cómo fue reportado en los trabajos.

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores
Con Información	<b>67</b>	Expansión de mercado <b>27</b> Estable <b>15</b> Modernización <b>11</b> Posicionamiento de marca <b>5</b> Estancamiento <b>5</b> Poca apertura <b>4</b>
Sin información	<b>33</b>	
<b>Total</b>	<b>100</b>	

### Actualidad



**Gráfico 7 Actualidad**

De la muestra de 100 se consideran que al momento de la investigación 33% no reportó información de esta subcategoría, 27% se encontraban expandiendo su mercado, 15% consideraba que se encontraban estables, mientras que el 11% se encontraba en un proceso de modernización y con 5% tenemos posicionamiento de marca y estancamiento.

## **2.2 Entorno Organizacional**

Una vez definiendo el contexto en que se desarrollaron las organizaciones entramos al tema principal de esta investigación: el Entorno Organizacional, recordando que en la primera versión del seminario no se abordó este tema, solo se consideró el contexto social y fue abordado de la perspectiva de la apertura del Tratado de Libre Comercio (TLC). Fue en la segunda versión donde se comenzó a investigar sobre el ambiente organizacional, y comenzó a estructurarse y a tomar forma, se utilizaron varios nombres para referirse al tema, como ambiente según Baptista son “las transformaciones que realiza una organización para funcionar, pero que no es todo aquello fuera de los límites, sino lo que necesita para funcionar. Lo relevante para cada organización varía, según su estructura interna, su giro o el sector al que pertenece, así como de su situación en tiempo y espacio.” (Baptista, P.1991 p. 277)

Considerando lo que es relevante para cada organización y entendiendo en este caso específicamente no se refiere a lo interno, sino a todo aquello que se encuentra en los límites y que es relevante para la organización, para poder adaptarse y transformarse; por ese motivo para esta investigación se utiliza el término de Entorno Relevante.

Esta categoría se dividió en Entorno Relevante, Mercado, Proveedores, Clientes, Competencia, Socios, Tipos de Entorno, Relación Entorno y Comunicación que a continuación se presentan los resultados de cada una.

### **2.2.1 Entorno Relevante**

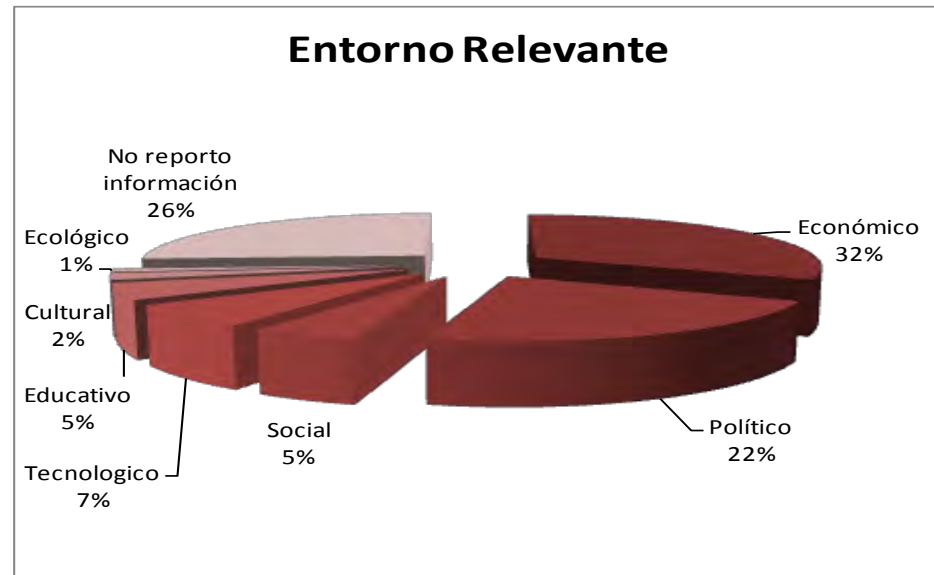
El *Entorno Relevante* es todo aquello que está fuera de la organización y no se tiene un control, pero que cualquier modificación en él puede afectar a la organización, por eso es importante que las organizaciones sepan leer e interpretar al entorno para poder adaptarse y enfrentar los cambios que este puede presentar, utilizando la adaptación como medio de sobrevivencia.

De esta subcategoría se realizó una tabla para ver de los 100 trabajos de titulación, cuántos incluían la información de Entorno Relevante, considerando como indicadores el aspecto Económico, Político, Social, Tecnológico, Educativo, Cultural y Ecológico.

Índice	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Información</b>	74	Económico	32
		Político	22
		Social	5
		Tecnológico	7
		Educativo	5
		Cultural	2
		Ecológico	1
<b>Sin información</b>	26		
<b>Total</b>	100		

Gráfico 8 Entorno Relevante

### Entorno Relevante



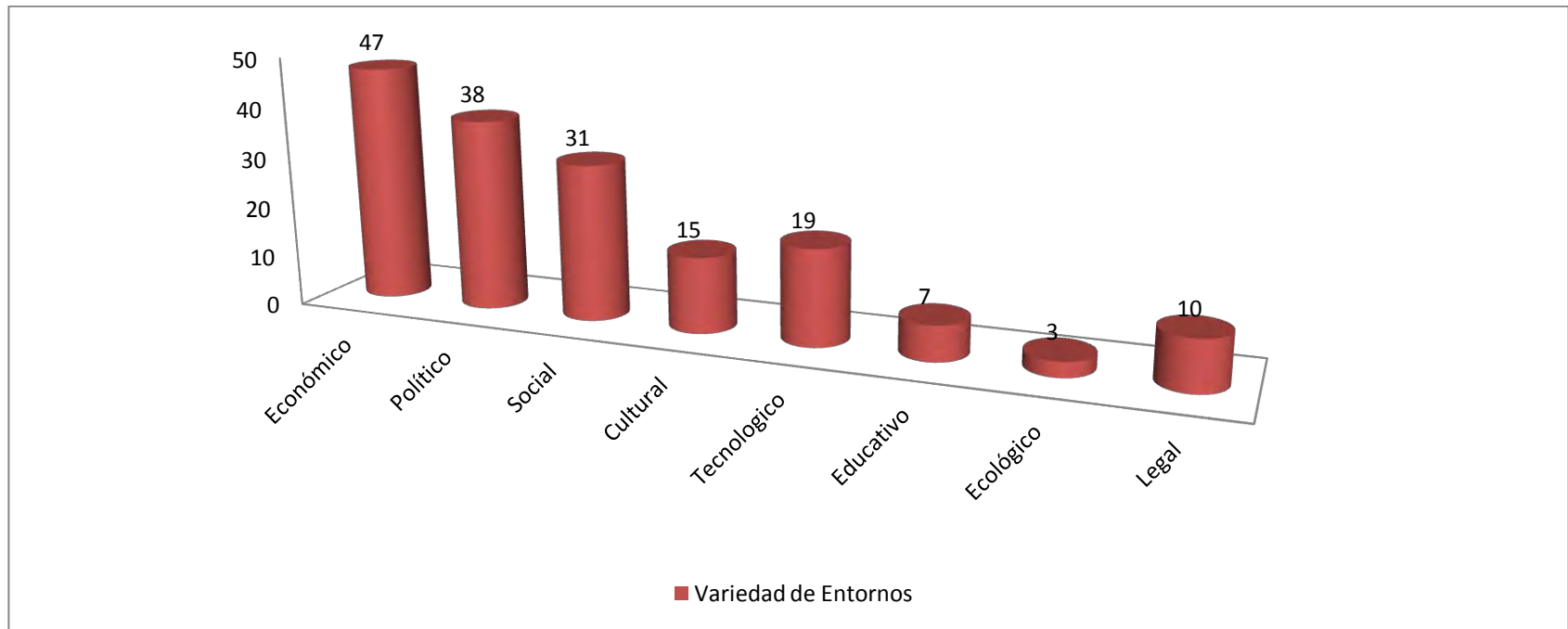
Para 32 trabajos de titulación su entorno relevante fue el aspecto económico, lo que significa que sin este factor no podrían operar ya que es indispensable para poder funcionar, 22 trabajos reportan que el ámbito político es su entorno relevante ya que si este presenta cambios le afecta directamente a la organización, 7 investigaciones reportaron el ámbito tecnológico como su entorno relevante ya que los avances en este rubro las afectan directamente, por lo que tienen que estar en constante innovación, mientras 5 trabajos de investigación consideran que el entorno relevante es el social y



educativo cualquier cambio dentro de la sociedad puede afectarle para su funcionamiento y tiene que adaptarse a los cambios o puede desaparecer, en cuanto a lo educativo, cualquier cambio en lo que a reformas se refiere se ve afectada la organización por lo que debe de considerarlo como su entorno relevante.

Para esta subcategoría también se consideró que las organizaciones se encuentran inmersas en diversos entornos aunque con importancia variada, pero que de alguna manera se ven afectados ya que existen organizaciones que consideran más de uno, y para poder entender mejor esta parte se muestra la siguiente gráfica, considerando que específicamente en este caso no tendremos como resultado 100 como en los gráficos anteriores y esto se justifica al ver que existen organizaciones que consideran hasta cuatro entornos diferentes para poder desarrollarse; en el conteo tenemos que se mencionaron 170 veces y quedaron divididos en Entorno Económico, Político, Social, Cultural, Tecnológico, Educativo, Ecológico y Legal.

Por lo que se realizó una gráfica donde se pudiera plasmar las menciones que tuvieron en los trabajos de titulación, recordando que solamente se consideran a las 74 organizaciones que reportaron información sobre el tema, de este número varias consideraron a más de un entorno dándonos la siguiente gráfica.



**Gráfico 9 Variedad de Entornos**

Considerando que en la investigación se encontraron 8 diferentes entornos que fueron mencionados en varios trabajos, aunque no todos le consideraron, por ello es que nuestra base no será de 100 sino que rebasará este número y esto depende de cuántos entornos consideraron los trabajos y cuál fue la importancia para cada una de las investigaciones.

Vemos que el entorno más importante dentro de las 74 organizaciones que investigaron el tema, es el económico con 47 menciones, seguido de 38 organizaciones que consideran el entorno político, 31 trabajos reportaron el entorno social, 19 consideró el tecnológico, 15 mencionó al cultural, 10 al legal, 7 al educativo y 3 al ecológico.

Al interesarnos en este tema también consideramos necesario conocer qué grado de importancia se le asigna a cada uno y se decidió diseñar el siguiente gráfico que nos muestra como los 74 trabajos de titulación que contiene la información le asignaron importancia a cada uno de los entornos que mencionaban en la investigación.

Se pueden ver los 8 diferentes entornos que en las investigaciones se manifestaron y la manera que era más importante para cada organización, pero debemos de recordar que en esta gráfica no saldrá el 100% debido a que existen trabajos que consideraron varios entornos pero con importancia distinta y que los 74 trabajos no consideraron los 8 diferentes entornos, varios consideraron 4 ó 5 y esto depende de cada organización, pero recordando que esto solo nos sirve para ver qué tanta importancia se le da a cada entorno.

Por ello sólo se asignaron los cuatro primeros lugares para ver su importancia, en el siguiente gráfico se puede observar mejor y nos ayuda a reforzar la idea.

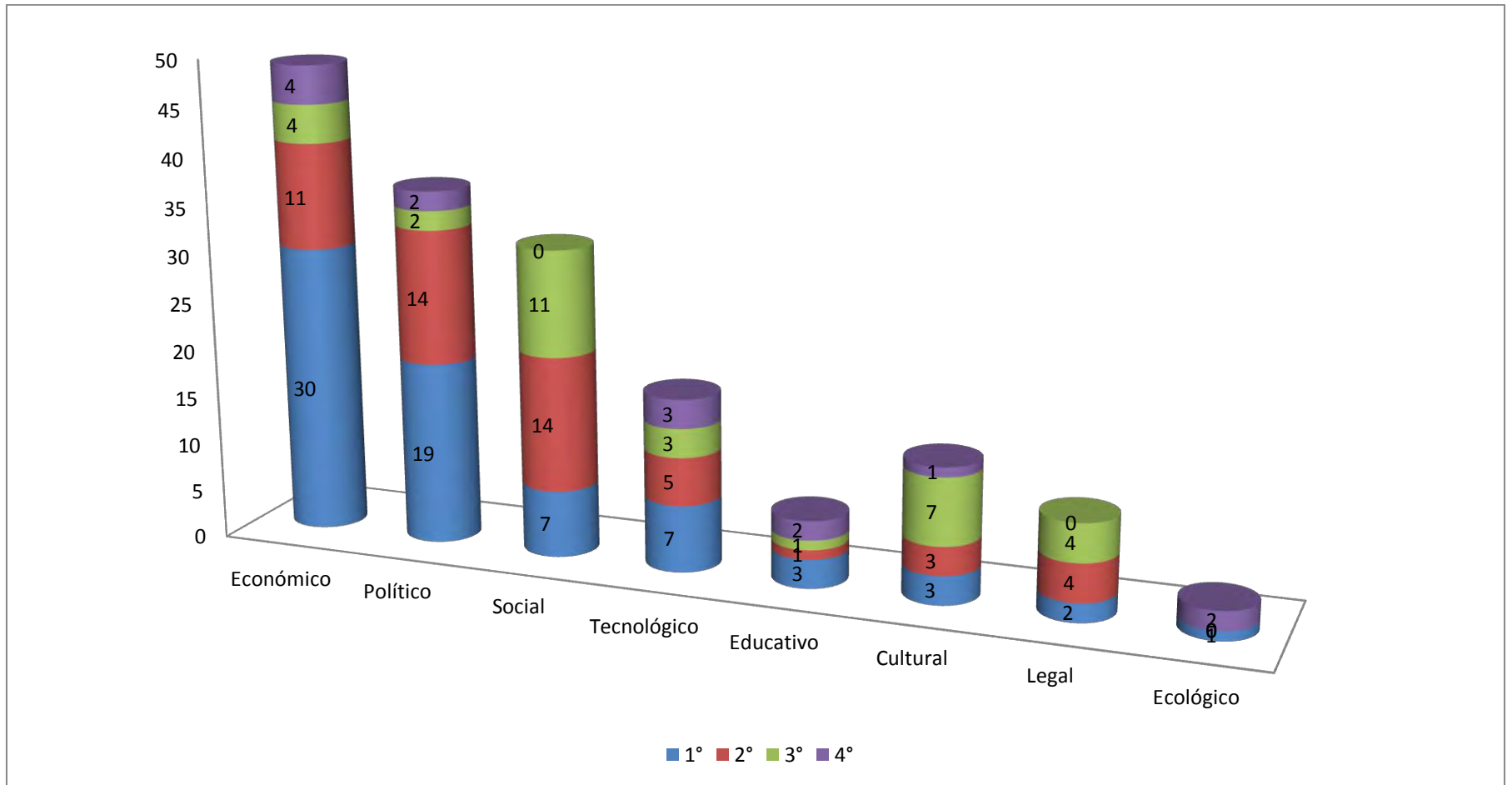


Gráfico 10 Preferencia de Entornos

Podemos ver que nuevamente el Entorno Económico sigue predominando y queda en primer lugar con 30 menciones, seguido del entorno político y social con 14 menciones y en tercer lugar se encuentra el entorno social con 11 menciones, podemos ver que las organizaciones consideran varios entornos para funcionar.

Considerando que el entorno es algo no tangible y difícil de identificar existen varios factores que ayudan a identificarlo como son el mercado, proveedores, clientes, competencia y socios, es importante resaltar que estas subcategorías se consideraron a partir de la tercera versión del seminario en 1995, pero esto no quiere decir que esta información no exista o no se considera dentro de las organizaciones, sino que no se solicitó como información para la investigación.

### **2.2.2 Mercado**

Esta subcategoría es importante ya que es uno de los límites externos con los que se encuentran las organizaciones, para poder desarrollarse necesitan conocer el mercado en el que se encuentran inmersos considerándolo como un "conjunto de compradores reales y potenciales de un producto. Estos compradores comparten una necesidad o un deseo particular que puede satisfacerse mediante una relación de intercambio". (Kotler, A. 2004 p.10)

El mercado es el conjunto de compradores reales y potenciales que tienen una determinada necesidad o deseo, contando con dinero para satisfacerlo y voluntad para realizar alguna compra, los cuales constituyen la demanda, y los vendedores que ofrecen un determinado producto para satisfacer las necesidades o deseos de los compradores mediante procesos de intercambio, los cuales constituyen la oferta. Ambos, la oferta y la demanda, son las principales fuerzas que mueven el mercado.

Para ver cómo se abordó en los trabajos de titulación, se muestra una tabla donde podemos observar cuántos trabajos lo consideraron en el momento de la investigación y ver cómo se clasificó de acuerdo con los indicadores; organización el cual se refiere a los nombres de las organizaciones que son consideradas como mercado para el trabajo de investigación, otro indicador es diverso que nos menciona que su mercado es variado pero no especifica claramente cuál, y por último describe al mercado en el que se desenvuelve la organización.

### Mercado

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Con Información</b>	38	Diverso	19
		Específica	17
		Organización	2
<b>Sin información</b>	62		
<b>Total</b>	100		

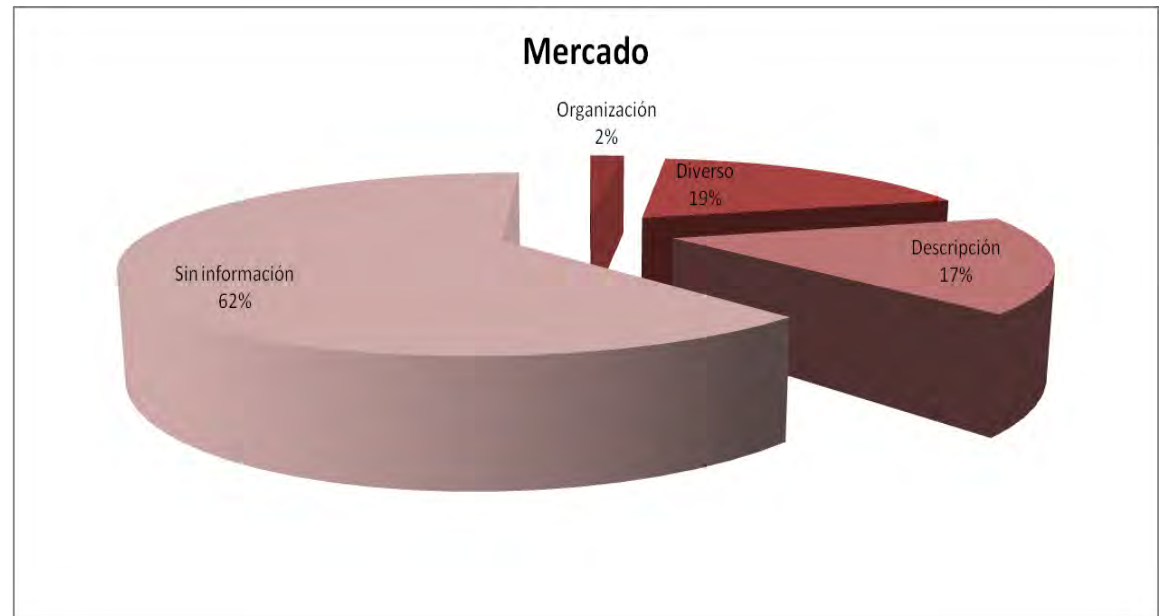


Gráfico 11 Mercado

Solo el 38% de los trabajos lo reportaron en su investigación, de los cuales 19 mencionaron que su mercado es diverso, 17 describen el tipo de mercado en el que se encuentran inmersos, y sólo 2 mencionan a organizaciones como su

mercado. El 62% de los trabajos de investigación no tiene reportada la información, recordando que estas subcategorías se abordaron a partir de la tercera versión.

### **2.2.3 Proveedores**

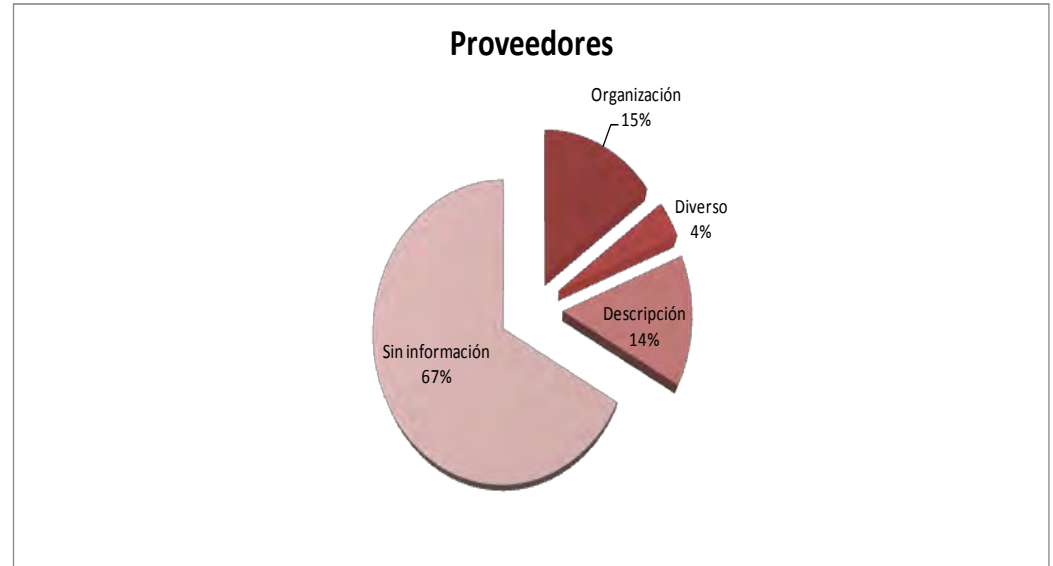
Es aquella persona o empresa que se encarga de abastecer de energía a una organización, para poder cumplir con sus objetivos, estos deben cumplir con los plazos y las condiciones de entrega de sus productos o servicios para evitar conflictos con las empresas a las que abastecen.

En el siguiente gráfico se observa lo que se encontró en los trabajos de titulación en relación con los proveedores, los indicadores que se utilizaron fueron: organización es cuando nombran quiénes son sus proveedores, diverso cuando menciona que son varios pero no los especifican debido a que mencionan que los ocupan por proyectos o temporadas y por eso no los tienen identificados claramente y descripción que nos dicen cómo es que operan con sus proveedores.

Toda organización necesita de proveedores que serán aquellos que los surtan de energía para operar, debemos de recordad que esta subcategoría igual que la anterior se consideró a partir de la tercera versión de seminario.

## Proveedores

Índices	Menciones	Indicadores	
<b>Con Información</b>	33	Organización	15
		Descripción	14
		Diverso	4
<b>Sin información</b>	67		
<b>Total</b>	100		



**Gráfico 12 Proveedores**

Vemos que esta subcategoría sólo fue considerada un 33%, el 67% restante no contiene información, esto no quiere decir que no tengan proveedores, sino que esta información se solicitó a partir de la tercera versión (1995) y en las versiones anteriores no se consideró para el estudio.

Del 33% vemos que el 15% menciona las organizaciones que son sus proveedores, el 14% describe la actividad que lleva a cabo con sus proveedores mientras que el 4% solo menciona que es diverso.



## **2.2.4 Clientes**

Es un “término que define a la persona u organización que realiza una compra. Puede estar comprando en su nombre, y disfrutar personalmente del bien adquirido, o comprar para otro, como el caso de los artículos infantiles. Resulta la parte de la población más importante de la compañía”, (Diccionario de Marketing, 2004 p. 54) es el motivo principal por el que se crean, producen, fabrican y comercializan productos y servicios. En el siguiente gráfico se muestra cómo perciben a los clientes en el estudio.

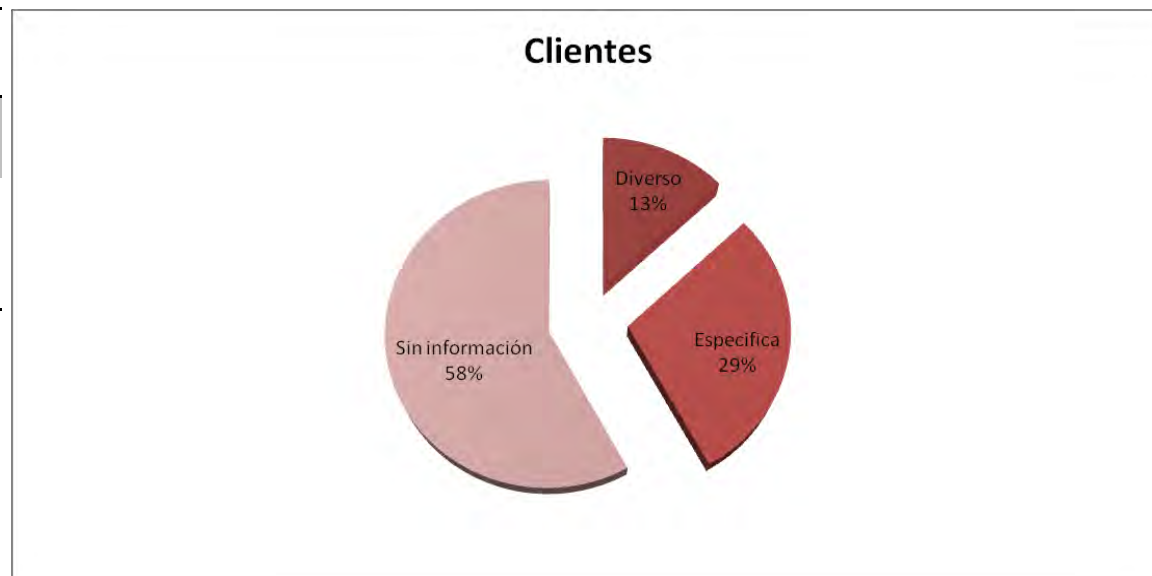
Para toda organización este es un factor importante para poder existir, deben estar consientes que el tener que vender un producto o servicio, debe de complacer a los clientes y por ese motivo para este estudio debemos de identificarlos y saber las necesidades de estos.

En los resultados de esta subcategoría, se podrá observar cuantos trabajos de titulación contienen la información y después los indicadores que se utilizaron en este caso fueron; diverso que se refiere a que no lo tienen claro y específica que se refiere cuando se hace mención de los nombres de sus clientes o sabe perfectamente que sector de la población son clientes potenciales.

En el siguiente gráfico se puede mostrar los resultados para comprender mejor.

Índice	Trabajos	Indicadores	
<b>Con Información</b>	42	Específica	29
		Diverso	13
<b>Sin información</b>	58		
<b>Total</b>	100		

## Cientes



**Gráfico 13 Clientes**

Del 42% que reportó la información vemos que 29% de los trabajos especifican claramente quiénes son sus clientes y el 13% restante sólo menciona tener clientes diversos.

El 58% restante no reportó la información de sus clientes, este porcentaje se justifica considerando que desde la tercera versión (1995) fue considerada esta subcategoría, por eso se ve un reporte bajo de la información de los clientes de las organizaciones. Lo cual no significa que no tengan sino que no se solicitó la información a la hora de la realización del trabajo.

### 2.2.5 Competencia

La competencia son aquellas organizaciones que rivalizan por tener una mayor captación de clientes y que se encuentran inmersas en el mismo mercado al ofrecer o demandar un mismo producto o servicio. Para ver si las organizaciones tienen identificada la competencia se muestra la siguiente tabla, donde veremos cuántos trabajos de titulación contienen la información y los indicadores que se utilizaron para cuantificarse.

Los indicadores utilizados fueron: específica, quienes son su competencia, si los tiene bien identificados, y diversa si saben que tiene competencia pero no saben bien quiénes son.

Organizaciones	Trabajos de titulación	Indicadores	
Información	11	Específica	7
Sin información	89	Diversa	4
Total	100		

Competencia

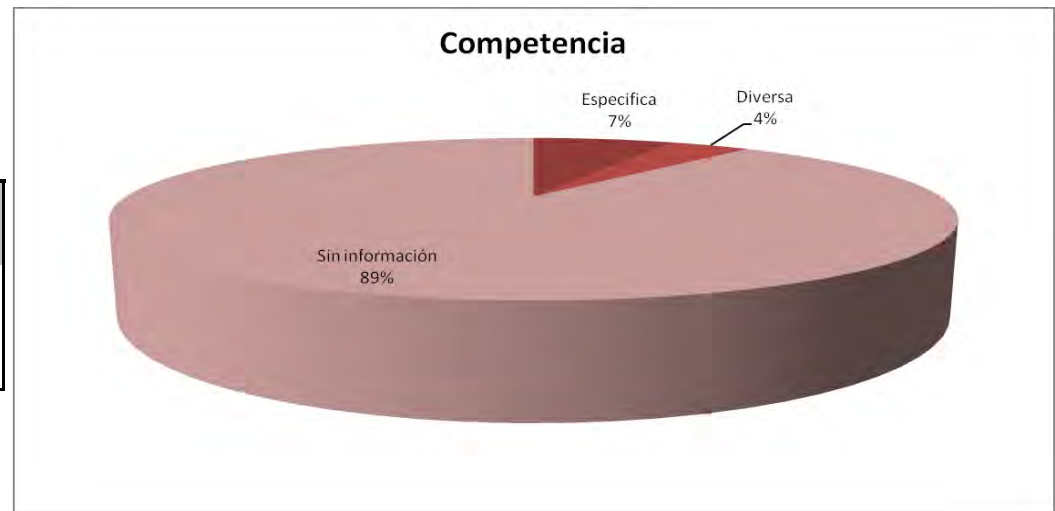


Gráfico 14 Competencia

Esta subcategoría al igual que las anteriores tiene un bajo reporte de trabajos que consideraron la información, pues sólo el 11% de los trabajos lo reportaron de los cuales, sólo el 7% especifica quién es su competencia el 4% restante nos dice que es diversa. Mientras que el 89% de los trabajos no contienen la información y es debido a la misma característica de las demás subcategorías.

### **2.2.6 Socios**

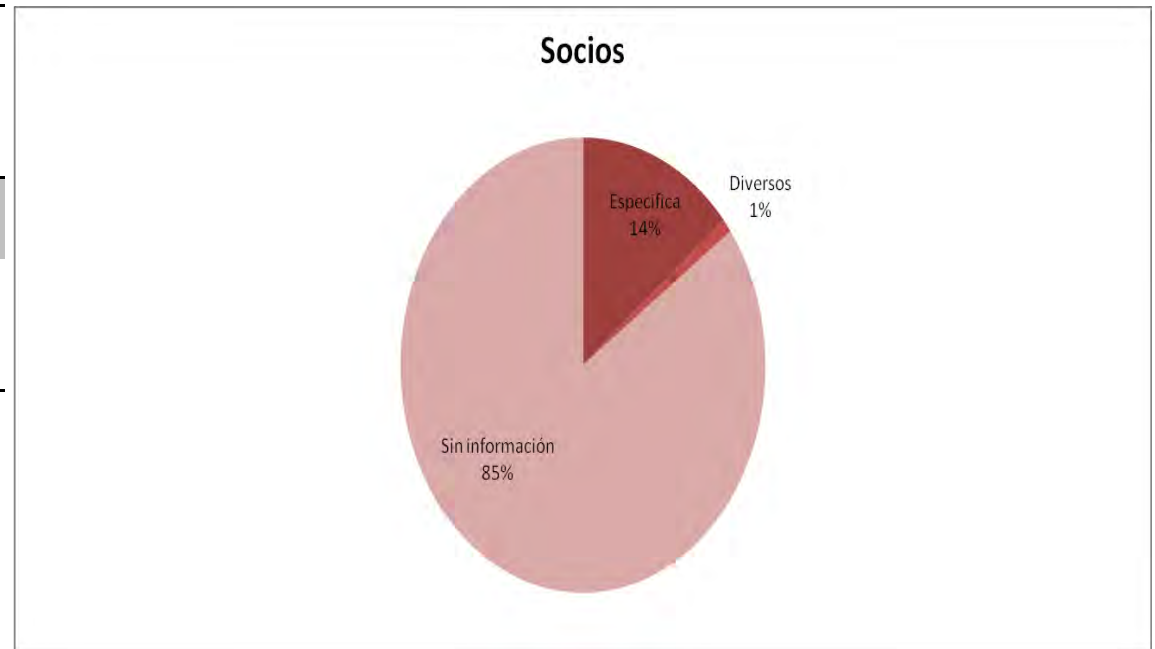
Son aquellas personas que desean aportar capital a la organización para poder cumplir un fin en común y después de determinado tiempo poder tener remuneración, muchas veces pueden ser económicas o de toma de decisión dentro de la organización.

En la siguiente tabla podremos observar cómo fueron clasificados los trabajos de titulación, primero veremos cuántos contenían la información y después los indicadores que se utilizaron para medir, en este caso sólo son dos si nos especifican quiénes son sus socios o si solo nos menciona que tiene pero que son diversos, sin hacer una referencia clara.

En esta subcategoría también se debe de considerar que en ocasiones los investigadores no pueden tener acceso a esta información y también considerando que al igual que las demás subcategorías estas se consideraron hasta la tercera versión por eso también el número de reportes es bajo, dejando en claro que no es que las organizaciones no tengan socios. En el siguiente gráfico podemos ver cómo es dividida.

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Información</b>	15	Específica	14
		Diversos	1
<b>Sin información</b>	85		
<b>Total</b>	100		

### Socios



**Gráfico 15 Socios**

Sólo el 15% de los trabajos de titulación contienen la información, de esos 14% específica a sus clientes y el 1% nos informó que son diversos. Mientras que el 85% de los trabajos no tenían esta información.

### **2.2.7 Tipos de Entornos**

Esta subcategoría se subdivide en la siguiente clasificación donde se explica cada una para tener una definición clara y poder entender cómo está constituido cada una e identificarlas en los trabajos de titulación y ver su sistematización. La clasificación es la siguiente:

#### **Turbulencia o estable**

“Un ambiente turbulento se caracteriza por cambios constantes, dinámicos y altamente impredecibles. Por el contrario, un ambiente será estable cuando la organización se enfrenta a un entorno en donde las fuerzas económicas, políticas y sociales se mantienen constantes. “(Baptista, P. 1991 p. 281)

#### **Hostil:**

“Un ambiente hostil se caracteriza por ser dominante, estresante y arriesgado. Es un ambiente que produce frustraciones.” (Ídem, p. 281)

#### **Noble o benigno:**

“Es seguro, rico de oportunidades y controlable por la organización, apoya nuevas acciones. “ (Baptista, 1991:282)

#### **Diverso o Heterogéneo:**

“Se dice que un ambiente es diverso o heterogéneo cuando los mercados de una organización son variados en sus características. En contraste con lo anterior un ambiente es homogéneo para una organización cuando esta sólo tiene que concentrarse en un tipo de cliente o sector de mercado. “(Ídem p.283)

#### **Desintegración:**

“Este atributo del ambiente se refiere al grado en que un determinado ambiente se encuentra organizado. Por un lado sería un ambiente altamente estructurado casi totalitario donde todas las organizaciones tendrían que estar sujetas a

normas y reglamentos. Por el otro lado estaría un ambiente caótico, casi anárquico donde la manera de operar de las instituciones sería incierta. “(Ídem p. 284)

**Integrado:**

“El grado en que un determinado ambiente se encuentra organizado” (Ídem p.284)

**Abundancia o Escasez:**

“La abundancia o escasez de materia prima de recursos humanos o naturales, como los energéticos, conforman la ecología de una organización y de su adecuado conocimiento administración o explotación dependen de la sobrevivencia del sistema. “(Ídem p.285)

**Rígido:**

Cuando el ambiente de una organización se encuentra restringido y no tiene la posibilidad de tener opciones, ya que todo está marcado y delimitado.

**Flexible:**

Es un ambiente que se caracteriza porque tiene apertura para tomar decisiones que le puedan ayudar, tiene mayor apertura para realizar el trabajo.

Después de conocer los diferentes tipos de entornos y ver que cada uno tiene su contraparte, veremos cuántos trabajos de titulación incluyen la información y de esos trabajos ver cuáles se manifiestan en la organización, los indicadores serán la clasificación anterior.

En el siguiente gráfico se muestra la información que se encontró y cómo quedaron clasificados los trabajos, de acuerdo con los indicadores.





Ahora presentamos una gráfica donde los 44 trabajos que reportaron esta información nos dicen no solo cuál es el entorno predominante sino que mencionan la variedad de entornos en los que se encuentran inmerso considerando que en diferentes situaciones o con diferentes fronteras presentan varios tipos de entornos por lo que la siguiente gráfica su base no es 100, sino de las 44 cuantas mencionaron cada uno.

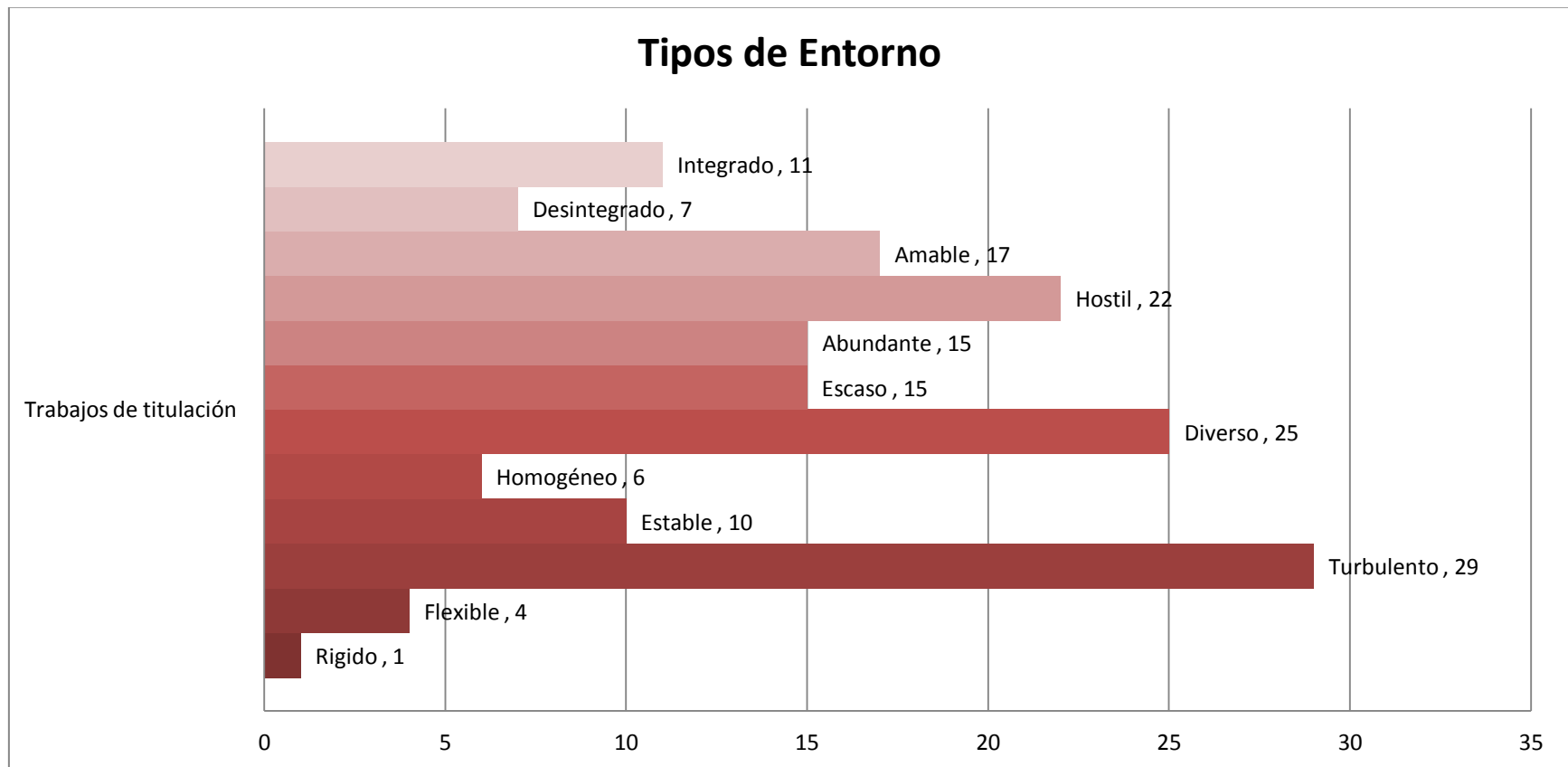


Gráfico 17 Repetición de Tipos de Entorno

Vemos nuevamente que el entorno que predomina es el turbulento ya que lo mencionaron 29 trabajos aunque no para todos es el que predomina, pero si está presente, seguido de 25 trabajos que consideraron el entorno diverso, 22 trabajos lo reportaron como hostil, 17 mencionaron que es amable, 15 consideraron abundante y escaso de igual manera, 11 el integrado, 10 el estable, 7 desintegrado, 6 al homogéneo, 4 al flexible y 1 consideró al rígido.

Y al igual que en la categoría de Entorno Relevante, se decidió sacar una tabla para ver en qué lugar de preferencia se ubicaba cada tipo de entorno y nos encontramos con la siguiente información que se presenta en esa gráfica para poder entenderla mejor.

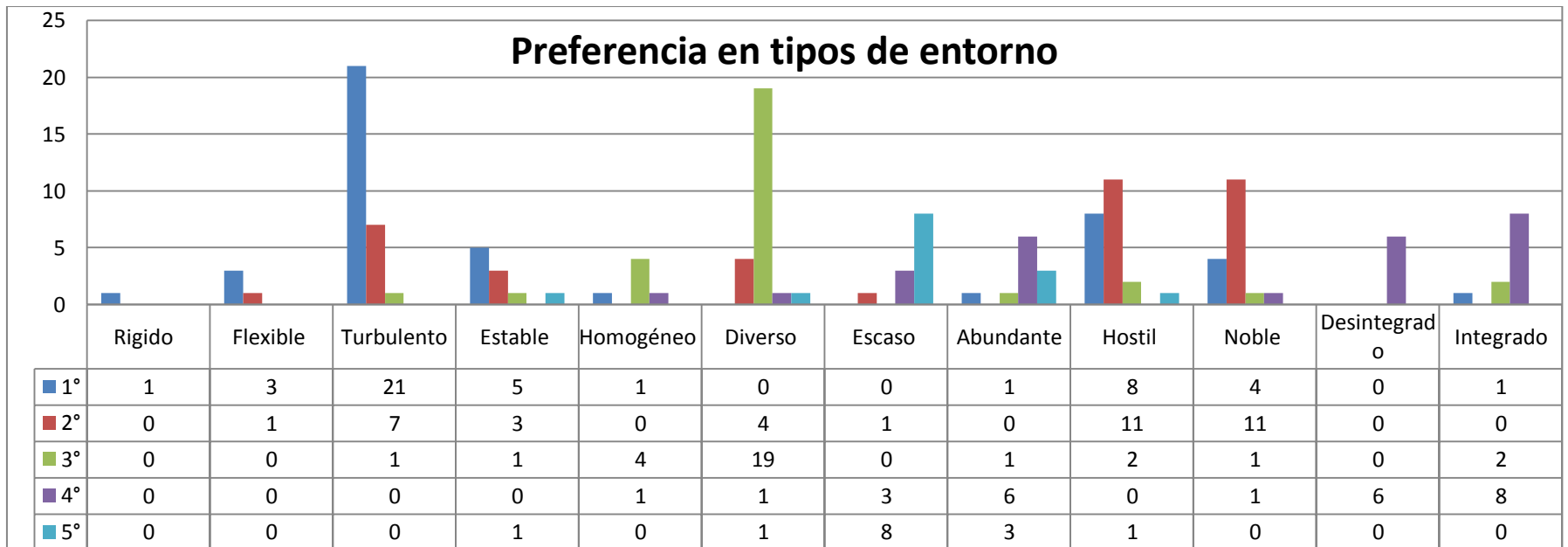


Gráfico 18 Preferencia de Tipos de Entorno

Se puede percibir que el entorno turbulento predomina en 21 trabajos de titulación, después está el hostil y noble quedaron en segundo lugar con 11 cada uno, y en tercer lugar quedó el entorno diverso con 19 reportes en los trabajos, en cuarto lugar encontramos el entorno integrado y en último lugar el entorno escaso. Conocer este dato proporciona una idea más clara del ambiente en el que las personas trabajan y cómo librar los obstáculos, se vuelve en ocasiones difíciles.

### ***2.2.8 Relación Entorno Comunicación***

Esta subcategoría nos muestra la relación que existe entre la comunicación y su entorno recordando que “la comunicación nace con la organización misma, esto implica la existencia de sistemas de información al interior y al exterior de la organización; la comunicación controla la conducta de los miembros de varias maneras por lo tanto debe de ser un proceso prioritario dentro de cualquier empresa, pese que hasta la fecha en la mayoría de ellas no se le conciba así.” (Crozier y Friedbergh, 1990 p. 13).

Considerando que nuestro estudio se refiere al entorno necesitamos de la comunicación como una herramienta para poder operar satisfactoriamente y que se pueda entender qué necesidades se tienen. En el siguiente gráfico se muestra lo encontrado en los trabajos de titulación, recordando que esta subcategoría no se consideró hasta la sexta versión como una categoría, antes sólo en dos trabajos se había considerado, por lo que su número de reporte es muy bajo como se muestra a continuación.

En un principio se contabilizó cuántos trabajos de titulación contenían la información, y después al revisarlos encontramos los siguientes indicadores que ayudaron a realizar el conteo; carencia de estructura nos dice que la comunicación se da

una forma espontánea, directa aquellos trabajos que reportaron tener una comunicación directa con su entorno, otros mencionaron ser dinámica, otros consideraron a las tecnologías como medio para poder comunicarse con su entorno, y otros consideraron que la comunicación sólo se refería a la difusión que se le hacía a la organización o al producto/servicio.

### Relación Entorno Comunicación

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Información</b>	29	Difusión	14
		Dinámica	12
		Directa	1
		Tecnologías	1
		Carencia de estructura comunicativa	1
<b>Sin información</b>	71		
<b>Total</b>	100		



Gráfico 19 Relación Entorno Comunicación

Observamos que el 71% de los trabajos de titulación no contenían la información, de los 29 trabajos se dividió en 14% consideraron como medio de difusión para su organización, producto o servicio, mientras que 12% reportó que su comunicación era dinámica al estar en constante interacción con su entorno, sólo un trabajo reportó que se carecía de una estructura comunicativa, y también uno consideró a las tecnologías como la relación entorno comunicación, al ser la manera de comunicarse.

El siguiente apartado está conformado por el análisis sistémico, el cual también tiene subcategorías que se van a desarrollar, y nos ayudarán a ver a la organización como un sistema social.

### ***2.3 Análisis Sistémico***

Para entender a la organización como sistema, nos enfocaremos en la Teoría General de Sistemas (TGS), donde encontramos que Marcelo Arnold la “se presenta como una forma sistémica de aproximación y representación de la realidad, y al mismo tiempo con una orientación hacia la práctica estimulante para forma de trabajo interdisciplinario.

El análisis sistémico se decide abordar desde la tercera versión del Seminario, debido a que se considera a la organización como un sistema, recordando que la postura del análisis sistémico viene de la biología al considerar a los sistemas como un “conjunto estructurado de componentes e interacciones del que se obtienen deliberadamente características que no se encuentran en los elementos que la componen.”(Bartoli, A. 1992 p.18)

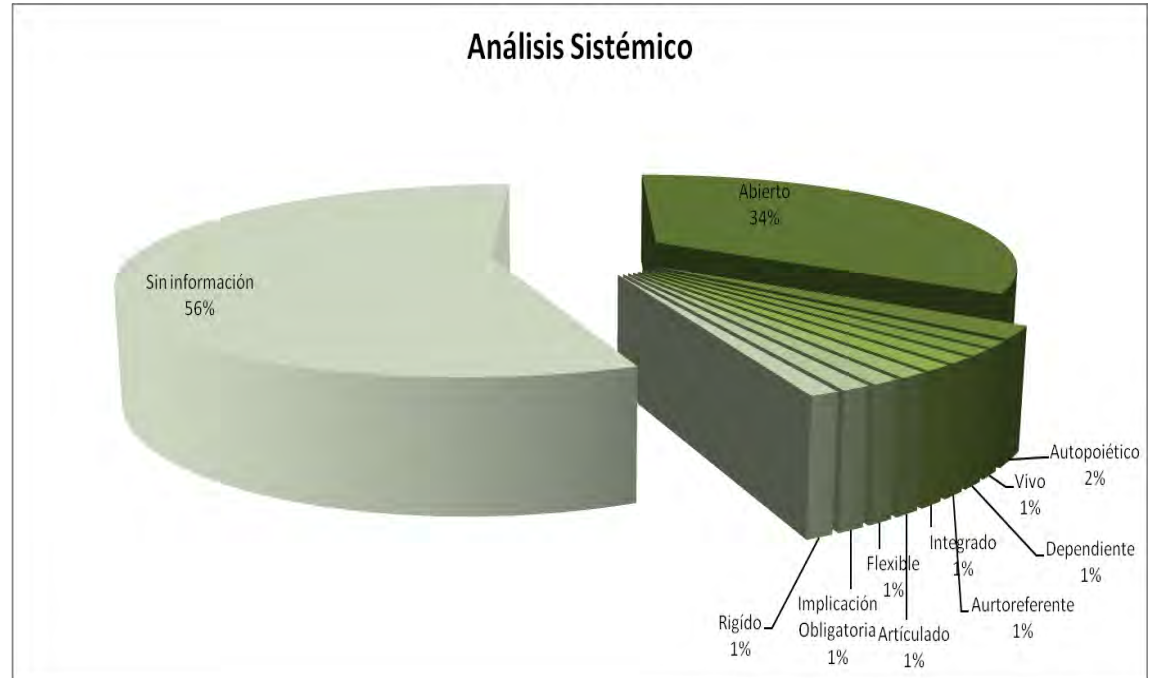
Al ver que las organizaciones se ven como un sistema, se decide hacer un gráfico donde se exponga cuántas organizaciones consideraron esta categoría para su análisis y de la parte que realizó la investigación, los indicadores utilizados son: abierto, que es un sistema que permite la entrada y salida de energía para poder funcionar, autopoietica que “es la capacidad que tiene un sistema para mantener una estabilidad estructural absorbiendo energía del entorno o autorregulándose continuamente”. (Hodgson, G. 1995 p. 6365-366) Al igual que los seres vivos, los sistemas autopoieticos son capaces de mantener su autonomía y una continuidad de sus pautas y poder dar respuestas a su entorno; dependiente, aquel organismo que depende de otro para poder sobrevivir, autorreferente que aprende de las influencias del exterior por lo que se va modificando y evoluciona ante su propia necesidad de mantenerse vigente, con la capacidad de observarse a sí misma; integrado que se adapta a su suprasistema; articulado que funciona bien con su sistema; otro indicador fue flexible, que tiene libertad para tomar decisiones; implicación obligatoria se refiere a que la organización está sujeta al suprasistema y depende de él para poder realizar cambios y por último tenemos como indicador, rígido que tiene todo establecido que no permite hacer cambios ya que se puede ver afectado el sistema.

En el siguiente gráfico podremos ver cómo esta categoría fue dividida para poder entenderlo mejor.

## Análisis Sistémico

**Organizaciones Trabajos Indicadores de titulación**

<b>Si lo toman en cuenta</b>	44	Abierto	34
		Autopoiético	2
		Vivo	1
		Dependiente	1
		Autorreferente	1
		Integrado	1
		Articulado	1
		Flexible	1
		Implicación obligatoria	1
	Rígido	1	
<b>No lo toman en cuenta</b>	56		
<b>Total</b>	100		



**Gráfico 20 Análisis Sistémico**

En el Análisis Sistémico encontramos que sólo el 44% de las organizaciones utilizaron esta categoría en su estudio, y el 56% restante no, del primer porcentaje se reportaron 34 organizaciones como un sistema abierto, 2 como autopoiético, 1

como vivo, dependiente, integrado, articulado, flexible, implicación obligatoria y rígido, dándonos como total las 100 organizaciones.

### **2.3.1 Suprasistema y subsistema**

Un suprasistema es un “conjunto más amplio de relaciones y procesos del cual las organizaciones son una parte, esto significa que las organizaciones conforma una organización más grande entre las cuales se realiza un proceso de interinfluencia mutuo” (Scott y Blau en Méndez, 1990 p.81). Es un sistema socio-técnico incluido en otro más amplio llamado suprasistema y este puede ser la sociedad con la que interactúa influyéndose mutuamente o la misma organización cuando nos referimos a una dependencia o departamento, su suprasistema es la organización completa en el cual se encuentra inmerso.

Existen dos subsistemas que conforman las organizaciones y son; subsistema psicosocial el cual está compuesto por individuos y grupos en interacción. Dicho subsistema está formado por la conducta individual y la motivación, las relaciones del status y del papel, dinámica de grupos y los sistemas de influencia; subsistema técnico: se refiere a los conocimientos necesarios para el desarrollo de tareas, incluyendo las técnicas usadas para la transformación de insumos en productos y subsistema administrativo: relaciona a la organización con su medio y establece los objetivos, desarrolla planes de integración, estrategia y operación, mediante el diseño de la estructura y el establecimiento de los procesos de control. Y cada uno de estos sirva para poder regular la organización.

Respecto a esta información se presentará un gráfico para ver cuántas organizaciones reportaron la información, los indicadores que se utilizaron, fue suprasistema y subsistema, esto es si las organizaciones identificaban a cada uno, nos



explica cómo funciona, subsistema las organizaciones que lo identificaron, suprasistema las organizaciones que lo mencionan y por último organizaciones, nos mencionan las organizaciones que son su suprasistema o subsistema.

### Suprasistemas y Subsistemas

Organización	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Si lo menciona</b>	25	Suprasistema y subsistema	16
		Explica	1
		Subsistema	2
		Suprasistema	1
		Organizaciones	5
<b>No lo mencionan</b>	75		
<b>Total</b>	100		

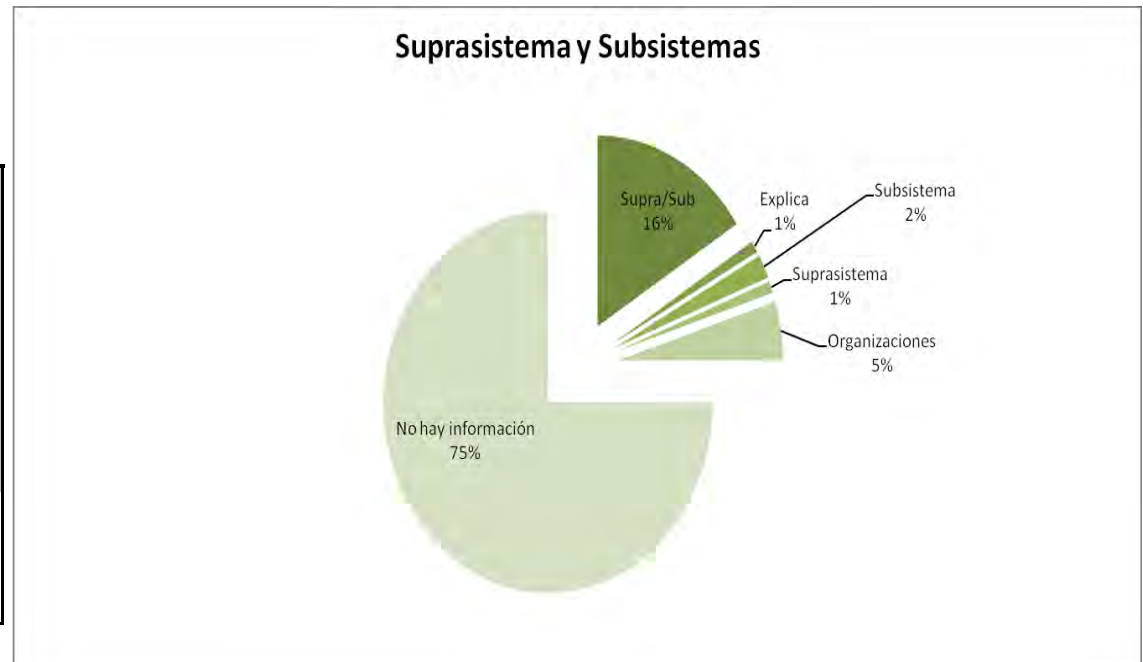


Gráfico 21 Suprasistema y subsistemas

Al buscar los suprasistemas y subsistemas de las organizaciones encontramos que esta subcategoría se consideró a partir de la tercera versión, y a pesar de eso, existen trabajos más recientes que no reportaron la información, por eso sólo tenemos el 25% de trabajos que contenían la información y de ese porcentaje vemos que sólo 16 organizaciones

tienen identificados a su suprasistema y subsistemas, mientras que 5 nos dicen cuáles son las organizaciones que son sus suprasistema y subsistema, 2 identifican sólo el subsistema, 1 al suprasistema y 1 nos explica cómo funciona.

Para poder entender la relación que el suprasistema tiene con el sistema y con los subsistemas debemos de abordar la interrelación que existe entre ellos y esto se explica en el siguiente apartado.

### **2.3.2 Interrelación**

Es la relación que tienen los suprasistemas y subsistemas con su sistema, entender esta relación es importante para su desarrollo y poder tener un flujo de información adecuado, basándose en los procesos y funciones determinados por cada uno de los sistemas, el sistema de organización establece la estructura organizacional necesaria para el funcionamiento de los mismos.

En el siguiente gráfico se exponen las organizaciones que consideraron este rubro dentro de su investigación, considerando que se comenzó a utilizar en la tercera versión que es a partir de 1995, pero en la décima y onceava versión vuelve a desaparecer esta subcategoría, por esa razón que tiene un número bajo de trabajos que reportaron la información.

Para poder cuantificar encontramos los siguientes indicadores que se encontraron en los trabajos de titulación, organizaciones que son sólo los nombres de las empresas con las que tienen relación, otro fue el de alto grado de interrelación, otro la descripción de tareas, también se consideró externa, bajo grado, amplia, estrecha, dependiente,

constante y compleja. Así fue como percibieron las organizaciones su interrelación con el sistema, con su suprasistema y subsistemas y con los factores que constituyen el entorno.

### Interrelación

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Con información</b>	34	Organizaciones	3
		Alto grado	17
		Descripción de tareas	4
		Externa	1
		Bajo grado	1
		Centralizada	1
		Amplia	1
		Estrecha	1
		Dependiente	1
		Constante	2
<b>Sin información</b>	66	Compleja	2

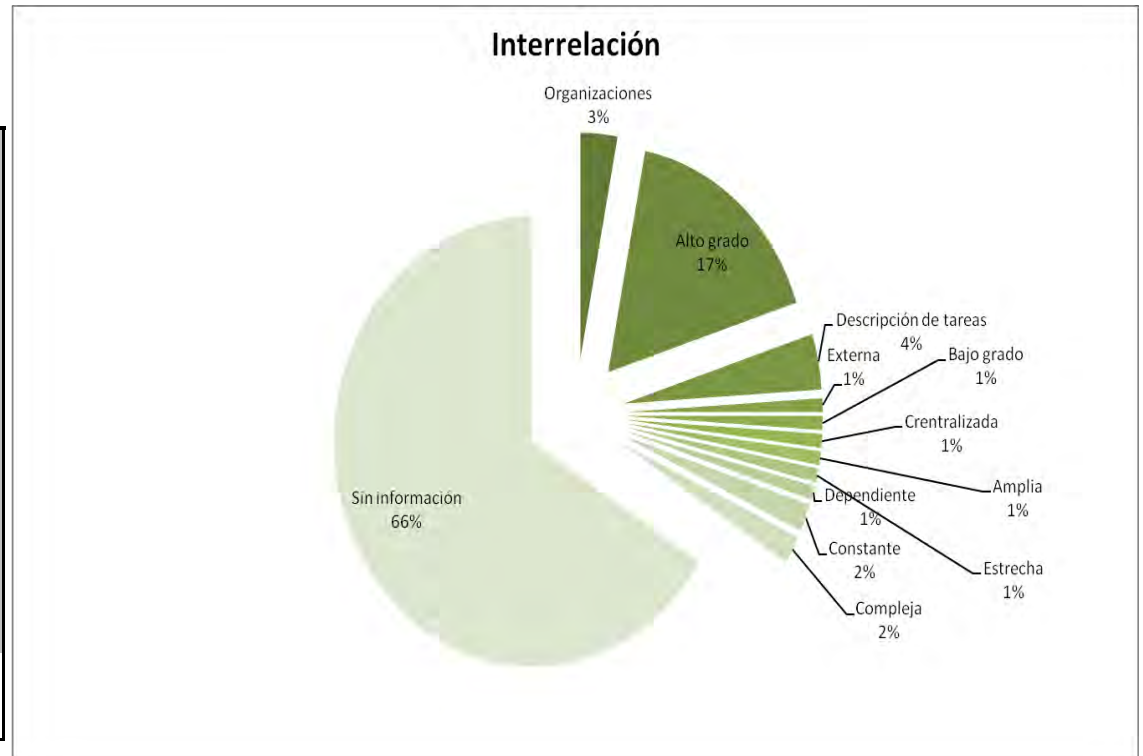


Gráfico 22 Interrelación

Del 34% que consideró la información quedó dividida de la siguiente manera, 17 % consideró tener un alto grado, 4 sólo describieron las tareas, 3 mencionaron las organizaciones, 2 dicen que es compleja y constante, mientras que tiene una sola mención cada una de la siguiente; externa, bajo grado, centralizada, amplia, estrecha y dependiente. Pero lo que

tiene mayor peso en esta subcategoría es que 66% no reportó información y eso llama la atención si se consideró en una de las primeras versiones, se ve que a lo largo de las modificaciones va perdiendo peso y en las últimas desaparece.

Dentro de la TGS existe un proceso llamado ciclo de eventos que ayuda a entender cómo funcionan las organizaciones ya que está constituido por insumos, transformaciones y producto, en el siguiente apartado se explica ampliamente.

### **2.3.3 Ciclo de eventos.**

Partiendo que un ciclo se refiere a una serie de etapas o estados por los que pasa un acontecimiento o fenómeno que se repite en el mismo orden hasta llegar a una etapa o estado del cual vuelve a repetirse, con el mismo orden. Y es justamente este postulado que se utiliza en la Teoría General de Sistemas (TGS), considerando al sistema como un “conjunto organizado de cosas o partes interactuantes e interdependientes, que se relacionan formando un todo unitario y complejo”. (Bertalanffy Ludwig, V. 1968 p. 590).

Por esa razón el ciclo de eventos se clasifica en tres partes: insumos, transformación, productos, ya que una organización recibe “insumos, (personas, materias, primas, energía, información) que procesa y al terminar de transformarlos entrega productos, bienes y servicios”. (Méndez, José. 1990 p.77)

Esta subcategoría se subdivide en:

#### **Insumos**

“El proceso de transformación de toda organización requiere de una serie de insumos, los cuales se encuentran en el ambiente, es decir, fuera de la organización, y que son importados por esta.” “(Fernández Collado, C.1991 p.14), al

entono; es la energía que se toma de su entorno para funcionar internamente, esto es importante porque nuevamente el entorno es fundamental para la organización.

### **Transformación**

Al contar ya con la energía para poder funcionar esta necesita ser procesada y es la que “detallará el proceso mediante el cual los insumos que ingresan, en determinado momento a la organización, se transforman en un producto mediante una serie de acciones coordinadas y de control en la organización.”(Ídem p.15).

### **Producto**

“Es el resultado del ciclo de actividades coordinadas y controladas en la organización que suele reintegrarse al medioambiente. Así se establece un ciclo continuo mediante el cual la organización adquiere nuevamente los recursos para proseguir: ingreso de insumos, transformación de estos y exportación de productos”. (Ídem p.15), tomando en cuenta que este productor que tenemos al final del proceso regresa al exterior, para continuar con el ciclo.

Entendemos que toda organización realiza este proceso, pero considerando que esta subcategoría al igual que las pasadas se incorporaron al seminario en su tercera versión pero en la onceava versión se descartó, lo cual nos indica que tiene un bajo reporte de información, pues sólo se encontró información en 45 trabajos.

Al tener tres características esta subcategoría se decide sólo cuantificar los insumos, ya que las transformaciones y los productos iban a ser uno por organización y nos daría como total 100 diferentes tipos de transformaciones y 100 productos distintos, y considerando que este trabajo trata de encontrar las similitudes y diferencias pero de una manera que se puedan cuantificar y que entren en algunos de los indicadores que se mencionan en los trabajos de titulación, por esa razón en el siguiente gráfico se puede observar mejor la manera en que se dividieron considerando que en los

trabajos donde se abordó se encontraron los siguientes indicadores de los insumos; humanos, materiales, información, financieros, infraestructura, tecnológicos, y energéticos.

### Ciclo de Eventos

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores (de insumos)	
<b>Con información</b>	45	Humano	29
		Materiales	21
		Información	19
		Financieros	15
		Infraestructura	11
		Tecnológicos	7
		Energéticos	3
<b>Sin información</b>	55		
<b>Total</b>	100		



Gráfico 23 Ciclo de Eventos

El dato que reporta más menciones es sin información con 55% y esto se debe a que sólo se consideró en cinco versiones del seminario, por eso solamente se encuentra información en 45 trabajos de los cuales consideran más de un insumo por ese motivo el gráfico no dará un total de 100. Encontramos que 29 mencionaron como insumo el factor humano, seguido de material con 21 menciones, 19 consideraron la información, 15 el aspecto financiero, 11 la

infraestructura como un insumo para funcionar, 7 consideraron lo tecnológico y 3 mencionaron a lo energético sin especificar.

### **2.3.4 Fronteras**

Las fronteras se entienden como los límites que se tienen y en el caso de los sistemas también se debe de tener en claro que “son aquellas que representan los límites entre organización y entorno que siempre están sujetas a interpretación. Es decir, son flexibles y dependientes de las instancias propias de cada organización” (Baptista, P.1991 p.280). Veremos cómo las entienden las organizaciones y que es lo que consideran como sus fronteras aquellas que les ponen límites y cómo es su relación.

En el siguiente gráfico se muestra cómo es que se dividió considerando que sólo 37 trabajos lo consideraron en su investigación y este bajo número se debe a que en la tercera versión se incorporó al Seminario, pero en la décima versión vuelve a quedar fuera el análisis, de la información que se encontró se identificaron los siguientes indicadores; Internas laborales aquellos límites dentro de la organización si se refiere a una dependencia, Externas laborales son los límites que se encuentran fuera de la organización, Internas humanas, Externas humanas aquellas fronteras que no están establecidas, Espaciales, Temporales y Físicas.

Considerando que para los 37 trabajos que reportaron información no solamente consideran una frontera sino varias, no nos dará como base 100, sino se pasa y nos da un total de 112 menciones de los indicadores.

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Con información</b>	37	Internas laborales	17
		Externas laborales	10
		Internas humanas	10
		Externas humanas	6
		Espaciales	3
		Temporales	2
		Físicas	1
<b>Sin información</b>	63		
<b>Total</b>	100		

## Fronteras

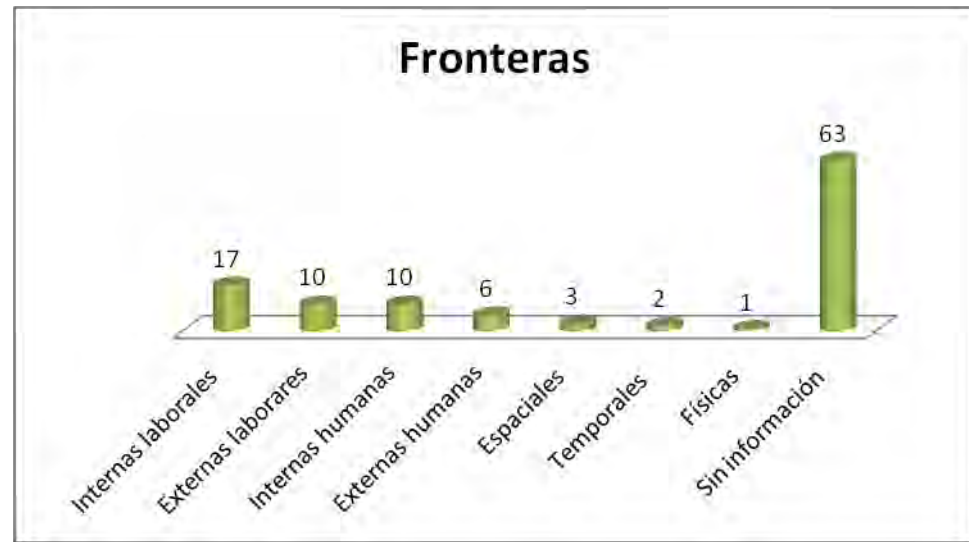


Gráfico 24 Fronteras

Se muestra que el 37% consideran a sus fronteras de la siguiente manera: 17 tienen fronteras internas laborales, 10 externas laborales e internas laborales, mientras que 6 mencionan externas humanas, 3 espaciales, 2 temporales y 1 física.



Después de haber abordado la teoría de sistema para poder conocer a las organizaciones como un sistema, también abordaremos la teoría contingente para el estudio de las organizaciones y ver la manera en que se enfrentan a la contingencia.

## ***2.4 Análisis Contingente***

Para la Teoría Contingente hay una relación funcional entre las condiciones del ambiente y las técnicas administrativas apropiadas para alcanzar eficazmente los objetivos de la organización, considerando que “la Teoría Contingente da un peso muy importante a la influencia del medioambiente o contexto, que analógicamente podría considerarse como el estímulo, en cambio, la forma en una organización se estructura y funciona puede tomarse como la respuesta” (Martínez de Velasco en Fernández, 1991 p. 53 y 54 )”

Considerando que no se alcanza la eficacia organizacional siguiendo un único y exclusivo modelo organizacional; no existe una forma única y mejor para organizar en el sentido de alcanzar los objetivos variados de las organizaciones dentro de un entorno variado.

Esta categoría se subdivide en las siguientes fuentes de incertidumbre: Problemas, Obstáculos, Coyuntura, Oportunidades, Retroacción, Búsqueda de información y Toma de decisiones que más adelante se desarrollarán.

### ***2.4.1 Problemas***

Los problemas son evidentes en toda organización, pero al ser “simplemente aquel evento que afecta el desempeño de la organización de forma temporal.” (Baptista, P. 1991 p.286), las organizaciones deben de tomar medidas para poder resolverlos lo más pronto posible, y volver a tener una estabilidad para poder seguir operando adecuadamente.

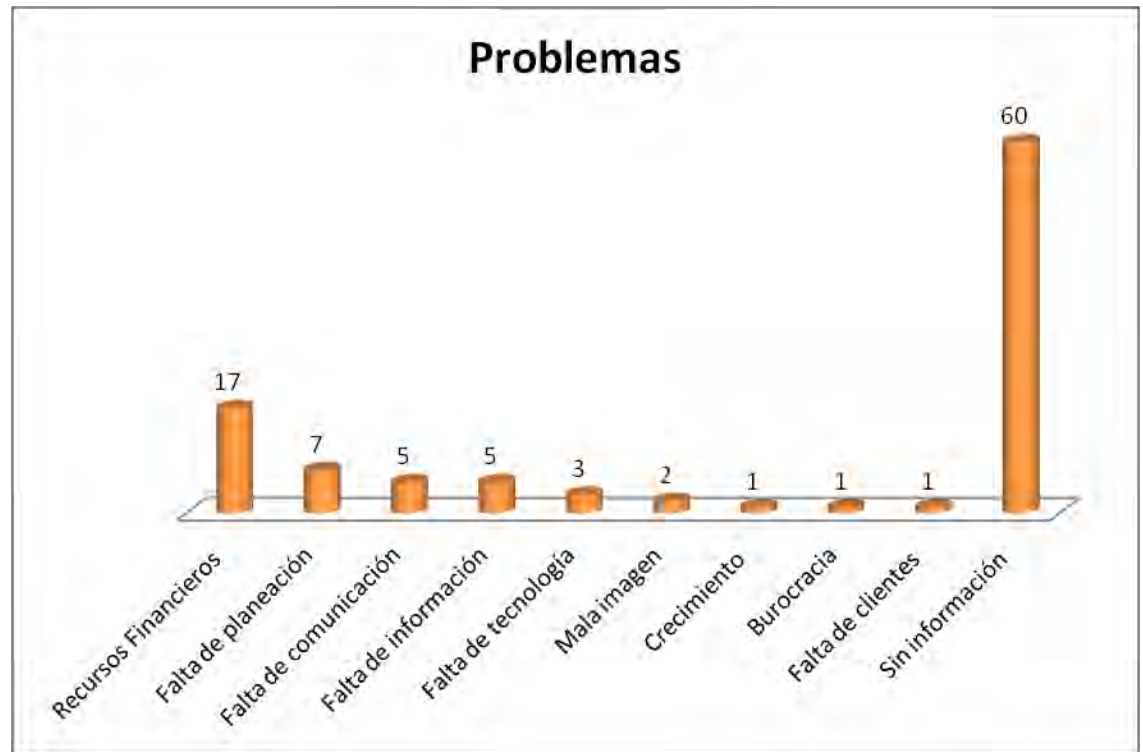
Por esa razón para este estudio se consideraron los problemas que se mencionaron dentro de los trabajos de titulación pero debemos mencionar que esta subcategoría se consideró hasta la quinta versión del seminario pero en la onceava versión esta subcategoría fue perdiendo peso y no todos los trabajos de esa versión reportaron información, recordando que al no reportar la información no quiere decir que no las organizaciones no tienen problemas, sino que por la versión del Seminario no la consideró.

Por ese motivo encontramos un bajo número de trabajos que reportaron información, de esos trabajos encontramos los siguientes indicadores que sirvieron para cuantificar los problemas de las organizaciones que fueron estudiadas dentro del Seminario. Unos mencionaron como problemas los recursos financieros, la falta de planeación para resolver los problemas, la falta de comunicación como un problema, la falta de tecnología dentro de la organización, la mala imagen que se tiene de la empresa, el crecimiento, la burocracia y la falta de clientes, en el siguiente gráfico podremos ver claramente el reporte en números que se encontró en los trabajos de titulación.

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Con información</b>	40	Recursos Financieros	17
		Falta de planeación	7
		Falta de comunicación	5
		Falta de información	5
		Falta de tecnología	3
		Mala imagen	2
		Crecimiento	1
		Burocracia	1
		Falta de clientes	1
		<b>Sin información</b>	60
<b>Total</b>	100		

Gráfico 25 Problemas

## Problemas



De nuestra muestra de 100 encontramos que 60 trabajos no contenían información, del 40 restante se consideró en algunos casos más de un problema por ese motivo el gráfico no da un total de cien. Para 17 trabajos su principal problema son los recursos financieros, 7 consideran la falta de planeación, 5 la falta de comunicación, 5 la falta de información, 3 la falta de tecnología, 2 la mala imagen y con uno tenemos el crecimiento, burocracia y falta de clientes.

### **2.4.2 Obstáculos**

“De acuerdo con un argumento de Khandawall, un obstáculo es algo con lo que una organización tiene que aprender a vivir.” (Baptista, P. 1991 p.286) y existen diferentes tipos de obstáculos a los que se enfrentan las organizaciones y dentro de este estudio encontramos una gran variedad pues cada organización se enfrenta a diferentes situaciones.

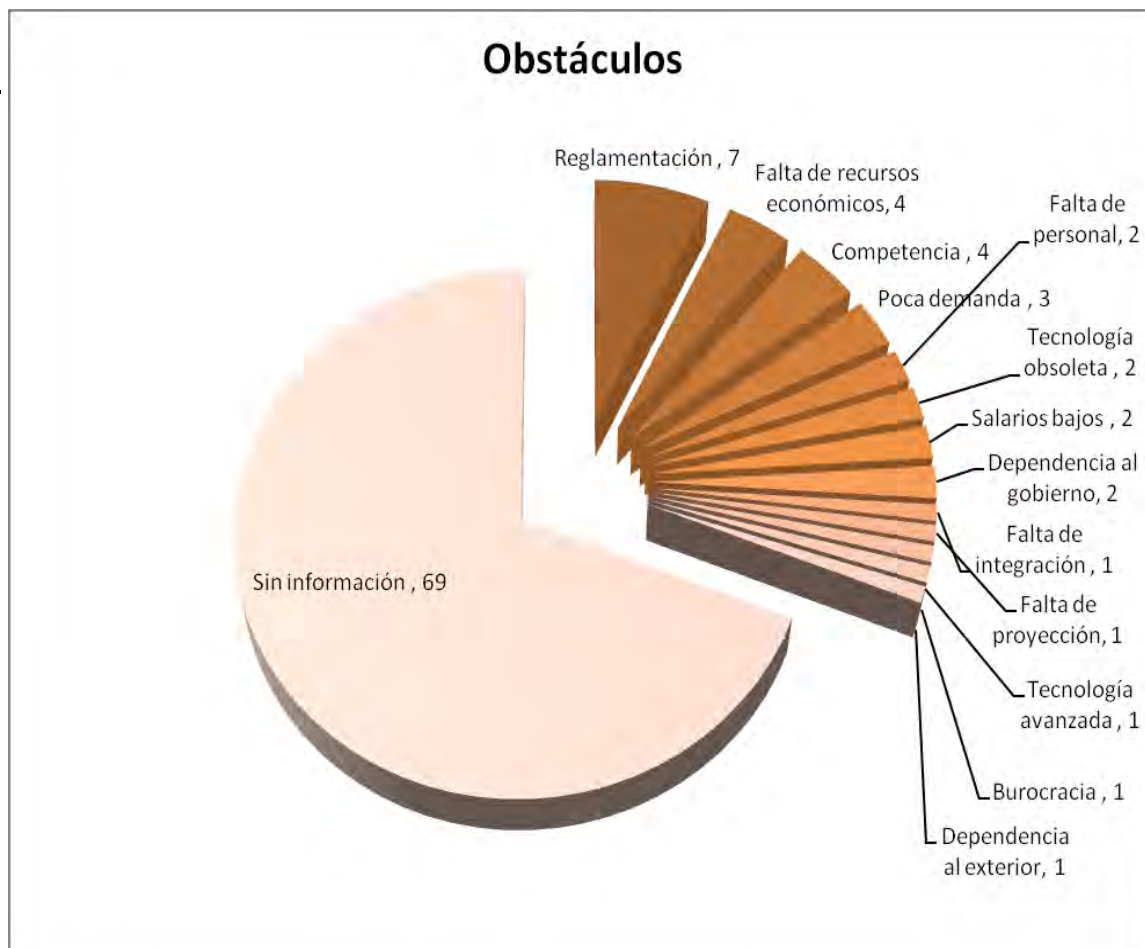
Para la lectura de esta subcategoría se encontraron varios indicadores para poder medirlo nos encontramos con los siguientes indicadores; reglamentación como un obstáculo, la falta de recursos económicos, la poca demanda del producto o servicio que ofrecen, la falta de personal, la tecnología obsoleta, los bajos salarios, la dependencia al gobierno, la falta de integración dentro de la organización, la falta de proyección, la tecnología avanzada por no saber cómo manejarla, la burocracia que pone muchos obstáculos para realizar trámites y la dependencia al exterior.

En el siguiente gráfico se muestra el conteo de los indicadores, pero se debe de considerar que esta subcategoría se consideró hasta la quinta versión y en la versión onceava vuelve a quedar fuera del estudio de los trabajos del seminario, recordando que las organizaciones que no mencionan sus obstáculos, no quiere decir que no tengan, esto se justifica ya que en varias versiones no se solicitó.

Índices	Trabajos de titulación	Indicadores			
<b>Con Información</b>	31	Reglamentación	7		
		Falta de recursos económicos	4		
		Competencia	4		
		Poca demanda	3		
		Falta de personal	2		
		Tecnología obsoleta	2		
		Salarios bajos	2		
		Dependencia al gobierno	2		
		Falta de integración	1		
		Falta de proyección	1		
		Tecnología avanzada	1		
		Burocracia	1		
		Dependencia al exterior	1		
		<b>Sin información</b>	69		
		<b>Total</b>	100		

Gráfico 26 Obstáculos

## Obstáculos



Encontramos que el 69% de los trabajos de titulación no consideraron esta subcategoría, el 31% restante quedó dividido, en 7 consideraron la reglamentación como un obstáculo, 4 la falta de recursos, y la competencia, 3 poca demanda, 2 falta de personal, tecnología obsoleta, salarios bajos, dependencia al gobierno y con una mención cada uno, falta de integración, falta de proyección, tecnología avanzada, burocracia y dependencia al gobierno.

### **2.4.3 Coyuntura**

Enfrentar la coyuntura no es fácil debido a que “es un evento probable (aquel no seguro) que, idealmente, la organización debe prever, ya que puede afectar fundamentalmente las operaciones.” (Baptista, P. 1991 p.286), pero al ser un evento no seguro, no siempre se puede prever considerando que todo se podría prever pero sería ilógico y aun así no tendríamos la certeza de que en un determinado momento suceda dicho evento y se lleve a cabo la solución que se tenía planteada.

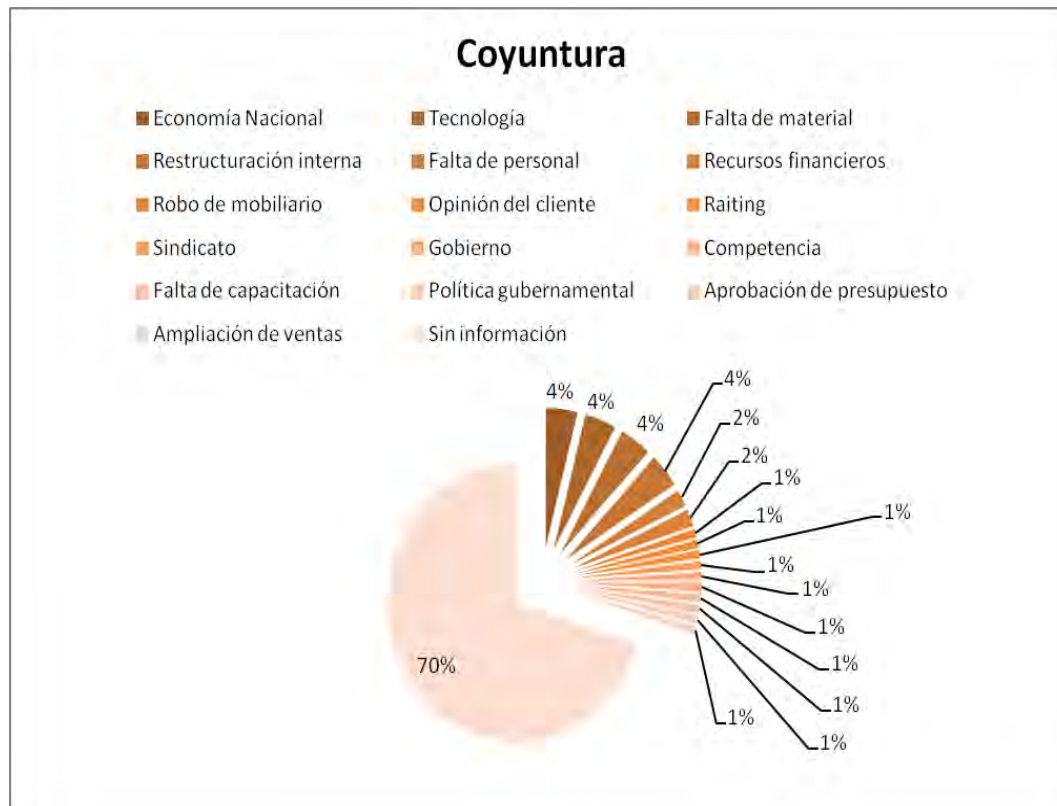
Es por ello que esta subcategoría es muy variada porque se puede prever todo aquello que se puede imaginar, pero para el conteo de esta subcategoría estuvo a cargo de los indicadores encontrados en los trabajos de titulación, que fueron la económica nacional, tecnología, falta de material, reestructuración interna, falta de personal, recursos financieros, robo de mobiliario, opinión del cliente, rating, sindicato, gobierno, competencia, falta de capacitación, política gubernamental, aprobación del presupuesto y ampliación de ventas, estas fueron las coyunturas encontradas en los trabajos del Seminario.

Considerando que esta subcategoría se consideró de la quinta versión hasta la onceava, por esa razón que el número de trabajos que reportó esta información es bajo, pero la información encontrada se muestra en el siguiente gráfico.

Índice	Trabajos de titulación	Indicadores	
Con información	30	Economía Nacional	4
		Tecnología	4
		Falta de material	4
		Reestructuración interna	4
		Falta de personal	2
		Recursos financieros	2
		Robo de mobiliario	1
		Opinión del cliente	1
		Raiting	1
		Sindicato	1
		Gobierno	1
		Competencia	1
		Falta de capacitación	1
		Política gubernamental	1
		Aprobación de presupuesto	1
		Ampliación de ventas	1
		Sin información	70
Total	100		

Gráfico 27 Coyuntura

## Coyuntura



La información sólo se encontró en 30 trabajos de los cuales se divide de la siguiente manera: 4 consideró la economía nacional, la tecnología, la falta de material, la reestructuración interna, 2 consideraron la falta de personal y recursos financieros, mientras que encontramos 1 mención en cada uno de los siguientes; robo de mobiliario, opinión del cliente, rating, sindicato, gobierno, competencia, falta de capacitación, política gubernamental, aprobación del presupuesto y ampliación de venta, el 70% restante no lo consideró para su estudio pero esto no quiere decir que no lo considere la organización.

#### **2.4.4 Oportunidades**

Las organizaciones están consiente que existen oportunidades para crecer o mejorar, debe de tener la capacidad para reconocerlas, muchas de estas oportunidades se presentan del entorno en que se desenvuelve la organización considerando que “es una situación potencial de ganancia para la organización.”(Baptista, P. 1991 p.286).

Al igual que en las subcategorías anteriores se consideró sólo en 6 versiones del seminario, es por eso que el reporte de información es bajo, en los trabajos que consideraron la subcategoría encontramos los siguientes indicadores, tecnología los avances tecnológicos los ven como una oportunidad, otros consideran el crecimiento de la organización, la cobertura de medios para poder difundir el servicio o producto que ofrecen, obtener una certificación, otros consideran ampliar el mercado y por último indicador encontramos el beneficio social.

En el siguiente gráfico se puede observar mejor lo que se encontró y se representa en números para tener una idea más clara.



Índices	Trabajos de titulación	Indicadores	
<b>Con información</b>	24	Tecnologías	5
		Crecimiento	9
		Cobertura de medios	3
		Certificación	1
		Beneficio social	2
		Ampliar el mercado	4
<b>Sin información</b>	76		
<b>Total</b>	100		

## Oportunidades



**Gráfico 28 Oportunidades**

De la muestra de 100 organizaciones encontramos que el 76% no lo consideró para su trabajo, el 24% restante, lo dividió de la siguiente manera 9 consideraron el crecimiento, 5 la tecnología, 4 ampliar el mercado, 3 la cobertura de medios, 2 el beneficio social y 1 consideró la certificación.

### 2.4.5 Retroacción

Considerando que las organizaciones necesitan adquirir sus insumos del exterior, para poder funcionar en el proceso de la transformación y después regresarlo nuevamente al entorno, necesitamos conocer cómo es la retroacción que lleva a cabo con el exterior, la manera en que se manifiesta recordando que “la organización recibe retroacción (feedback) directa del ambiente. Y se traduce como una señal fácil de decodificar”. (Baptista, P. 1991 p.287).

Para conocer como interpretaron los trabajos de titulación la retroacción que tenían con el entorno encontramos que lo dividieron en los siguientes indicadores, una retroacción directa con su entorno, indirecta por otra vía o por un mediador realiza la retroacción y por último recíproca que esta acción se da de la misma manera con su entorno, en el siguiente gráfico se muestra con porcentajes como quedó esta subcategoría.

Índices	Número de menciones	Indicadores	
<b>Con información</b>	21	Directa	15
		Indirecta	5
		Recíproca	1
<b>Sin información</b>	79		
<b>Total</b>	100		

**Retroacción**



**Gráfico 29 Retroacción**

Encontramos que 79% de las organizaciones no consideraron esta subcategoría recordando que solamente se consideró en 6 versiones del seminario, es por esta razón que el número de trabajos que contenían la información es bajo, pero esto no quiere decir que las organizaciones no tengan una retroacción, ya que es fundamental para su existencia y funcionamiento, sólo que no se reportó la información, y solamente el 21% contenía información que fue dividida en; 15 consideró tener una retroacción directa, 5 indirecta y 1 recíproca.

#### **2.4.6 Búsqueda de información**

“La organización no sólo se retroalimenta de mensajes que existen en el entorno de la organización, sino que necesita emprender conductas de búsqueda de información a fin de predecir posibles eventos que afecten favorable o desfavorablemente las metas organizacionales.”(Baptista, P.1991 p.287). Muchas organizaciones tienen diferentes maneras para obtener información importante para su desarrollo.

Considerando que al igual que las subcategorías anteriores sólo se consideró en seis versiones del Seminario, nos encontramos con el mismo problema al tener un número bajo, pero esto no quiere decir que los trabajos que no lo reportaron no lleven a cabo la búsqueda de información, esto tiene que ver con que el número de versiones en que se solicitó, y claro que podrán existir algunos casos en que no se encontró la información, pero estos son mínimos.

En el siguiente gráfico se puede observa la manera en que quedó dividida la información, ya con los porcentajes correspondientes a cada uno de los indicadores encontrados.

## Búsqueda de información

Índices	Menciones	Indicadores	
<b>Con información</b>	20	Recopilación variada	11
		Retroacción	6
		Búsqueda especializada	3
<b>Sin información</b>	80		
<b>Total</b>	100		



Gráfico 30 Búsqueda de información

De los 100 trabajos de titulación que se utilizaron para obtener la información, encontramos que sólo el 20% reportó información y fue dividida en los siguientes indicadores; 11 consideraron la recopilación variada de información, 6 utilizan la retroacción para obtener información, y 3 consideraron la búsqueda especializada.

### **2.4.7 Toma de decisiones**

Como se sabe la toma de decisiones se hace al interior de las organizaciones, pero en este caso al realizar una investigación sobre el entorno, en algunas ocasiones esta toma de decisiones tiene que ver con el entorno en que se encuentran inmersas y ver de qué manera les puede afectar o beneficiar estas decisiones al interior de la organización.

Esta categoría igual en las anteriores sólo se consideró en seis versiones del Seminario, tomando en cuenta que es un factor interno, tiene un bajo número de información, pero esto no quiere decir que las organizaciones no tomen decisiones sino que no se consideró dentro del estudio. En el siguiente gráfico se puede observar mejor la manera en que se expresó en los trabajos de titulación, tomando en cuenta que los indicadores encontrados fueron; programada que se refiere a que consideran el exterior para poder tomar las decisiones sin que afecte al interior, y autopoietica se define como “la capacidad que tiene un sistema para, mantener una estabilidad estructural absorbiendo energía del entorno o autorregulándose continuamente. Al igual que los seres vivos, los sistemas autopoieticos son capaces de mantener su autonomía y una continuidad de sus pautas” (Hodgson, G. 1995 p.365-366).

Este término al ser propio de la biología existen críticos que no lo consideran óptimo para los sistemas sociales, explicando que sólo es aplicable a seres vivos, pero si entendemos que estos sistemas operan por seres vivos puede ser aplicable además que no todos los sistemas sociales poseen un órgano encargado de la toma de decisiones, el sistema socioeconómico nacional si lo posee, dicho órgano es lo que hemos denominado gobierno.

Después de explicar brevemente la definición del indicador que se encontró en los trabajos veremos en el siguiente gráfico cómo quedó dividida la información.

## Toma decisiones

Índices	Menciones	Indicadores	
<b>Con información</b>	8	Programada	7
		Autopoiética	1
<b>Sin información</b>	92		
<b>Total</b>	100		



Gráfico 31 Toma de decisiones

De nuestra muestra de 100 trabajos solamente 8 reportaron la información y encontramos que 7 consideraron tener una toma de decisiones programada y sólo una organización autopoiética, pero el 92% de las organizaciones del estudio no reportarán la información tiene que ver con las versiones y cuantos trabajos contienen la información, y no con que la organización no tome decisiones.

Como vemos esta fue la última categoría de la base de datos y con ello damos por terminado el reporte de la sistematización de los datos referentes al Entorno Organizacional de 100 organizaciones mexicanas, analizadas en el Seminario Taller-Extracurricular: “Comunicación, Organización y Cultura”, lo cual no quiere decir que lo encontrado sea

como se encuentran actualmente las organizaciones, pero si es un pequeño reflejo de cómo se encontraban en el momento de la investigación.

Para poder ver los resultados encontrados presentamos la siguiente tabla donde se podrá ver todo el concentrado de la información.

<b>Categoría</b>	<b>Subcategorías</b>	<b>Trabajos de titulación</b>	<b>Encontrado</b>	<b>Número de trabajos</b>		
<b>Contexto Histórico</b>	Contexto Histórico	100 menciones	1993-1994	16		
			1995-1996	10		
			1997-1998	10		
			2001-2002	13		
			2003-2004	20		
			2005-2006	11		
			2007	10		
			2009	10		
			Origen	100 menciones	México Independiente 1821-1876	1
					El Porfiriato 1876 -1910	7
	Etapas del crecimiento sin desarrollo 1910-1934	5				
	El crecimiento con inflación 1934-1956	8				
	Crecimiento con estabilidad 1956-1970	15				
	Crisis de la economía mixta 1970-1982	10				
	Crisis y reforma estructural 1982-1994	31				

**Entorno**

		Etapa del neoliberalismo económico 1994-2004	23
Desarrollo	78 menciones 22 sin mención	Crecimiento continuo	20
		Evolución	16
		Renovación	16
		Adaptación	11
		Cambios estratégicos	9
		Estancamiento	3
		Tecnología	3
Actualidad	67 menciones 33 sin mención	Expansión de mercado	27
		Estable	15
		Modernización	11
		Posicionamiento de marca	5
		Estancamiento	5
		Poca apertura	4
Entorno Relevante	74 menciones 26 sin mención	Económico	32
		Político	22
		Social	5
		Tecnológico	7
		Educativo	5
		Cultural	2
		Ecológico	1
Mercado	38 menciones 62 sin mención	Diverso	19
		Específica	17
		Organización	2
Proveedores	33 menciones 67 sin mención	Organización	15
		Descripción	14
		Diverso	4
Clientes	42 menciones 58 sin mención	Específica	29
		Diverso	13
Competencia	11 menciones 89 sin mención	Específica	7
		Diversa	4



<b>Análisis Sistémico</b>	Socios	15 menciones 85 sin mención	Específica Diversos	14 1
	Tipos de Entono	44 menciones 56 sin mención	Turbulento Hostil Estable Noble Flexible Rígido Integrado Abundante	21 8 5 4 3 1 1 1
	Relación Comunicación- Entorno	29 menciones 71 sin mención	Difusión Dinámica Directa Tecnologías Carencia de estructura comunicativa	14 12 1 1 1
	Análisis Sistémico	44 menciones 56 sin mención	Abierto Autopoiético Vivo Dependiente Autorreferente Integrado Articulado Flexible Implicación obligatoria Rígido	34 2 1 1 1 1 1 1 1 1
	Suprasistema y subsistema	25 menciones 75 sin mención	Suprasistema y subsistema Explica Subsistema Suprasistema Organizaciones	16 1 2 1 5
	Interrelación	34 menciones	Organizaciones	3

<b>Análisis Contingente</b>		66 sin mención	Alto grado	17	
			Descripción de tareas	4	
			Externa	1	
			Bajo grado	1	
			Centralizada	1	
			Amplia	1	
			Estrecha	1	
			Dependiente	1	
			Constante	2	
			Compleja	2	
		Ciclo de eventos	45 menciones	Humano	29
			55 sin mención	Materiales	21
				Información	19
				Financieros	15
				Infraestructura	11
				Tecnológicos	7
				Energéticos	3
		Fronteras	37 menciones	Internas laborales	17
			63 sin mención	Externas laborales	10
				Interna humanas	10
				Externas humanas	6
				Espaciales	3
				Temporales	2
			Físicas	1	
	Problemas	40 menciones	Recursos financieros	17	
		60 sin mención	Falta de planeación	7	
			Falta de comunicación	5	
			Falta de información	5	
			Falta de tecnología	3	
			Mala imagen	2	
			Crecimiento	1	
			Burocracia	1	
			Falta de clientes	1	

Obstáculos	31 menciones 69 sin mención	Reglamentación	7
		Falta de recursos económicos	4
		Competencia	4
		Poca demanda	3
		Falta de personal	2
		Tecnología obsoleta	2
		Salarios bajos	2
		Dependencia al gobierno	2
		Falta de integración	1
		Falta de proyección	1
		Tecnología avanzada	1
		Burocracia	1
		Dependencia al exterior	1
Coyuntura	30 menciones 70 sin mención	Economía nacional	4
		Tecnología	4
		Falta de material	4
		Reestructuración interna	4
		Falta de personal	2
		Recursos financieros	2
		Robo de mobiliario	1
		Opinión del cliente	1
		Raiting	1
		Sindicato	1
		Gobierno	1
		Competencia	1
		Falta de capacitación	1
		Política gubernamental	1
		Aprobación de presupuesto	1
Ampliación de ventas	1		
Oportunidades	24 menciones 76 sin mención	Tecnologías	5
		Crecimiento	9
		Cobertura de medios	3

		Certificación	1
		Beneficio social	2
		Ampliar el mercado	4
Retroacción	21 menciones	Directa	15
	79 sin mención	Indirecta	5
		Reciproca	1
Búsqueda de información	20 menciones	Recopilación variada	11
	80 sin mención	Retroacción	6
		Búsqueda especializada	3
Toma de decisiones	8 menciones	Programada	7
	92 sin mención	Autopoiética	1

**Tabla 8 Concentrado de información**

Como podemos observar está tabla nos muestra lo encontrado en los 100 trabajos de titulación del STE-OCC a lo largo de 19 años, pero para una mejor interpretación de los mismos datos, se desglosaran en el siguiente apartado titulado conclusiones donde se podrá ahondar más sobre el tema y se podrán ver la diferencias y similitudes de las organizaciones analizadas.

**Conclusiones**

Se explicará lo encontrado después de la sistematización de 100 trabajos de titulación pertenecientes al Seminario Taller-Extracurricular: “Organización, Comunicación y Cultura”, donde se buscó la información sobre el Entorno Organizacional, el cual fue abordado por la teoría de Sistemas y la Contingente para identificar su Entorno Relevante y los tipos de Entornos a los que se enfrenta.

El Seminario Taller-Extracurricular: “Organización, Comunicación y Cultura” ha dado 171 titulados desde 1993, este seminario es el que más índice de titulación ha tenido en la carrera de Comunicación y el principal aporte que el Seminario ha hecho a la comunicación organizacional, es la vasta investigación, pues la Facultad de Estudios Superiores Acatlán es la única institución que ha realizado 171 trabajos de titulación sobre investigación organizacional; en organizaciones mexicanas, esto puede dar un pequeño panorama de lo que ocurre con las organizaciones.

Considerando que las organizaciones del STE-OCC fueron analizadas con diferentes versiones y en momentos variados, y entendiendo que en las primeras versiones no se consideró el tema como tal, se abordó el contexto socioeconómico del país, y se puso mayor énfasis al Tratado de Libre Comercio y a la apertura comercial que se estaba dando en ese momento.

A lo largo del Seminario se ha logrado ver el avance en el terreno organizacional y especialmente en el tema de Entorno organizacional, se puede observar que el tema ha logrado el interés de los investigadores en la rama y con el pasar de las versiones se fue considerando más y más, tomando en cuenta que el tiempo va cambiando y la manera en que las organizaciones operan también.

Recordando que este trabajo es parte de un proyecto de Comunicación Organizacional, el cual está auspiciado por el PAPIME PE300511, la información encontrada será el parteaguas para un proyecto futuro que tendrá la información de las temáticas y mostrará una visión de las organizaciones revisadas en el Seminario a lo largo de 19 años.

Descubrimos que el 99% de las organizaciones se dedican a la venta de servicios o productos, 56% de las organizaciones son grandes, 29% medianas, pero el tamaño no debe de importar sino la manera en que interpretan el entorno.

La categoría Contexto Histórico, del periodo de 2003-2004 reporta 20 trabajos de titulación, seguido de 16 trabajos de 1993-1994. También encontramos que 31 organizaciones se fundaron en el periodo de 1982-1994; periodo que coincide con la apertura comercial en nuestro país. De estos 100 trabajos encontramos que para desarrollarse 20 consideran el crecimiento continuo como una forma para abrir camino en el mercado.

Uno de los factores que más importa a las organizaciones y que consideran como Entorno Relevante es el económico, 32% así lo manifestaron, seguido del político con 22%, estos dos entornos son primordiales para las organizaciones que se revisaron y tiene sentido al ser el factor económico lo que permita que las organizaciones funcionen y al mismo tiempo ofrezca una estabilidad económica para sus trabajadores; el ámbito político es importante pues muchas organizaciones dependen del gobierno económicamente y cada sexenio se vive la misma incertidumbre de saber qué tipo de gobierno y economía será a la que se enfrentarán.

El mercado es diverso así lo reportó el 19%, a los proveedores los relacionan con las organizaciones a las que fungen como proveedores y lo identifican un 15%, mientras que el 14% describe su relación. Los clientes se especifican en un

29% de los casos, saben quiénes son sus clientes; en el ámbito de la competencia solamente 7 específica quien es pero considerando que solo se obtuvo un 11% ya que estas subcategorías se consideraron a partir de la tercera versión.

Los socios fueron especificados en 14 casos; entendiendo que son factores que nos ayudan a identificar el Entorno, estas subcategorías ayudaron a comprender que las organizaciones deben de identificar su mercado y saber las necesidades de sus clientes para poder satisfacerlas, deben de estar consientes de la competencia y ver qué es lo que ofrece, conocer a sus socios y tener identificados a sus proveedores para tener una mejor formalidad y saber cómo dar una respuesta favorable para la organización.

Los tipos de entornos son variados 21%; de las organizaciones consideran que se encuentran en entornos turbulentos y hostiles, considerando que la economía y la política en el país no son estables, es complejo poder tener buenos resultados para la organización, si no están consientes del entorno y como darle respuesta. Entendiendo que de 100 organizaciones investigadas solamente 14% consideran a relación comunicación-entorno para identificar las necesidades, oportunidades que éste presenta.

También se ubicó en la sistematización que los trabajos al ser analizados bajo la teoría general de sistemas y la contingente, se manifestaron como un sistema abierto 34% de las organizaciones y 16% de las organizaciones saben a que suprasistema pertenecen y con qué subsistemas se relacionan, 45% consideran el ciclo de eventos y el 29% considera como su principal insumo el factor humano, aunque sea un número bajo debemos considerar que en varias versiones no se consideraban estas categorías para el estudio. Pero en las que si vemos que el reporte es significativo al ser considerado e identificarse como una organización abierta que pertenece a un sistema con el que comparte energía.



El análisis contingente, al ser un hecho incierto las organizaciones deben considerar varios aspectos como; los problemas, obstáculos, coyuntura, oportunidades, retroacción, búsqueda de información, para estar preparados para una contingencia y poder dar una respuesta optima, considerando lo mejor para la organización. Toma de decisiones también se consideró a pesar de ser un factor interno debido a que muchas de las decisiones que se llegan a tomar en las organizaciones, deben ser consideradas por las circunstancias del entorno donde se desenvuelven.

Se encontró que 17% de las organizaciones consideran como principal problema es la falta de recursos financieros; es comprensible si se recuerda que su entorno relevante fue el económico, se observa que el factor económico es muy importante para las organizaciones, pues cuatro organizaciones consideran una coyuntura la economía nacional, entendiendo que para ellas es importante y no solamente por ser el factor que les permite sostenerse, sino considerando que en el país no se cuenta con una economía estable las organizaciones también están pendientes de lo económico para no verse afectadas.

Si la económica es importante para las personas obviamente se ve reflejado en las organizaciones, pues las carencias económicas se pueden ver en todos los niveles y una organización necesita tener cierta seguridad económica para operar, y esto tiene que ver con la economía nacional que se ha presentado desde hace 19 años y el temor sigue siendo el mismo al no contar con una economía estable.

Pero también el entorno ofrece oportunidades el 9% considera el crecimiento que puede tener dentro del entorno, también ofrece información pero para ello se debe de hacer una búsqueda, aunque sólo el 11% menciona tener una búsqueda de información reciproca.

Por eso es importante que las organizaciones consideren el análisis contingente para poder responder a las necesidades y cambios que el entorno presenta, pues sólo haciendo la lectura del entorno, podrán sobrevivir y cumplir con las necesidades que este demanda. Pero debemos recordar que para poder tener una buena relación como sistema y con el entorno es importante contar con una comunicación que permita despejar cualquier duda y que la información fluya de manera adecuada en la organización.

Como se observa no es fácil enfrentarse al entorno de las organizaciones, pero deben saber en qué terreno se encuentran paradas para poder resolver las problemáticas que se puedan presentar o aprovechar las oportunidades que este le puede brindar.

## Bibliografía

1. Andrade Rodríguez, Horacio de San Miguel. (1991). Hacia una definición de la comunicación organizacional en “La comunicación en las organizaciones” Fernández, Carlos y Dahnke, Gordon. México, Ed. Trillas.
2. Baptista, P; Fernández. (1991), La comunicación en las organizaciones. México. Ed. Trillas.
3. Bartoli, Annie, (1992) Comunicación y Organización, Barcelona, Ediciones Paidós.
4. Bertalanfy, Ludwin V. (1982). Teoría General de Sistemas, México: Ed. FCE.
5. Crozier y Friedbergh (1990). El actor y el sistema. El actor y estrategia. México: Ed. Alianza
6. Diccionario Marketing (1999) España. Cultura S.
7. Fernández Collado, C. (1991). La comunicación en las organizaciones. México: Ed. Trillas.
8. Fernandez Collado, C. 1986 La comunicación humana: Ciencia Social. México, Ed. McGraw-Hill.
9. Hodgson, G. (1995) Artículo, Relaciones entre economía y política
10. Kloter, Amstrong, Cámara y Cruz. (2004). Marketing. Madrid, Pearson Education Inc.
11. Martín Serrano, M. (2007). Teoría de la comunicación: la comunicación, la vida y la sociedad. Madrid, Ed. McGraw-Hill

12. Martínez de Velasco, Alberto (1991) Escuelas del comportamiento organizacional en Carlos Fernández Collado La comunicación en las organizaciones. México, Trillas.
13. Méndez José S. Et. Al. (1990). Dinámica Social en las Organizaciones. México: Ed. McGraw-Hill.
14. Scott y Blau en Mendez, (1990) "The Organization of Societal Sectors", The New Institutionalism in organizational analysis, Chicago, University of Chicago Press.
15. Vargas Quijano, María del Carmen. (2011) Patente N° PAPIME PE300511. México.
16. Zuani, Rafael, E. (2003). Introducción a la administración de organizaciones. México, Maktub.

**Anexo**

Trabajos de Investigación del Taller Extracurricular- Comunicación, Organización y Cultura, considerando que se cuenta con un acervo de 171 trabajos, pero para la elaboración de esta investigación solo se presentan los 100 que fueron utilizados.

NOMBRE	TÍTULO DEL TRABAJO	FECHA DE EXAMEN
1. <b>CAMACHO ROQUE URSO MARTÍN</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "CUANDO EL NEOLIBERALISMO NOS ALCANZO. DESCRIPCIÓN Y DESAPARICIÓN DE UN SINDICATO PERIODÍSTICO POR LOS CAMBIOS ECONÓMICOS NACIONALES". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	03/MAYO/1993
2. <b>ALMADA ROMERO MARTHA LETICIA</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "EN EXCLUSIVA PARA UN MONITOR DE RADIORED... "UN ESTUDIO SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVA DE SU DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y EVENTOS ESPECIALES". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	03/MAYO/1993
3. <b>PÉREZ GÓMEZ JORGE</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "LOS AVISOS DE LA MODERNIDAD. DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES ORGANIZACIONALES DE LA ESCUELA PREPARATORIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	06/MAYO/1993
4. <b>RODRÍGUEZ DÍAZ MARIBEL</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DE CENTRAL A CHUBB... ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	11/MAYO/1993
5. <b>BOCARD MONTALVO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL VINCULADO AL	12/MAYO/1993

<b>GUSTAVO H.</b>	CAMBIO DE IMAGEN DE LABORATORIOS GRISI". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	
<b>6. RICO PAEZ RUTH</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO CREATIVO: UNA AGENCIA DE PUBLICIDAD". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	13/MAYO/1993
<b>7. GONZÁLEZ HERNÁNDEZ RODOLFO</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN NACIONAL DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN: ANÁLISIS OPERATIVO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	MAYO/1993
<b>8. GONZÁLEZ SOTO LUIS ERNESTO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS Y PROPUESTA: EL PROCESO DE VINCULACIÓN ENTRE EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES ECATEPEC Y LA COMUNIDAD INDUSTRIAL DE ESE MUNICIPIO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	MAYO/1993
<b>9. SÁNCHEZ ROMAN MARÍA CRISTINA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	26/SEP/1994
<b>10. TORRES MONDRAGÓN MARÍA GUADALUPE</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMBELLECEMOS... COMPARTIENDO, NUESTRA ORGANIZACIÓN COMUNICATIVA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	27/SEP/1994
<b>11. SÁNCHEZ ROJAS MARICELA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LABERINTO DE UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	28/SEP/1994

12. <b>ZUÑIGA BERNAL YOLANDA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA NUEVA LÍNEA DEL METRO... LABORAR CON...CALIDAD" ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LA LÍNEA "A" Y EL CONCEPTO DE CALIDAD TOTAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	28/SEP/1994
13. <b>ESPINOSA PASCUAL TERESA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CIEN AÑOS DE TRADICIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL CAMBIO, CASO PRÁCTICO DEL COLEGIO: "CIVILIZACIÓN Y CULTURA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	30/SEP/1994
14. <b>LÓPEZ ORTÍZ NORMA PATRICIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CLIMA LABORAL EN LA SECRETARIA DE FINANZAS DEL S.N.T.E.; PROBLEMAS Y CONFLICTOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	30/SEP/1994
15. <b>MORÍN ACEVEDO LAURA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y CULTURA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/SEP/1994
16. <b>PÉREZ HERNÁNDEZ ISIDRO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ATRAPADOS CON SALIDA EN LAS REDES DE LA ORGANIZACIÓN. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. UN ESTUDIO DE CASO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	14/OCT/1994
17. <b>ÁLVAREZ BOBADILLA FLOR YOLANDA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM, ESTRATEGIAS PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/JUL/1995
18. <b>PICHARDO ESPINOZA JOSÉ DAVID</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y PROCESOS DE CAMBIO EN AVANZADA FARMACÉUTICA. PROPUESTA PARA UN MEJORAMIENTO DE LOS SERVICIOS QUE	09/AGO/1995



---

	OFRECE LA GERENCIA ADMINISTRATIVA DE VENTAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	
<b>19. HUERTA CARRASCO HÉCTOR MANUEL</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "METAMORFOSIS BANCARIA. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN TESORERÍA DE MULTIBANCO COMERMEX 1994, DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/AGO/1995
<b>20. CASTRO BENDIMEZ MA DE LOURDES</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "HACIA LA MODERNIZACIÓN DE UNA POLÍTICA INTERNA DE COMUNICACIÓN SOCIAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	06/SEP/1995
<b>21. GURREA MAGOS CRISTINA ADUVIGES</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL GUIONISTA FREE LANCE. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS INTERNAS DE RADIO EDUCACIÓN QUE LLEVAN A LA CONTRATACIÓN DE GUIONISTAS FREE LANCE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	12/SEP/1995
<b>22. RAMÍREZ HERNÁNDEZ MARICELA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN EN LAS EMPRESAS IUSA: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE SERVICIOS CORPORATIVOS IUSA Y PROPUESTAS 1994". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	19/SEP/1995
<b>23. MARTÍNEZ CASTAÑEDA SILVIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "FONDO DE LA VIVIENDA DEL ISSSTE. ANÁLISIS DEL FLUJO DE INFORMACIÓN EN EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	14/AGO/1995
<b>24. MOYA MARÍN OSCAR JAVIER</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE	30/ENE/1996

---

---

 ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.
 

---

<b>25. OLIVER VILLANUEVA ROSA MARÍA</b>	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". FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	26/MAR/1996
<b>26. QUINTANA RIVERA MARÍA LAURA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIFUSIÓN CIENTÍFICA, S.A. DE C.V. DIÁGNOSTICO Y PROPUESTA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	08/MAY/ 1996
<b>27. VERA SÁNCHEZ VIRGINIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	11/MAR/1997
<b>28. GÓMEZ PINEDA GABRIELA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA SUBCOORDINACIÓN OPERATIVA: UNA ORGANIZACIÓN QUE NO PROCEDE EN EL DISTRITO FEDERAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	13/MAR/1997
<b>29. ARIZMENDI CRUZ JESSICA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CULTURA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	03/ABR/1997
<b>30. PINTADO CASTILLA MARÍA FERNANDA</b>	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. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO MÉXICO, MEXICO	11/MAR/1997

---

31. <b>MARTÍNEZ DEL VALLE MARÍA DEL ROCIO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN INVITADO MÁS. CONSERVACIÓN E INNOVACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS DEL PROGRAMA HOLA MÉXICO! DE T.V. AZTECA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	12/MAY/1998
32. <b>RAMOS CARILLO JOSÉ HUMBERTO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "PERVERSIONES ORGANIZACIONALES. LA MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LA ENEP ACATLÁN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	13/MAY/1998
33. <b>MICHEL ALCÁNTARA MARÍA VERÓNICA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LEÓN NO ES COMO LO PINTAN, DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SUBDIRECCIÓN DE OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO DEL ISSSTE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	26/MAY/1998
34. <b>BARBEYTO BARRETO MARÍA VIRGINIA.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "... Y SIN EMBARGO PRODUCE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	02/JUN/1998
35. <b>GRANILLO VÁZQUEZ SYLVIA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	18/JUN/1998
36. <b>SÁNCHEZ GUERRERO GRACIELA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN,	25/JUN/1998

---

ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>37. CAMACHO MARTÍNEZ JOSEFINA</b>	TESIS: "DEJAD QUE LOS CLIENTES SE ACERQUEN A MI". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	22/FEB/2001
<b>38. MORALES PIMENTEL LIZBETH</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA CENTRAL DE MEDIOS. CASO: STARCOM WORLDWIDE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>39. LARIS ITURRIAGA ANA MARÍA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INTELITE: UNA MIRADA ANALÍTICA DENTRO DE UN SISTEMA EN CONSTANTE REESTRUCTURACIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	04/ABR/2002
<b>40. GATICA CRUZ ALMA VERÓNICA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	04/ABR/2002
<b>41. ANDRADE ESCUDERO NORMA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	05/ABR/2002
<b>42. CAMACHO TREJO VERÓNICA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CANTO DE LAS SIRENAS. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS. S. C.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES	08/ABR/2002

---

ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>43. LEAL RUEDA COLUMBA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	09/ABR/2002
<b>44. GÓMEZ ARIAS MARÍA DE LA LUZ</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	09/ABR/2002
<b>45. RODRÍGUEZ RAMÍREZ ANGÉLICA MARÍA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN CAOS ORGANIZADO: ANÁLISIS DEL ENTORNO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS, OPERADORES Y AUTOTRANSPORTITAS DE VILLA NICOLAS ROMERO A.C. (RUTA 22 DEL ESTADO DE MÉXICO)". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	10/ABR/2002
<b>46. LÓPEZ GONZÁLEZ ESTHER</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	10/ABR/2002
<b>47. RAMÍREZ ÁVILA MARÍA ERENDIRA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "RENAPO, LA CLAVE DE LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN. FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	11/ABR/2002

<b>48. GARDUÑO ESQUIVEL BRISEIDA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	11/ABR/2002
<b>49. DÍAZ LARA MARINE</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LOS TRAUMAS DEL PODER. ANÁLISIS COMUNICATIVO Y DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE FOMENTO A LA CULTURA CONDOMINAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	12/ABR/2002
<b>50. MARTÍNEZ DÍAZ MARTHA ANGÉLICA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANTAD: UNA ORGANIZACIÓN CON TRADICIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	17/SEP/2003
<b>51. AZUARA ÁVILA AZUCENA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	19/SEP/2003
<b>52. ROMO NUÑEZ ALEJANDRA TRINIDAD</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL TRABAJADOR VIRTUAL, ¿VENTAJA O DESVENTAJA?". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	19/SEP/2003
<b>53. PALMA MARTÍNEZ NORMA ANGÉLICA</b>	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 TEORÍAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE SEPTIEMBRE DE 2002 A MAYO DE 2003". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM,	22/SEP/2003

NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>54. BARAJAS VÁZQUEZ XOCHITL</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	22/SEP/2003
<b>55. GARCÍA NEGRETE JORGE</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	25/SEP/2003
<b>56. ROMAN VALENCIA JOSÉ ANTONIO</b>	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 TEÓRICOS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	23/SEP/2003
<b>57. NAVARRETE VÁZQUEZ ARACELI</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, FACTOR COADYUVANTE PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO UNIVERSITARIO PATRIA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	24/SEP/2003
<b>58. RODRÍGUEZ BENITEZ ALEJANDRA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE EDITORIAL YUG". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN,	25/SEP/2003

---

ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>59. ORTÍZ VALDERAS GLORIA ELENA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE MEDIOS DE IMEF, A.C.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	26/SEP/2003
<b>60. SOULE ÁNGELES ELIA KARINA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DACP: LOS OJOS QUE CUIDAN SIN SER VISTOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/SEP/2003
<b>61. ASCENCIO MARTÍNEZ ALFREDO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL SOL DE MÉXICO: EL CIEMPIÉS DE LA INFORMACIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	22/NOV/2004
<b>62. ROJAS TELLEZ NANCY</b>	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." REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	23/NOV/2004
<b>63. GALICIA MARTÍNEZ ELBA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	24/NOV/2004
<b>64. MARES AMARO CLAUDIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA BUROCRATIZACIÓN INSTITUCIONALIZADA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM,	29/NOV/2004

---



NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO".		
<b>65. GONZÁLEZ ROMERO OLGA LIDIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA PARADOJA COMUNICACIONAL EN LAS CONSULTORÍAS MEXICANAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	30/NOV/2004
<b>66. PEÑA VARGAS CHRISTEL</b>	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." REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	30/NOV/2004
<b>67. HUIDOBRO CATALÁN RAQUEL</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA VIABILIDAD DE LA COINCIDENCIA: SANTANDER Y SERFÍN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	01/DIC/2004
<b>68. GARCÍA ÁVILA BRISSA CORINNA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	01/DIC/2004
<b>69. SOTO ARREDONDO MÓNICA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	02/DIC/2004

<b>70. VILLAGÓMEZ MORENO MARINA EUGENIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA HUMANIDAD ES UNA ESPECIE MACRO-ORGANISMO Y TODOS DEBEMOS HACER ALGO PARA CONTRIBUIR EN SU DESARROLLO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	11/MAY/2005
<b>71. CASTRO TORRES FRANCISCO JAVIER</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	27/FEB/2006
<b>72. JUÁREZ RAMÍREZ AMÉRICA MARÍA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ARTE DE SER EDITOR. ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LOS EDITORES DEL PERIÓDICO REFORMA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	28/FEB/2006
<b>73. SALAS HERNÁNDEZ ILIAN</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	01/MAR/2006
<b>74. RAMÍREZ ROQUE SELENE DOLORES</b>	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.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	01/MAR/2006
<b>75. PÉREZ HERNÁNDEZ MERCEDES</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMPRESA DE CLASE MUNDIAL, COMUNICACIÓN EN DESARROLLO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	02/MAR/2006

76. <b>ARCOS MANCILLA DAVID IVÁN</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ES SALUD, EVITA RIESGOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	03/MAR/2006
77. <b>SANDOVAL VELÁZQUEZ DOLORES DEL CARMEN</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS ACTORES Y SU INFLUENCIA EN LA AUTO-ORGANIZACIÓN DE RECOVERPACK S.A DE C.V". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	03/MAR/2006
78. <b>GONZÁLEZ SÁMANO MARÍA DE LOURDES</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO	06/MAR/2006
79. <b>SANTIAGO MONTERRUBIO SIGFRIDO DIONISIO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "TV AZTECA, SEÑAL CON VALOR..." ¿ORGANIZACIONAL? ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS DEL ÁREA DE PROMOCIÓN E IMAGEN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	06/MAR/2006
80. <b>PÉREZ ÁLVARES EDUARDO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "IMPRESIONES DE LIDERAZGO, ANÁLISIS DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL AL INTERIOR DE LA MICRO EMPRESA ABASTECEDORA INDUSTRIAL Y GRÁFICA DE LONAS ABIGRAF". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	07/MAR/2006
81. <b>ARREDONDO GARCÍA CONCEPCIÓN ELENA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN,	06/AGO/2007

ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>82. JIMÉNEZ JIMÉNEZ SALVADOR</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	07/AGO/2007
<b>83. ASCENDIO ZAPATA ROSA EVA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	08/AGO/2007
<b>84. GONZÁLEZ ESCALONA ROSALINDA</b>	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. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	09/AGO/2007
<b>85. BONILLA LEYVA PILAR OLGA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICAR PARA CAMBIAR. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO DE LA DASDPYSP". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	09/AGO/2007
<b>86. MORA RAMÍREZ EDNA AYULIETH</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS Y DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN DE UN ORGANISMO FEDERAL DESCONCENTRADO. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	10/AGO/2007

<b>87. LANDA ÁLVAREZ MAYTA ILIRIA</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	13/AGO/2007
<b>88. PUEBLA RANGEL BLANCA ROSA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y EFICACIA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRENSA DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA EN MEDIOS. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	14/AGO/2007
<b>89. ALVARADO MÉNDEZ MARGARITA</b>	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." REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	14/AGO/2007
<b>90. RUÍZ VÁZQUEZ JOSÉ ALFREDO</b>	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). REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	27/AGO/2007
<b>91. MÉNDEZ RUBIO SARA ADRIANA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. CONFLICTOS COMUNICATIVOS Y PRODUCTIVIDAD EN PAPALOTE MUSEO DEL NIÑO 2008". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	21/SEP/2009
<b>92. HOYOS BRAVO CLAUDIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL, ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN PARA LOGRAR DEL INE UNA	22/SEP/2009

	ORGANIZACIÓN INTELIGENTE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	
<b>93. MONSIVAIS GONZÁLEZ ISRAEL ELIUD</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO COMUNICATIVO Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN ORGANIZACIÓN RAMÍREZ "CINEPOLIS MULTIPLAZA ARBOLEDAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	23/SEP/2009
<b>94. GARCÍA GARCÍA PENELOPE</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CORSIDIAN: REFLEJOS TECNOLÓGICOS DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CENTRO DE CONTACTO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	24/SEP/2009
<b>95. LANDA FONSECA GAMALIEL</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	25/SEP/2009
<b>96. LEÓN LÓPEZ AYMARA LIZET</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL, ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE INDUSTRIAS D. LA VEGA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	28/SEP/2009
<b>97. CRUZ GÓMEZ NELLY VALERIA</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EFICACIA COMUNICATIVA Y ORGANIZACIONAL. LIDERAZGO, CAPACITACIÓN Y EFICIENCIA DE LOS MANDOS MEDIOS EN CALLING SOLUTIONS MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	28/SEP/2009

<b>98. RAMÍREZ AGUILAR MIRIAM</b>	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”. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/SEP/2009
<b>99. ROSALDO ALPIZAR OMAR</b>	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”. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/SEP/2009
<b>100.GOVEA CISNEROS SOCORRO</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: “COMUNICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EFICACIA Y EFICIENCIA. LA COMUNICACIÓN EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE ENLACE LEGISLATIVO DE LA SELSEGOB”. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	30/SEP/2009

La siguiente tabla muestra los 100 trabajos de investigación, clasificados de acuerdo al sistema American Psychological Association (APA).

<b>NOMBRE</b>	<b>TITULO DEL TRABAJO</b>	<b>AÑO</b>
<b>Almada, M.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: “EN EXCLUSIVA PARA UN MONITOR DE RADIORED... “UN ESTUDIO SOBRE LA ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVA DE SU DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN Y EVENTOS ESPECIALES”. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>Alvarado, M.</b>	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.” REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS	2007

SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>Álvarez, F.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM, ESTRATEGIAS PARA LA COMERCIALIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN DE TV UNAM". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1995
<b>Andrade, N.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Arcos, D.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ES SALUD, EVITA RIESGOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Arizmendi, J.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CULTURA Y EFICIENCIA ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1997
<b>Arredondo, C.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Ascencio, R.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Asencio, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL SOL DE MÉXICO: EL CIEMPIÉS DE LA INFORMACIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>Azuara, A.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Barajas, V.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Barbeyto, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "... Y SIN EMBARGO PRODUCE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998



<b>Bocardo, G.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO ORGANIZACIONAL VINCULADO AL CAMBIO DE IMAGEN DE LABORATORIOS GRISI". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>Bonilla, P.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICAR PARA CAMBIAR. ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS EN LOS PROCESOS DE TRABAJO DE LA DASDPYSP". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Camacho, J.</b>	TESIS: "DEJAD QUE LOS CLIENTES SE ACERQUEN A MI". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2001
<b>Camacho, U.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "CUANDO EL NEOLIBERALISMO NOS ALCANZO. DESCRIPCIÓN Y DESAPARICIÓN DE UN SINDICATO PERIODÍSTICO POR LOS CAMBIOS ECONÓMICOS NACIONALES". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>Camacho, V.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CANTO DE LAS SIRENAS. ANÁLISIS DEL FUNCIONAMIENTO ORGANIZACIONAL DEL INSTITUTO MEXICANO DE INVESTIGACIONES EDUCATIVAS. S. C.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Castro, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "HACIA LA MODERNIZACIÓN DE UNA POLÍTICA INTERNA DE COMUNICACIÓN SOCIAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1995
<b>Castro, T.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Cruz, N.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EFICACIA COMUNICATIVA Y ORGANIZACIONAL. LIDERAZGO, CAPACITACIÓN Y EFICIENCIA DE LOS MANDOS MEDIOS EN CALLING SOLITIONS MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Díaz, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LOS TRAUMAS DEL PODER. ANÁLISIS COMUNICATIVO Y DE CLIMA ORGANIZACIONAL EN EL DEPARTAMENTO DE FOMENTO A LA CULTURA CONDOMINAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Espinosa, T.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CIEN AÑOS DE TRADICIÓN DE UNA PROPUESTA PARA EL CAMBIO, CASO PRÁCTICO DEL COLEGIO: "CIVILIZACIÓN Y CULTURA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994
<b>Galicia, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CONTRADICCIÓN ORGANIZACIONAL DE LA UNIVERSIDAD DE ECATEPEC.	2004

	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	
<b>García, Á.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>García, N.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>García, P.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "CORSIDIAN: REFLEJOS TECNOLÓGICOS DE UNA CULTURA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DE UNA EMPRESA DE SERVICIOS PARA CENTRO DE CONTACTO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Garduño, B.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Gatica, A.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Gómez, G.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA SUBCOORDINACIÓN OPERATIVA: UNA ORGANIZACIÓN QUE NO PROCEDE EN EL DISTRITO FEDERAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1997
<b>Gómez, M.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>González, E.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS Y PROPUESTA: EL PROCESO DE VINCULACIÓN ENTRE EL TECNOLÓGICO DE ESTUDIOS SUPERIORES ECATEPEC Y LA COMUNIDAD INDUSTRIAL DE ESE MUNICIPIO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE	1993

	MÉXICO, MÉXICO.	
<b>González, L.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>González, R.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "ORGANIZACIÓN Y COMUNICACIÓN EN LA DIRECCIÓN DE INFORMACIÓN NACIONAL DE LA SECRETARÍA DE GOBERNACIÓN: ANÁLISIS OPERATIVO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>González, R.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA PARADOJA COMUNICACIONAL EN LAS CONSULTORÍAS MEXICANAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>González, R.</b>	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. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Govea, S.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN, ORGANIZACIÓN, EFICACIA Y EFICIENCIA. LA COMUNICACIÓN EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA UNIDAD DE ENLACE LEGISLATIVO DE LA SELSEGOB". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Granillo, S.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998
<b>Gurrea, C.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL GUIONISTA FREE LANCE. ANÁLISIS DE LAS POLÍTICAS INTERNAS DE RADIO EDUCACIÓN QUE LLEVAN A LA CONTRATACIÓN DE GUIONISTAS FREE LANCE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1995
<b>Hoyos, C.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LA COMUNICACIÓN Y LA CULTURA ORGANIZACIONAL, ESTRATEGIA DE COMUNICACIÓN PARA LOGRAR DEL INE UNA ORGANIZACIÓN INTELIGENTE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Huerta, H.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "METAMORFOSIS BANCARIA. ANÁLISIS ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN TESORERÍA DE MULTIBANCO COMERMEX 1994, DIAGNOSTICO Y PROPUESTAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1995

<b>Huidobro, C.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA VIABILIDAD DE LA COINCIDENCIA: SANTANDER Y SERFÍN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉX.	2004
<b>Jiménez, S.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Juárez, R.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ARTE DE SER EDITOR. ANÁLISIS DEL LIDERAZGO DE LOS EDITORES DEL PERIÓDICO REFORMA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Landa, G.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Landa, M.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Laris, A.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "INTELITE: UNA MIRADA ANALÍTICA DENTRO DE UN SISTEMA EN CONSTANTE REESTRUCTURACIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Leal, C.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>León, A.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y ROTACIÓN DE PERSONAL, ANÁLISIS DEL COMPORTAMIENTO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE INDUSTRIAS D. LA VEGA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>López, E.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>López, N.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL CLIMA LABORAL EN LA SECRETARIA DE FINANZAS DEL S.N.T.E.; PROBLEMAS Y CONFLICTOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994

<b>Mares, A.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA BUROCRATIZACIÓN INSTITUCIONALIZADA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>Martínez del Valle, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN INVITADO MÁS. CONSERVACIÓN E INNOVACIÓN DEL DEPARTAMENTO DE RELACIONES PÚBLICAS DEL PROGRAMA HOLA MÉXICO! DE T.V. AZTECA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998
<b>Martínez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANTAD: UNA ORGANIZACIÓN CON TRADICIÓN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Martínez, S.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "FONDO DE LA VIVIENDA DEL ISSSTE. ANÁLISIS DEL FLUJO DE INFORMACIÓN EN EL OTORGAMIENTO DE CRÉDITOS: DIAGNÓSTICO Y PROPUESTA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	14/AGO/1995
<b>Méndez, S.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. CONFLICTOS COMUNICATIVOS Y PRODUCTIVIDAD EN PAPALOTE MUSEO DEL NIÑO 2008". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Michel, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LEÓN NO ES COMO LO PINTAN, DIAGNÓSTICO DEL CLIMA ORGANIZACIONAL EN LA SUBDIRECCIÓN DE OTORGAMIENTO DEL CRÉDITO DEL ISSSTE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998
<b>Monsiváis, I.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO COMUNICATIVO Y DE CULTURA ORGANIZACIONAL EN ORGANIZACIÓN RAMÍREZ "CINEPOLIS MULTIPLAZA ARBOLEDAS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Mora, E.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS INTERACCIONES COMUNICATIVAS Y DE LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE LA UNIDAD DE FORMACIÓN DE UN ORGANISMO FEDERAL DESCONCENTRADO. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Morales, L.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN UNA CENTRAL DE MEDIOS. CASO: STARCOM WORLDWIDE". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Morín, L.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y CULTURA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	29/SEP/1994
<b>Moya, O.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1996

<b>Navarrete, V.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL ESTUDIO DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, FACTOR COADYUVANTE PARA LA PRODUCTIVIDAD DEL CENTRO UNIVERSITARIO PATRIA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Oliver, R.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1996
<b>Ortiz, V.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL EN EL FUNCIONAMIENTO DE LA COORDINACIÓN DE MEDIOS DE IMEF, A.C.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Palma, M.</b>	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 TEORÍAS DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL DE SEPTIEMBRE DE 2002 A MAYO DE 2003". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Peña, V.</b>	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." REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>Pérez, E.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "IMPRESIONES DE LIDERAZGO, ANÁLISIS DEL LIDERAZGO ORGANIZACIONAL AL INTERIOR DE LA MICRO EMPRESA ABASTECEDORA INDUSTRIAL Y GRÁFICA DE LONAS ABIGRAF". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Pérez, H.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMPRESA DE CLASE MUNDIAL, COMUNICACIÓN EN DESARROLLO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Pérez, I.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "ATRAPADOS CON SALIDA EN LAS REDES DE LA ORGANIZACIÓN. COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL. UN ESTUDIO DE CASO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994
<b>Pérez, J.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "LOS AVISOS DE LA MODERNIDAD. DIAGNÓSTICO Y SOLUCIONES ORGANIZACIONALES DE LA ESCUELA PREPARATORIA DE LA UNIVERSIDAD TECNOLÓGICA DE MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉX.	1993
<b>Pichardo, J.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN,	1995

UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.		
<b>Pintado M.</b>	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. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, EDO MÉX. MEX.	1997
<b>Puebla, B.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "COMUNICACIÓN Y EFICACIA ORGANIZACIONAL. DIAGNÓSTICO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DEL DEPARTAMENTO DE PRENSA DE LA EMPRESA ESPECIALIZADA EN MEDIOS. REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Quintana, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIFUSIÓN CIENTÍFICA, S.A. DE C.V. DIÁGNOSTICO Y PROPUESTA DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1996
<b>Ramírez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN EN LAS EMPRESAS IUSA: DIAGNÓSTICO ORGANIZACIONAL Y COMUNICATIVO DE SERVICIOS CORPORATIVOS IUSA Y PROPUESTAS 1994". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1995
<b>Ramírez, M.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Ramírez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "RENAPO, LA CLAVE DE LAS ORGANIZACIONES EN MÉXICO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN. FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2002
<b>Ramírez, R.</b>	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.". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Ramos, J.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "PERVERSIONES ORGANIZACIONALES. LA MEDIACIÓN EN LA RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE TRABAJO EN EL CENTRO DE EDUCACIÓN CONTINUA DE LA ENEP ACATLÁN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998
<b>Rico, R.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL PAPEL DE LA COMUNICACIÓN EN EL TRABAJO CREATIVO: UNA AGENDA DE PUBLICIDAD". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>Rodríguez, A.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UN CAOS ORGANIZADO: ANÁLISIS DEL ENTORNO COMUNICATIVO Y ORGANIZACIONAL DENTRO DE LA ASOCIACIÓN DE PROPIETARIOS, OPERADORES Y AUTOTRANSPORTITAS DE	2002

	VILLA NICOLAS ROMERO A.C. (RUTA 22 DEL ESTADO DE MÉXICO)". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	
<b>Rodríguez, B.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL COMO HERRAMIENTA PARA EL DESARROLLO PRODUCTIVO DE EDITORIAL YUG". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Rodríguez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DE CENTRAL A CHUBB... ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS EN EL CAMBIO ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1993
<b>Rojas, T.</b>	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." REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>Roman, V.</b>	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 TEÓRICOS DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Romo, N.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL TRABAJADOR VIRTUAL, ¿VENTAJA O DESVENTAJA?". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Rosado, O.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2009
<b>Ruíz, A.</b>	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). REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2007
<b>Salas, H.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Sánchez, G.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1998



<b>Sánchez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EL LABERINTO DE UNA DEPENDENCIA BUROCRÁTICA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉX.	1994
<b>Sánchez, M.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994
<b>Sandoval, D.</b>	SEMINARIO TALLER-EXTRACURRICULAR: "ANÁLISIS DE LAS REPRESENTACIONES DE LOS ACTORES Y SU INFLUENCIA EN LA AUTO-ORGANIZACIÓN DE RECOVERPACK S.A DE C.V". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Santiago, S.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "TV AZTECA, SEÑAL CON VALOR..." ¿ORGANIZACIONAL? ANÁLISIS DE LOS PROCESOS COMUNICATIVOS DEL ÁREA DE PROMOCIÓN E IMAGEN". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2006
<b>Soto, A.</b>	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". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2004
<b>Soule, Á.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DACP: LOS OJOS QUE CUIDAN SIN SER VISTOS". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2003
<b>Torres, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "EMBELLECEMOS... COMPARTIENDO, NUESTRA ORGANIZACIÓN COMUNICATIVA". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994
<b>Vera, V.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "DIAGNOSTICO COMUNICATIVO DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE COMUNICACIÓN SOCIAL DE LA SECRETARÍA DE LA DEFENSA NACIONAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1997
<b>Villagómez, M.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "LA HUMANIDAD ES UNA ESPECIE MACRO-ORGANISMO Y TODOS DEBEMOS HACER ALGO PARA CONTRIBUIR EN SU DESARROLLO". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	2005
<b>Zúñiga, Y.</b>	SEMINARIO TALLER EXTRACURRICULAR: "UNA NUEVA LÍNEA DEL METRO... LABORAR CON...CALIDAD" ANÁLISIS ORGANIZACIONAL DE LA LÍNEA "A" Y EL CONCEPTO DE CALIDAD TOTAL". REPORTE DE INVESTIGACIÓN, FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES ACATLÁN, UNAM, NAUCALPAN, ESTADO DE MÉXICO, MÉXICO.	1994