



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
Unidad Cuajimalpa

*Comunidad académica comprometida
con el desarrollo humano de la sociedad.*

Ciudad de México a 20 de junio de 2018

DCCD.DCC.80.2018

Mtro. Octavio Mercado González
Presidente del Consejo Divisional Ciencias de la Comunicación y Diseño
PRESENTE

Por medio de la presente le agradecería someter a consideración del Consejo Divisional la solicitud de Sabático del Mtro. José Alfredo Andrade García, con el número de empleado 35131 por un periodo del 17 de septiembre del 2018 al 16 de septiembre de 2019. El Departamento de Ciencias de la Comunicación está de acuerdo con esta solicitud en los periodos señalados y le parece adecuado el plan de trabajo propuesto por el profesor.

Anexo la documentación necesaria para realizar dicho trámite:

1. Solicitud de periodo sabático.
2. Oficio.
3. Proyecto de Investigación.
4. Carta constancia de sabático de Recursos Humanos.

Agradeciendo de antemano la atención que sirva usted dar a la presente solicitud, estoy a sus órdenes para cualquier aclaración al respecto.

Reciba un cordial saludo.

ATENTAMENTE

"CASA ABIERTA AL TIEMPO"

Dr. Jesús Octavio Elizondo Martínez
Jefe del Departamento de Ciencias de la Comunicación

C.c.p. → Archivo



División
Ciencias de la
Comunicación y
Diseño

Unidad Cuajimalpa

DCCD | Jefatura del Departamento de Ciencias de la Comunicación
Torre III, 5to. piso, Avenida Vasco de Quiroga 4871,
Colonia Santa Fe Cuajimalpa, Delegación Cuajimalpa de Morelos,
Tel. +52 (55) 5814-6550 y 51. C.P. 05348, México, D.F.
<http://dccd.cua.uam.mx>

SOLICITUD DE PERIODO SABÁTICO

[Empty box for identification or reference number]

FECHA DE ELABORACIÓN	DÍA	MES	AÑO
	18	06	2018

DIRECTOR DE LA DIVISIÓN DE: CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y DISEÑO DE LA UNIDAD CUAJIMALPA

APELLIDO PATERNO ANDRADE	APELLIDO MATERNO GARCÍA	NOMBRE (S) JOSÉ ALFREDO	NÚM. DE EMPLEADO [Empty]
CATEGORÍA Y NIVEL: PROFESOR ASOCIADO D			
UNIDAD CUAJIMALPA	DIVISIÓN CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN Y DISEÑO	DEPARTAMENTO CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN	
FECHA DE INGRESO A LA UAM COMO PERSONAL ACADÉMICO			
	DÍA 17	MES 09	AÑO 2010
ÚLTIMO PERIODO SABÁTICO DISFRUTADO, EN SU CASO	DEL	DÍA	MES
		AL	DÍA
			MES
			AÑO
			No. DE MESES

FECHA DEL PERIODO SABÁTICO SOLICITADO:	A PARTIR DEL	DÍA	MES	AÑO	AL	DÍA	MES	AÑO	No. DE MESES
		17	09	2018		16	09	2019	12
(PARA SER LLENADO POR LA OFICINA DEL CONSEJO DIVISIONAL)									
APROBADO POR EL CONSEJO DIVISIONAL CON EL ACUERDO					DE LA SESIÓN				

DOCUMENTOS QUE ACOMPAÑAN LA SOLICITUD:

- CONSTANCIA OFICIAL DE SERVICIOS EN LA UNIVERSIDAD
- PROGRAMA DE ACTIVIDADES ACADÉMICAS A DESARROLLAR

INTERESADO

[Empty box for signature]

FIRMA

APROBACIÓN DEL CONSEJO DIVISIONAL (PRESIDENTE)

[Empty box for signature]

NOMBRE Y FIRMA

T1 SUBDIRECCIÓN DE PERSONAL
 T2 ÁREA DE RECURSOS HUMANOS DE UNIDAD
 T3 CONSEJO DIVISIONAL
 T4 INTERESADO

RHC.382.2018

PERIODO SABÁTICO

31 de mayo 2018

DR. JOSÉ ALFREDO ANDRADE GARCÍA (35131) ✓
DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN
DIVISIÓN DE C.C.D.
UNIDAD CUAJIMALPA
Presente.

Estimado Dr. Andrade

Conforme a su petición y de acuerdo a nuestros registros y a su trayectoria laboral dentro de nuestra Institución, a usted se le consideran para el disfrute de periodo sabático, los periodos del 17 de septiembre de 2010 al 16 de septiembre de 2013 y del 1 de abril de 2014 a la fecha. Durante su estancia laboral en esta Universidad, **no ha disfrutado de ningún periodo sabático.**

Para esta fecha usted acumula para periodo sabático, siete años, dos meses, de labores en su plaza académica al servicio de la Universidad, **por lo que puede solicitar y disfrutar de un periodo sabático por un tiempo máximo hasta de catorce meses (un año dos meses).**

Sin otro particular, estoy a sus apreciables órdenes para cualquier aclaración al respecto.

ATENTAMENTE
"CASA ABIERTA AL TIEMPO"



Casa abierta al tiempo

UNIVERSIDAD AUTÓNOMA METROPOLITANA
UNIDAD CUAJIMALPA

RECURSOS HUMANOS


LIC. LUIS BECERRA CASTAÑEDA
COORDINADOR DE RECURSOS HUMANOS

C.c.p. Mtro. Octavio Mercado González, Presidente del Consejo Divisional DCCD.
Dr. Jesús Octavio Elizondo Martínez, Jefe del Depto. de Ciencias de la Comunicación, DCCD.
Expediente 35131

Ciudad de México a 18 de junio de 2018

DR. JESÚS OCTAVIO ELIZONDO MARTÍNEZ
JEFE DEL DEPARTAMENTO DE CIENCIAS DE LA COMUNICACIÓN,
DCCD, UAM CUAJIMALPA.
P R E S E N T E

ASUNTO: Petición de sabático.

Estimado Doctor Elizondo, distraigo un momento su atención para solicitar a través de este medio, me sea permitido disfrutar de un año sabático. El periodo propuesto para tal objeto comprende del lunes 17 de septiembre de 2018, al lunes 16 de septiembre de 2019.

Debo precisar que durante el periodo propuesto para el sabático desarrollaré el siguiente programa de actividades:

I-Concluir la escritura de la tesis de doctorado inscrita en el Programa de Posgrado de Estudios Latinoamericanos de la UNAM.

II- Entregar la tesis al sínodo correspondiente para la revisión y retroalimentación.

III-Escribir dos artículos de investigación pertinentes al área de comunicación Institucional y Política.

IV- Participar como ponente en, por lo menos, dos congresos de comunicación.

V-Dar continuidad a mi participación en la comisión encargada de la Actualización del Plan y Programas de Estudio de la licenciatura en Ciencias de la Comunicación de la UAM C.

Sin otro particular por el momento, reciba saludos cordiales.



Mtro. José Alfredo Andrade García.
Profesor investigador DCCD UAMC

Anexo: descripción de actividades

Con relación al numeral I y II del programa de actividades, debo precisar el contexto de la investigación:

El estudio de la comunicación organizacional se ha instituido para proporcionar un mejor desarrollo a los proyectos empresariales, al menos, ese es un lugar común que permea el pensamiento de los administradores y profesionales vinculados al desarrollo de las organizaciones. La idea es ratificada cuando por curiosidad se echa un vistazo a los catálogos de librerías y bibliotecas acerca de la producción bibliográfica en comunicación organizacional de los últimos años en el país, lo que arroja por resultado una abundante producción de libros con enfoque normativo gerencial; destacando entre otros títulos, comunicación para administradores, comunicación corporativa, comunicación estratégica, medios de comunicación para la organización, y muchos más por el estilo.

En suma, una serie de planteamientos prescriptivos¹ acerca de la forma de hacer más eficiente el trabajo en las organizaciones sustentándose principalmente en el uso de recursos técnicos aplicados a la comunicación. O en el caso extremo, a la reducción del concepto comunicación a una metáfora que le da equivalencia a instrumento o herramienta que puede ser utilizada por los gerentes para incidir en una mayor productividad de la fuerza operativa.

Pero ¿A qué atiende ese predominio de planteamientos prescriptivos en los materiales de comunicación organizacional? ¿Por qué, casi siempre, se asocia la idea de la comunicación organizacional a una comunicación subordinada a la administración?

Las claves de las respuestas nos remiten a la historia misma del campo de estudio de la comunicación organizacional, allí detectamos un dominio de posturas

¹ Como acto de habla la prescripción se puede identificar a través de instrucciones, órdenes, mandamientos, recomendaciones, peticiones, etc. En ésta el emisor se sitúa en posición de autoridad, en el amplio sentido del término.

funcionalistas o normativas² totalmente congruentes a un razonamiento empresarial.

En el estudio de las organizaciones las posiciones empírico analíticas guardan una estrecha relación con el devenir de los primeros estudios en organizaciones, como lo ilustra el enfoque mecanicista o clásico contextualizado en las primeras décadas del siglo XX³, estos estudios colocaron el acento en la información contenida en el mensaje, en su transmisión por un canal y en su recepción; misma que, observada en el esquema organizacional sigue un flujo vertical y tiene por finalidad reforzar la autoridad administrativa; generando un vínculo entre un emisor reconocido en la figura de un jefe, y a un receptor que se identifica como subordinado, que la mayoría de las veces no tiene posibilidad de retroalimentar el proceso comunicativo.

Un segundo momento en el estudio de las organizaciones productivas se dio cuando las investigaciones se nutrieron de los estudios aportados por el enfoque psicológico humanista,⁴ desarrollado hacia los años treinta del siglo pasado. En estos, se presume que hay una relación constante entre comportamiento y motivación de los individuos. Otorgando un papel preponderante a los rasgos particulares del receptor, el cual selecciona el mensaje y activa su interpretación de acuerdo a su personalidad. En términos comunicativos la organización trata de persuadir al trabajador apelando a sus necesidades personales, para el logro de los fines organizacionales.

² "La investigación normativa tiende a aceptar a la organización como un objeto natural abierto a la descripción, predicción y control. Con metas establecidas por un grupo específico, usualmente la alta gerencia, y que son ampliamente aceptadas como las metas de la organización. Frecuentemente la investigación realizada bajo este enfoque busca implícita o explícitamente respaldar la aceptación más eficiente de esas metas gerenciales.(...) Describo este discurso como normativo por enfatizar la codificación, la búsqueda de regularidades y normalización, y la consecuente pretensión prescriptiva". Deetz, Stanley en Jablin, Fredric. *The New Handbook of Organizational Communication. Advances in Theory, Research, and Methods*. Sage. London. 2001. p.19

³ Son paradigmáticos los planteamientos de las teorías clásicas de la organización destacando las ideas de Frederick Taylor, Henry Fayol y Max Weber, entre otros; de los conductistas Watson y Skinner y más tarde de Shannon y Weaver, con su modelo matemático de la comunicación.

⁴ Destacando los aportes de Elton Mayo, Douglas Mc Gregor, Rensis Likert, y los aportes en psicología de Abraham Maslow y del funcionalismo de Bronislaw Malinowski y Robert K. Merton.

Por su parte la corriente sistémica condensa postulados de la Teoría General de los Sistemas⁵, en esta se destaca la relevancia de la información en el funcionamiento de la organización entendida como un sistema que mantiene e interrelaciona a los subsistemas o unidades que la constituyen, a la vez que la normaliza. La comunicación tiene el valor de información y esta ofrece los insumos necesarios para cumplir las funciones del sistema, asimismo, la comunicación como proceso puede ser plenamente identificada en las redes que se observan en la estructura organizacional y que articula a los distintos sistemas; fisiológicos, tecnológicos, sociales y psicológicos.

Una variante del enfoque de sistemas es el contingente⁶ con la diferencia de que en éste se considera al sistema como una entidad abierta y adaptable. Desde esta visión se otorga un papel importante a la información, la cual es necesaria para la adaptabilidad del sistema al entorno que lo circunscribe. Desde esta visión no se llegan a plantear formas definitivas de operación pues estas surgen como respuesta ante el entorno.

Estos son los cuatro enfoques que han fundamentado históricamente el estudio de las organizaciones, los cuales han sido interpretados desde la comunicación como el espacio productivo de ciertos actores (trabajadores), y que han sido la base para la producción de discursos con más o menos los mismos matices donde se plantea una óptima racionalización de sus procesos a través de un instrumento objetivado; la comunicación. El rasgo normativo se identifica al centrar su atención en la función que cumple la comunicación dentro de la organización.

La comunicación organizacional de esta manera entendida subordina sus objetivos a los de la administración; a la asignación de recursos, a la optimización de procesos productivos, en suma, a la comunicación como herramienta o recurso para el mantenimiento o cambio organizacional.

⁵ Siendo su autor Ludwig Von Bertalanffy, también se adhieren a este enfoque las ideas de la Teoría Matemática de la Información de Shannon y Weaver, y de la Psicología Social de las Organizaciones de Daniel Katz y Robert Kahn.

⁶ Principalmente Lorsh, Woodward y Stalker, entre otros.

Regresar la mirada a la etimología latina del término *-communicare-* comunicarse, puede ser el punto de partida que posibilite la inclusión de otras visiones comunicativas a la organización. Partiendo de la etimología de la comunicación encontraremos que de fondo en ésta se plantea un problema de entendimiento, acuerdo e interacciones.

Concepto de comunicación polisémico, que suele confundirse con el de información – *in-forma* dar forma. Este último observado en gran medida en los procesos que se establecen en los espacios organizados al alimentar y retroalimentar una serie de procedimientos que la mayoría de las ocasiones no son negociables, pues hay un modo definido de llevar a cabo las tareas, por ejemplo, los procesos de producción en serie de las empresas modernas⁷.

Es claro que la limitante en la visión funcionalista está marcada de origen, desde allí la comunicación organizacional sólo comprende los medios, los canales, los sujetos, el código, el mensaje; todos ellos como aspectos objetivados de la comunicación. Sin avanzar en la comprensión de los procesos ni de los factores que se ven involucrados en el acto comunicativo.

La comprensión comunicativa va más allá de procesos informacionales, puesto que comunicar es compartir, negociar, interactuar, relacionarse, entender y ser entendido, dar y recibir conocimientos, asumir e influir en las conductas. En suma, la redefinición de las situaciones comunicativas y cómo estamos dispuestos a abordarlas, requiere de una nueva problematización de la comunicación organizacional, por consiguiente, trascender los planteamientos prescriptivos.

Es un hecho que las interacciones humanas no funcionan a partir de fórmulas, por consecuencia, la comprensión de las situaciones y los actores que intervienen; sus negociaciones, sus representaciones, sus recursos, los espacios donde se suscita, arrojarán una visión más profunda de cómo se genera la interacción comunicativa, cómo se logran los entendimientos y acuerdos.

⁷ Las rutinas productivas en las bandas de producción sólo requieren de órdenes de trabajo claras y precisas para resolver el problema de la productividad.

Es pretensión de esta investigación, profundizar en la comprensión del desarrollo de las vertientes interpretativas y dialógicas en el estudio de la comunicación organizacional en México. Comprender el isomorfismo institucional que ha posibilitado una configuración predominantemente profesional y que ha marginado el desarrollo teórico del dominio Comunicación Organizacional.

Con relación a los numerales III y IV del programa de actividades, debo agregar que los artículos de investigación y las participaciones en congresos tienen el fin de dar continuidad a un trabajo coordinado que realizo con el Mtro. Rafael Ávila González, en el contexto de un proyecto de investigación denominado "Comunicación, cultura y poder en organizaciones de trabajo" con registro en la División de Ciencias de la Comunicación y Diseño de la UAM C.

Evidencia de nuestro trabajo, son algunas publicaciones que cito a continuación:

Andrade, Alfredo. "La cultura organizacional y su vínculo con la comunicación organizacional". En el libro colectivo "Miradas de la comunicación: entre la multidisciplinaria y la especialización". Publicado por la UAM Cuajimalpa. Diciembre de 2013. ISBN 978-607-28-0127-1

Andrade, Alfredo, y Rafael Ávila. Nuevas perspectivas discursivas en la comunicación organizacional. Ponencia presentada en el VIII Seminario regional (Cono Sur) ALAIC "Políticas, Actores y Prácticas de la Comunicación: Encrucijadas de la investigación en América Latina". 27 y 28 de agosto 2015. Córdoba, Argentina. Publicado en las Actas del VIII Seminario Regional del Cono Sur de la Asociación Latinoamericana de Investigación en Comunicación (ALAIC). ISBN: 978-987-707-027

Ávila, Rafael, y Alfredo Andrade. Comunicación, cultura y poder en organizaciones de trabajo. Ponencia presentada en el XIII Congreso Internacional de Análisis Organizacional. 11 de noviembre de 2015, Ciudad de México, México. Publicado como capítulo del libro digital "El Análisis Organizacional en México y América Latina. Retos y Perspectivas a 20 años de Estudios". Responsable de edición Red Mexicana de Investigadores en Estudios Organizacionales. Volumen I. Primera edición, Noviembre de 2015. ISBN: 978-607-9011-42-0

Andrade, Alfredo, y Rafael Ávila, Capítulo "Comunicación y organización en el capitalismo de flujos". Libro electrónico Del verbo al bit. Javier Herrero y Concha Mateos (coords.) ISBN: 978-84-16458-41-7 Sociedad Latina de Comunicación Social y Universidad de La Laguna. Diciembre de 2016. La Laguna, Tenerife, España.

Andrade, Alfredo y Rafael Ávila, Capítulo "Dimensiones comunicativas en los procesos organizacionales. La etnografía como recurso metodológico para comprender las interacciones comunicativas". Libro electrónico coordinado por Javier Herrero (coordinador). Sociedad Latina de Comunicación Social y Universidad de La Laguna. Diciembre de 2017. La Laguna, Tenerife, España.

Cronograma de actividades sabático

Mes	Actividad a realizar
Septiembre 2018	Actualizar y fortalecer bibliografía de la tesis. Participación en comisión UAM.
Octubre 2018	Reescribir cap. I y organizar ponencia para evento académico
Noviembre 2018	Escritura de tesis y participación en evento académico
Diciembre 2018	Revisión de capítulo 3 de la tesis
Enero 2019	Escritura definitiva de capítulo 3 de la tesis
Febrero 2019	Ajustes al capítulo 4 de la investigación. Elaboración de artículo de inv.
Marzo 2019	Conclusión del capítulo 4. Conclusión de artículo de investigación.
Abril 2019	Revisión general del cuerpo capitular de la tesis
Mayo 2019	Entrega de tesis a sínodo de doctorado.
Junio 2019	Retroalimentación y ajustes a la tesis.
Julio 2019	Participación en evento académico.
Agosto 2019	Organización de materiales para UEA del ciclo otoño 2019
Septiembre 2019	Conclusión de sabático y regreso a actividades en UAM C.