

**LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL:
REGULARIDADES Y RETOS**

Autor: Ab. Carlos Intriago Macías, PhD (c)

Institución: Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí.

Correo Electrónico: carlos.intriagomacias@gmail.com

LA FORMACIÓN DEL PROFESIONAL DE COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL: REGULARIDADES Y RETOS

RESUMEN

La comunicación, como mediación -según U.Eco- implica un proceso de semiotización del mundo fenoménico que atraviesa toda la formación del hombre. La comunicación institucional en particular, considerada “sistema nervioso de la empresa” requiere de profesionales capaces de planificar y gestionar la interrelación entre sus públicos, razón por la cual, se ha estudiado la formación de dicho profesional desde diferentes perspectivas, sin embargo, a pesar de su importancia, los estudiantes de la carrera Comunicación Organizacional aún presentan insuficiencias para realizar acciones comunicativas integradas a nivel de las instituciones. La tesis desarrollada se propone contribuir a perfeccionar el proceso de formación y desarrollo de la competencia gestión de la comunicación institucional en estudiantes de la carrera Comunicación Organizacional. Se utilizaron métodos del nivel teórico, empírico y matemático estadísticos en el campo de las Ciencias Pedagógicas. Se obtiene como resultados fundamentales: un modelo teórico y estrategia pedagógica para la formación y desarrollo de la competencia profesional gestión de la comunicación institucional en estudiantes de la carrera Comunicación Institucional, implementada en la Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador.

INTRODUCCIÓN

El contenido de la profesión comunicador organizacional comienza a delimitar su fisonomía en la medida en que la propia comunicación organizacional adquiere “personalidad independiente” de la comunicación social en general. Conviene apuntar que su conceptualización tiene lugar hacia los años cincuenta del siglo pasado, aunque algunos marcan sus inicios de manera puntal en los Estados Unidos año 1945 con el surgimiento de un nuevo modo de afrontar la comunicación en las instituciones y la profesionalización de la comunicación en manos de mediadores, sin embargo, no es hasta la década de los setenta cuando empieza a manifestarse como disciplina al adquirir un corpus independiente en el campo de las ciencias sociales.

El nacimiento de la Comunicación Organizacional como carrera, obedece a la necesidad de integración y cohesión de disciplinas que hasta el momento de su surgimiento funcionaban de manera inconexa; tales como la Publicidad, las Relaciones Públicas o el Marketing, inclusive la propia Comunicación Organizacional que se encontraba subsumida en otras carreras como Periodismo. Sin embargo, a pesar de que su conceptualización como disciplina, y posteriormente como carrera fue tardía, su objeto de estudio es tan antiguo como

la sociedad humana en su interrelación para el logro de objetivos comunes en agrupaciones sociales” (Trelles, 2002, pág. 1)

La comunicación organizacional desde el punto de vista de su concepción como carrera, ha pasado por un período de inseguridades relacionadas con su separación de la comunicación social y la delimitación de su objeto como profesión. Vale aclarar que, uno de los centros de esta discusión ha estado colocado en la relación entre la formación profesional y los desempeños profesionales.

Conviene también aclarar que, las políticas educativas asociadas a la búsqueda de mejores respuestas al encargo social en comunicación, han llevado a no pocas propuestas de carreras y facultades de comunicación, no siempre suficientemente legitimados desde un punto de vista estrictamente teórico, a causa precisamente de las inseguridades con que se ha establecido el objeto de la profesión en relación con las nominaciones que se ha dado a las carreras y áreas del conocimiento. Estas inseguridades también se han visto presentes en el contexto laboral y el empleo de fuerza no calificada en funciones de esencia en la comunicación organizacional, las cuales solo se refieren sucintamente, por no constituir objeto de análisis en esta investigación.

En el contexto ecuatoriano, pueden distinguirse tres momentos fundamentales en el devenir de la formación del profesional de la comunicación organizacional que concuerdan con el curso de las regularidades a nivel internacional.

DESARROLLO

Primera Etapa ubicada en los años 90s: Enfoque mecanicista de la comunicación organizacional como componente de la formación del profesional de la comunicación en general.

En 1991, con la apertura de las carreras de la Comunicación Social en el contexto ecuatoriano, y latinoamericano en general, se aplica en Ecuador un diseño curricular que determina tres años de formación básica y dos de especialidad. En los tres primeros años se privilegia lo instruccional hacia las áreas de Ciencias de la Comunicación, Gramática y Cultura General y se pretende que los estudiantes, pasados estos primeros años, estén preparados para escoger una de las especialidades de la Comunicación Social, dentro de las que se consigna a: Periodismo, Publicidad, Relaciones Públicas. En este período, la comunicación organizacional está contenida dentro de las carreras de referencia con un enfoque esencialmente informacional con algunos indicios teóricos referentes a las relaciones públicas, la cual habla de los efectos de la comunicación organizacional, pero sin una fisonomía claramente delimitada como contenido teórico metodológico esencial de la administración de la comunicación como causa de tales efectos.

Estos vacíos teóricos conducen a que no se ubique en los objetivos programáticos las herramientas propias para la praxis de la gestión, implementación y evaluación adecuada de la comunicación en espacios institucionales u organizaciones como saber procedimental para la administración de la comunicación de la organización y sus públicos así como los componentes que participan de su gestión.

Los planes de estudio tienen declarados los contenidos y habilidades a desarrollar en comunicación organizacional con un enfoque descriptivo a nivel del contexto áulico marcado, a juicio del autor, por el mecanicismo que también atraviesa a la comunicación organizacional en la institución (Trelles, 2005), es decir, se presta atención priorizada a que los estudiantes conozcan teoría acerca de las redes formales de comunicación, sin un enfoque sinérgico que ponga en juego, desde el punto de vista del saber hacer, también del ser, el uso de las redes informales de comunicación; y desde ese reduccionismo en cuanto a las funciones del sistema de comunicación, se llega a un reduccionismo o aniquilación de actividades profesionales vinculadas a la planificación, organización y gestión en general de la comunicación institucional.

En 1996, se aplica en Ecuador una nueva reforma curricular a la carrera Comunicación Social y se establecen dos años de formación básica y tres años de especialidad en las áreas de Periodismo, Publicidad y Relaciones Públicas.

Al concluir los cinco años de carrera, los egresados deben sustentar una tesis con la que se titulan en Licenciatura en Ciencias de la Comunicación, con una de las tres menciones arriba consignadas, esta edición del Plan de Estudio de la carrera cuenta con cuarenta y siete asignaturas distribuidas entre básicas y específicas y se declara el peso que para la formación del profesional tiene un seminario curricular y una pasantía de seis meses.

También, a nivel de dicho Plan de Estudio se consignan listados de saberes que coquetean con un enfoque en habilidades al que debe tributar, la pasantía de seis meses, pero no hay un planteamiento tácito de cómo el estudiante llega a los saberes procedimentales, de manera sistémica antes de la pasantía, ni dicha pasantía cuenta con un programa que de manera concéntrica defina el paso de la familiarización a la aplicación en contexto; además, no se encuentran definidas las instituciones que serviría de contexto para tales prácticas, mientras que, lo actitudinal a penas se reduce a aludir que la comunicación requiere de una ética, no suficientemente explicada ni operacionalizada como parte de su actuar en contexto.

Segunda Etapa ubicada a finales de los 90s hasta el 2000: Definición de la comunicación organizacional como objeto de la profesión comunicador organizacional y apertura de la carrera Comunicación Organizacional.

Se registran investigaciones realizadas en México y Venezuela en la década de los 90s entre

las que destacan las coordinadas por Nosnik en 1996, publicadas en Razón y Palabra por (Morales y Parra, citado por Orellana, K. & Pillco, T., 2010) en Venezuela que, dan cuenta de la esencialidad que tiene el proceso comunicativo para las organizaciones así como el desarrollo y control de programas de entrenamiento en comunicación (Sánchez Gutiérrez, 1996 citado por Orellana, K. & Pillco, T., 2010) y la definición de áreas de desempeño o cargos laborales, que aparecieron como paliativos a los problemas relacionados con la gestión de la comunicación institucional.

Las tendencias comunicacionales del mercado, las maneras de hacer el empresariado global influyeron de manera notable en la reconceptualización de la formación del profesional de la comunicación, lo cual apuntaba a la búsqueda de respuestas profesionales a las necesidades creadas en las instituciones acerca de la gestión de la comunicación con sus públicos, la organización y administración de dicha comunicación.

El autor desea abrir un paréntesis para referir que, a la luz de estas tendencias, la Universidad Eloy Alfaro de Manabí, en el año 1998, da un giro a la formación del profesional de la comunicación, para lo cual se contó con los impulsos que a ello le imprimió el Mtro José Elías Sánchez Ramos, fundador de la Facultad de Comunicación de la ULEAM.

Dentro de los fundamentos de la carrera (ULEAM, 2011-12), entonces denominada Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas, y válidos hasta el presente, se parte del lugar de la comunicación en el siglo XXI y se amplía esta demanda al plantearse, en ese documento, que en una sociedad de comunicación como la nuestra, en la que vivir es comunicar, la gestión de la confianza con los diferentes públicos, requiere una comunicación y una información basadas en una estricta ética que les de credibilidad y esta función ha de estar necesariamente unida a la dirección de la empresa o de la institución. El Comunicador organizacional y Relacionista Público, se ha configurado como una profesión de vital importancia en la sociedad dado el rol que desempeña en ella:

Administrar la comunicación interna y externa para crear un clima de eficiencia y una imagen favorable.

Manejar el liderazgo de la comunicación en las organizaciones, con profesionalismo y sentido ético.

Dominio cultural, legal administrativo y de relaciones, orientando en la búsqueda de soluciones frente a los conflictos sociales.

Manejo eficiente de la redacción de géneros periodísticos, fomentando y fortaleciendo una cultura de paz y respeto a los derechos de la naturaleza.

Investigación de la opinión pública (p.12).

No cabe dudas, de que el surgimiento de la comunicación organizacional como carrera, ha permitido mejores respuestas a las necesidades comunicacionales de las organizaciones, sin embargo, la propia denominación de la carrera tiene un efecto tautológico y hacia el interior, lo instruccional se encuentra ampliamente desarrollado, lo cual permite dotar a los estudiantes de una amplia comprensión teórica de su objeto de trabajo, pero no es explícito en el sistema de saberes procedimentales declarados como habilidades, ni la manera de alcanzarlos, asimismo, los vínculos con los escenarios en que debe desempeñarse y la ética a develar en ellos, no están planteados como sistemas inherentes a la formación.

Tercera Etapa ubicada a partir de 2002 a la actualidad: Énfasis en la formación del profesional de la carrera Comunicación Organizacional con un enfoque basado en competencias.

El año 2002 se plantea a la formación del profesional de la comunicación un nuevo giro a nivel curricular cuando se establece un año de formación básica y cuatro años de especialidad para las carreras de Periodismo, Publicidad y Marketing y Comunicación Organizacional, esta última se oficializa entonces con el nombre de Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas (CORP).

Este giro en los planes de estudio en cuanto al tiempo que se le dedica a las disciplinas del ejercicio de la profesión permite una profundización favorable a la especialización del profesional en cuanto a la respuesta que debe dar a la gestión de la comunicación en la institución. También hay una declaración expresa en el Plan de Estudios hacia su formación integral.

En el año 2004, se define una nueva figura en el esquema formativo de este profesional de la comunicación: El Consejo de Facultades de Comunicación Social en Ecuador, en sesión del 9 de febrero de 2004, se designan Coordinadores Académicos de las diversas especialidades, entre ellas la de Comunicación Organizacional y Relaciones Públicas (CORP), de conformidad con lo dispuesto en el literal 11 del Art. 46 del Estatuto de la Educación Superior Ecuatoriana.

Según Reglamento institucional a tales efectos, los Coordinadores Académicos de Especialidades, constituyen un apoyo fundamental para la gestión académica, planificación, coordinación y ejecución de los planes, programas y prácticas del desarrollo académico, sin embargo, dichos planes y programas no dejan establecidos los objetivos ni vías conducentes a tales componentes y el peso fundamental de la formación se carga a la caracterización de las diferentes áreas conceptuales de la comunicación organizacional con una mirada descriptiva hacia la formación en habilidades.

El advenimiento del enfoque basado en competencias, marca un nuevo punto de giro en los

planes de estudio y a partir del julio de 2006, se inicia en las Facultades de Comunicación Social del Ecuador la concreción de propuestas para la contextualización de la formación basada en competencias y créditos en las carreras de comunicación.

Este proyecto nacional de actualización y rediseño curricular para todas las carreras de comunicación social, concreta su primer acercamiento en el 2007 en un sentido de perfeccionamiento continuo que alcanza la actualidad.

El Plan de Estudio –enfocado en competencias- especifica los cinco propósitos que apuntan a los saberes que se deben alcanzar en la formación del comunicador organizacional, esto es:

Ejercer plenamente las libertades informativas para buscar, recibir, intercambiar, producir y difundir información veraz, verificada, oportuna, contextualizada, plural, sin censura previa de los hechos, acontecimientos y procesos de interés general, con responsabilidad ulterior. Aplicar las nuevas tecnologías de la información en la convergencia mediática para elaborar, editar y difundir contenidos comunicativos en el entorno de la sociedad del conocimiento, con ética profesional.

Codificar el lenguaje de los géneros y estilos de la comunicación para la formulación de los mensajes en su calidad de reportero, redactor, periodista especializado, editor, director y/o administrador de los medios de comunicación tradicionales y/o virtuales para consolidar los derechos ciudadanos y la cultura de transparencia.

Asumir las Ciencias de la Comunicación en los procesos comunicativos, los medios que emplean y el conjunto semiótico que construyen para generar un pensamiento complejo que le permita comprender la naturaleza de la sociedad, la dimensión individual y social de la comunicación con una actitud científica y crítica.

Gestionar la comunicación en los distintos niveles, formatos y soportes dentro de áreas laborales por competencia tales como comunicación organizacional, relaciones públicas, planificación estratégica y consultoría de la comunicación para administrar y/o ejecutar proyectos, programas campañas y eventos de comunicación para los medios, industria cultural, organizaciones públicas y privadas de diferente tipo que apunten al logro del buen vivir de los ecuatorianos (ULEAM, 2011-12, pág. 12)

Se alude al Proyecto Tuning como referente que permite tipificar competencias que a nivel del Plan de Estudio están delimitadas en genéricas y específicas y se ofrece lo que el Plan de Estudios denomina estructura de las competencias en la que se toman como elementos estructurales: los aprendizajes esperados y las listas de asignaturas vinculadas o que tributan al saber, al saber hacer y al saber ser, (ULEAM 2011-2012, p.12) con lo cual quedan fuera del análisis los componentes genuinos de la competencia reconocidos en la literatura

acreditada Tobón (2008, 2014), Tejeda & Sánchez (2009), Perrenoud (1997, 2004), Bisquerra (2007, 2009), entre otros y, que de estar tomados en cuenta, se constituirían en guía –necesaria- para la acción formativa.

Tales logros en el aprendizaje, como se ha dicho con anterioridad, se asocian a listas de asignaturas, pero no se define cuáles son las orientaciones programáticas y metodológicas que permiten ubicar al estudiante en los contextos reales que permitan su formación ascendente en la planificación de actividades, ni se desarrolla la concepción de un componente actitudinal que permita evidenciar su responsabilidad y empatía con los públicos para la gestión de dicha comunicación en la institución u organización.

A partir de los datos obtenidos en el análisis histórico, el autor observa un movimiento tendencial que va desde la comunicación organizacional como componente instruccional de la comunicación social en general, hasta su definición como objeto de la profesión de la Carrera Comunicación Organizacional.

La fisonomía de la comunicación organizacional, como objeto de la profesión comunicador organizacional se devela como un saber que posibilita la relación y el entendimiento humano en las organizaciones con un centro de esencia en la gestión de dicha comunicación.

La gestión de la comunicación organizacional, aunque declarada como competencia específica en los planes y programas de la carrera Comunicación Organizacional precisa de una operacionalización pedagógica que favorezca la formación integral del profesional en la aspiración que impone el saber, el saber hacer y el ser.

CONCLUSIONES

Desde una perspectiva histórico lógica, se demuestra la importancia de la gestión de la comunicación institucional como un desempeño cardinal del profesional de la comunicación.

A pesar de su importancia y de su declaración como competencia en los planes y programas de la carrera Comunicación Organizacional, la teoría pedagógica para la formación y desarrollo de la competencia profesional gestión de la comunicación institucional con fundamento en las dimensiones del proceso de formación del profesional, un enfoque basado en competencias, que deleve las articulaciones entre los saberes instruccionales, procedimentales y actitudinales de manera que garanticen dicha formación y desarrollo para el manejo de distintos tipos de mensajes, la portavocía, la imagen y la reputación corporativa en atención a la ética de la profesión, sigue en pie.

Queda demostrado que en la práctica del proceso formativo del comunicador organizacional se precisa definir el movimiento estratégico de dicha formación y desarrollo de la gestión de la comunicación institucional, esto es, los elementos constitutivos de la actividad a) orientación, a partir de la determinación de necesidades, motivos y tareas; la ejecución como

acciones y operaciones relacionadas con dichas necesidades, motivos y tareas y la finalidad, que no deja de lado las condiciones de realización y los logros.

BIBLIOGRAFÍA

Rodríguez, M. & Trelles, I. (2006). La formación universitaria del comunicador social en Cuba: periodistas y comunicadores institucionales. Revista Universidad de La Habana, (263) (264)...

Orellana, K. & Pillco, T. (2010). Comunicación de la identidad e imagen institucional del registro civil de Azuay. Tesis de Licenciatura en Comunicación, mención: Relaciones Públicas. Cuenca, Ecuador.

Tobón, S. (2008b). La formación basada en competencias en la Educación Superior: El enfoque complejo. Guadalajara: Universidad Autónoma de Guadalajara. Curso IGLU.

Tejeda Díaz, R. (2008). La formación por competencias profesionales en los contextos universitarios a través de proyectos. Una experiencia en la carrera de Ingeniería Mecánica. La Habana. 6to Congreso Internacional Universidad 2008. Palacio de las Convenciones ISBN 9789592820692.

Horrutiner, P. (2006). La Universidad cubana: el modelo de formación. La Habana: Ed. Félix Varela. La Habana: Felix Varela.

□Horrutiner, P. (2008).La Universidad Cubana: el modelo del profesional. La Habana: Editorial Félix Varela

Álvarez de Zayas, C. (1999).La escuela en la vida. La Habana: Ed. Pueblo y Educación.

Bisquerra, R. (2007). Las competencias emocionales. Madrid: Educación XXI.

Fuentes, H. (2009). Pedagogía y Didáctica de la Educación Superior. Santiago de Cuba, Cuba: Centro de Estudio de Educación Superior "Manuel F. Gran".

Zabalza, M. (2003). Las competencias docentes del profesorado universitario: calidad y desarrollo profesiona. Madrid: Narcea.

Zabalza, M (2009). Ser profesor universitario hoy. La Cuestión Universitaria.

ISSN 2009 1988 236x

Zabala, Z. & Arnau, L. (2007). 11 Ideas Clave. Cómo aprender y enseñar competencias. Barcelona: Graó.

Samachiaro, N (2016). Competencias transversales.

<http://www.med.unne.edu.ar/internado/transver.htm>. Recuperado 12 diciembre

2016

Trelles, I. (2002). Gestión de Comunicación Institucional: reflexiones en torno a un concepto y una praxis. Revista de la Asociación Cubana de Comunicadores Sociales (10).

Costa, J. (2013) El DirCom hoy. Dirección y Gestión de la Comunicación en la nueva

economía. Barcelona: Costa Punto Com.

Montealegre, R. (2005). La actividad humana en la psicología histórico cultural. Revista Avances en la Psicología Latinoamericana, 23 (3-4)