

COMUNICACIÓN INTERNA

UNA OPORTUNIDAD DE MEJORA PARA LA EMPRESA

“ La mayoría de los problemas en las organizaciones están relacionados con una mala gestión formal de la comunicación. Se generan conflictos y situaciones que dañan la **eficiencia, la productividad y el clima laboral.** ”

A través de una gestión formal de comunicación interna, las empresas comparten sus valores, visión y objetivos entre sus colaboradores. La **Comunicación Interna** contribuye, en buena parte, a que el personal esté alineado con la estrategia corporativa y que los equipos sean lo suficientemente efectivos y productivos para alcanzar con éxito los objetivos estratégicos. Por tanto, cuidar y gestionar formalmente la comunicación es esencial para la vida sana de las organizaciones. Gran parte de los problemas en las organizaciones están directamente relacionados con una mala o no planificada gestión de esa comunicación interna. No resolver estos problemas a tiempo por falta de conocimiento, análisis, herramientas adecuadas o abordaje profesional compromete a la organización y acabará teniendo consecuencias en los resultados.

LA COMUNICACIÓN INTERNA COMO VALOR ESTRATÉGICO.

Comunicar significa compartir, poner en común ideas, sensaciones, opiniones y pensamientos. En la empresa, la comunicación ha adquirido un rol fundamental como elemento constructor y difusor de la **cultura corporativa**. La comunicación ayuda a las organizaciones a transmitir los valores intangibles sobre los que se asienta **su identidad** y su negocio, que son sus **activos más preciados**.

Así entendida, la comunicación formal en función de apoyar el proyecto empresarial, proporciona coherencia e integración entre objetivos, planes y acciones. Las empresas que le otorgan esa importancia estratégica se comunican internamente para motivar a sus colaboradores y mantenerlos al tanto de sus éxitos y fracasos, asegurar que las metas y objetivos son bien comprendidos por todos y recoger aportes para enriquecer los procesos y resultados corporativos.



Sin embargo, a pesar de todos los beneficios, aún nos encontramos con organizaciones que descuidan su comunicación y se niegan a invertir en algo que todavía interpretan como un gasto. **¿Qué problemas aparecen como consecuencia de una mala comunicación interna?**

Conflictos derivados de una pobre gestión formal de comunicación interna.

Detallamos un listado de algunas dificultades generadas por la falta de comunicación organizacional (que puede ser completado en función de la realidad de cada organización). Las consideramos oportunidades de mejora cuyo abordaje nos acercará a un nuevo modelo de empresa que ponga a las personas en el centro de la gestión y que entienda los beneficios de pasar de estructuras organizacionales cerradas a estructuras más horizontales donde **la colaboración, el diálogo y el conocimiento compartido** son fundamentales para la gestión.

1 FALTA DE COLABORACIÓN Y COMPROMISO

Si tu personal no se siente parte de la organización, su grado de compromiso será muy pobre. Muchas veces la dirección invierte mucho tiempo en definir los objetivos estratégicos, la misión y la visión pero luego, al no comunicarlos o no hacerlo de la manera adecuada, no logra el alineamiento del personal con la estrategia corporativa tan necesario para el buen clima laboral y los resultados.

2 DIFICULTADES EN LA CIRCULACIÓN DE LA INFORMACIÓN

La **información operativa** carece de circuitos para circular en tiempo y forma, generando dificultades en las operaciones y pérdida de productividad.

Si los flujos de comunicación (sean ascendentes, descendentes, horizontales o transversales) no corren por canales formales con la **transparencia** y velocidad adecuadas, se producen **vacíos de información** que son llenados por el rumor, prejuicios positivos o negativos verosímiles pero falsos y que desvían la atención de la **gestión profesional**.

3 PROFUSIÓN DEL RUMOR Y DE UNA CULTURA BASADA EN LA “CONFIDENCIALIDAD” Y LA DESCONFIANZA



4 DESPROTECCIÓN DEL TALENTO

Para poder desarrollar el talento y retener a las personas claves de la organización es fundamental el conocimiento del desempeño de las mismas; y sin profundas bases de información dinámicas resulta muy difícil la gestión de esta importante variable para el crecimiento organizacional.

Si no dejas hablar y escuchas a tu personal, cualquier acción puede acabar en negatividad, secretismos y rumores. La desidia ante ciertos mensajes dados por la organización (recibidos con expresiones como „¿para qué me dicen esto? o frases del tipo „otra vez lo mismo) demuestra la apatía de los receptores del mensaje de la comunicación interna, con lo que la atención al mensaje es nula y de ahí se derivarían muchos otros problemas en la **coordinación de acciones**.

6 PROBLEMAS DE ADAPTACIÓN A CAMBIOS Y/O A NUEVAS CONDICIONES DE TRABAJO.

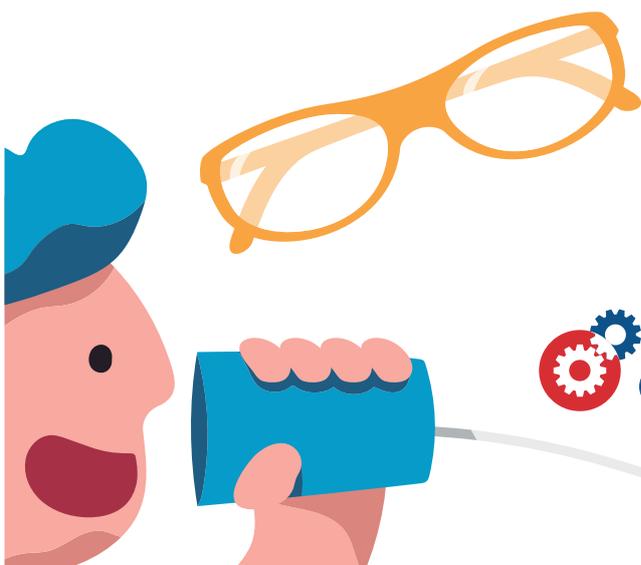
Los cambios en el contexto socioeconómico de los países requieren la urgencia en la capacidad de transformación de las organizaciones que, mientras tanto, están con dificultades para lograr la adaptación a cambios y/o a nuevas condiciones de trabajo necesarias para dar respuesta a la realidad cambiante de los tiempos que corren.

7 COMPLEJIDAD EN LA TOMA DE DECISIONES EFECTIVA

Los incipientes espacios colaborativos en las nuevas empresas demandan una política que fortalezca y reproduzca la necesidad de relaciones entre equipos y distintas operaciones para responder al vertiginoso cambio de los mercados y los comportamientos de los clientes y usuarios. Convertir esta lógica en una cultura que estimule este nuevo modo de hacer, disponiendo de espacios y procesos que faciliten la incorporación de nuevos hábitos y comportamientos, mejorará el desempeño de las organizaciones. Sin embargo, de nuevo muchas empresas aún no han tenido éxito en la implementación de sistemas que permitan la toma de decisiones en equipo de forma eficaz y eso continúa generando dificultades.



5 DETERIORO DEL CLIMA LABORAL





8 POBRE CONOCIMIENTO DEL ORGANIGRAMA Y PROBLEMAS PARA ENCONTRAR EXPERTOS.

Una opaca **comunicación** interna impedirá al personal tener clara cuál es la organización por **departamentos de la empresa**, las personas que forman parte de ella y sus funciones. Así, no sabrán quién se encarga de qué y encontrarán problemas para poder recurrir a la persona adecuada para cada tema, lo que tendrá efectos negativos en su productividad y provocará duplicidades de trabajo en lugar de la deseada colaboración.

UNAS IDEAS FINALES



La mayoría de los problemas en las organizaciones están relacionados con una mala gestión formal de la comunicación. Se generan conflictos y situaciones que dañan la **eficiencia**, la **productividad** y el **clima laboral**. No resolver a tiempo estos problemas provoca consecuencias que terminan por afectar los **objetivos de negocio y beneficios de la organización, así como a su comunicación, reputación e imagen**. Es competencia del liderazgo, reconocer estas dificultades, intervenir y mejorar la salud de las conversaciones. Con conciencia siempre es posible, y necesario, encaminarse hacia lograr un mejor lugar para trabajar. Los resultados vendrán por añadidura.



INFORMES@ORIONGPE.COM



RPM: #957460010

CEL: 957460010

FIJO: (054) 337386



WWW.ORIONGPE.COM