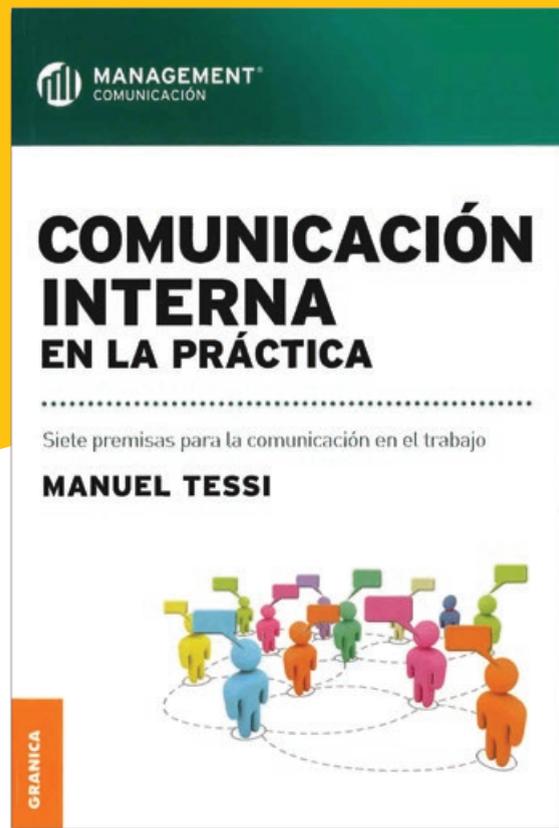


Recomendamos Leer

COMUNICACIÓN INTERNA EN LA PRÁCTICA
¿QUÉ HACEN LAS ORGANIZACIONES QUE SE DESTACAN EN COMUNICACIÓN INTERNA? LAS PRÁCTICAS DE VANGUARDIA DEMUESTRAN QUE LA COMUNICACIÓN EN EL ÁMBITO LABORAL ALCANZA LOGROS PROFUNDOS CUANDO SE GESTIONA DE MANERA TRANSVERSAL.



(...) Se dice que en materia de comunicación existen “palabras mágicas” que acercan, mejoran y hacen crecer las relaciones. “Gracias”, “por favor”, “disculpa” son algunas de las más conocidas, pero también hay otras expresiones muy potentes que pueden sumarse a la lista. “Me equivoqué” y “tienes razón”, aunque difíciles de decir, son frases muy constructivas.

(...) Hace poco más de dos décadas la comunicación interna no era considerada un problema organizacional; sin embargo, es justo decirlo, tampoco tenía el grado de desarrollo disciplinario que posee en la actualidad. Fue a mediados de los años noventa cuando la situación empezó a cambiar. Uno de los grandes desafíos que marcó ese quiebre fue la inclusión de nuevos medios de comunicación tecnológicos en el trabajo.

(...) Algunas de las “soluciones frecuentes” que más daño le hacen a las organizaciones en la actualidad son aquellas que se polarizan en la emisión de mensajes. Ante las crecientes problemáticas de comunicación laboral, cada vez más específicas y particulares, muchas instituciones parecen estar convencidas de que existe una solución insuperable: producir mayor cantidad de mensajes oficiales.

(...) Dejar que toda la estrategia sea acaparada por la transmisión de mensajes informativos sobre la empresa es un error frecuente del mercado, porque no contempla las múltiples decodificaciones y recordificaciones de los colaboradores. La comunicación oficial genera así una suerte de narcisismo organizacional que, según indicadores integrados, conforma un importante germen de apatía en los trabajadores.

(...) La escucha puede generar que los empleados se convenzan *motu proprio* en un plazo mucho más corto de lo que a la organización a veces le toma meses o años lograr, emitiendo gran cantidad de mensajes.

(...) Cuando una organización dialoga, es decir, habla y escucha, y no solo escribe y lee, equilibra otro de los polos de la gestión integrada, logrando un orden más sustentable en la emisión.

(...) Las prácticas más avanzadas demuestran que las organizaciones que invierten en capacitaciones de comunicación interna destierran el mito de que la comunicación es una habilidad natural innata.

(...) Hemos observado que cuando los colaboradores pueden conversar en espacios formales sobre los temas que la dirección propone como metas, la gestión de comunicación interna potencia el desarrollo comunicacional, tanto individual como colectivo, dentro de la organización.

(...) Las mejoras de fondo en comunicación interna se logran con una gestión integrada, y que la efectividad de dicha gestión debe ser evaluada con métricas que sean igualmente integrales.

(...) Cuando se sostiene durante varios ciclos la premisa medir los logros, deja de ser necesario que el área de Comunicaciones tenga que hacer una venta interna para demostrar la importancia de escuchar. Al tiempo son los propios directivos, gerentes y jefes de la organización quienes pasan a requerir estos indicadores periódicamente.

(...) Y si tantas horas de nuestra vida están signadas por el trabajo, no resultaría nada inapropiado tomar la comunicación laboral como algo que requiere reflexión personal y acción individual. Ya no se trata solamente del éxito de la empresa, de los objetivos del área o de las metas del equipo. Ni siquiera es cuestión de nuestra carrera profesional. Se trata de la energía que generamos para nuestra propia vida.

Este libro se
encuentra a la venta
en el **IEEM**

Comunicación interna en la práctica

Manuel Tessi

GRANICA. Buenos Aires, 2016.

264 págs.