

Capital Humano

- Relaciones laborales y prevención

Comunicación Interna y motivación

Cid, Flor

Capital Humano, Nº 373, Sección Relaciones laborales y prevención / Tribuna, Marzo 2022, Wolters Kluwer



Flor Cid

Directora de FlorCidComunicacion y de www.muysegura.com



Recientemente, he tenido la ocasión de leer un artículo lanzado por Proa Comunicación en el que se hace referencia a la influencia de la Comunicación Interna y el trabajo en equipo en la motivación. Me ha parecido muy interesante y útil poder traerlo a colación dentro de mi colaboración mensual dedicada a la Comunicación Interna. Ana Heras Piedrabuena, directora de Recursos Humanos de Proa, especializada en RR.HH., coaching grupal, formación y selección de altos ejecutivos, destaca en su tribuna de opinión que *«la falta de trabajo en equipo y la deficiencia en la comunicación interna, deben ser vistos como grandes obstáculos para el rendimiento anímico y físico, para la salud general»*.

La experta parte de una premisa absolutamente reconocida y necesaria, y es que una compañía la integran y conforman todos sus componentes. Este enfoque se convierte hoy casi en una obligación para las estrategias de las empresas que deseen permanecer con éxito y perspectivas de crecimiento en el nuevo escenario marcado por el Covid, en sus distintas fases de evolución. En opinión de la portavoz de Proa, y no puedo estar más de acuerdo, los trabajadores quieren sentirse escuchados, *«quieren sentir que son importantes para la empresa y que su trabajo es evaluado y valorado»*. Ella lo cataloga, de hecho, como uno de los instintos más primarios y potentes del ser humano.

Otro aspecto muy destacable en el que incide es en el hecho de que las organizaciones, en multitud de ocasiones, recurren a la contratación de los servicios de determinadas consultoras cuando desean evaluar cómo es su relación con los clientes o en qué aspectos/procesos deben implementar mejoras. Según su criterio y experiencia, si recurrieran directamente a preguntarles a los empleados, estos adquirirían una necesaria capacitación *«para hacer un autodiagnóstico y contribuir a implementar las mejoras»*. Entramos en este punto en el terreno del empoderamiento de los empleados, el cual repercute directamente en su nivel de motivación y supone *«una vía de comunicación fluida con la dirección de la empresa»*. No es la primera vez que escribimos sobre el valor de la comunicación bidireccional en el marco del día a día de las compañías, y viene a corroborar las ventajas que supone para su mejora, a la par que contribuye a incrementar la satisfacción laboral, *«reducir el absentismo y mejorar el ambiente laboral y la productividad»*, expresa Ana Heras Piedrabuena en su artículo.

Como conclusión, la escucha activa de los trabajadores está adquiriendo un peso fundamental dentro de las filosofías empresariales, tanto por su valor interno, propiciando un ambiente laboral óptimo, motivante y facilitador del desarrollo de las estrategias pactadas; como en lo que se refiere al exterior, ya que posiciona a las organizaciones que inciden en esta estrategia como referentes en sus distintos sectores, algo que en el marco socio-laboral actual es clave para el éxito de los negocios desde una perspectiva integradora.

