



COMUNICACIÓN Y TRABAJO EN EQUIPO

CONTEXTO ORGANIZACIONAL- EMPRESARIAL

CONTEXTO ORGANIZACIONAL-EMPRESARIAL

Entrando en materia, en lo que refiere al contexto organizacional-empresarial, la comunicación constituye un campo relativamente joven. Comienza a hablarse de comunicación organizacional en los años cincuenta del siglo XX, pero no es hasta la década de los setenta que se manifiesta como disciplina, al adquirir un *corpus* independiente en el campo de las ciencias sociales con la aparición de la obra "*Communication Within Organizations*", del autor norteamericano Charles Redding, a quien se considera el "padre" de la comunicación organizacional (Díaz y Guzmán, 2014).



Al profundizar en el concepto de comunicación organizacional, se entiende que esta se refiere a los procesos de intercambio de información que llevan a cabo las instituciones, intrínsecos a su cultura y normas internas. Por esta razón, es vital que la comunicación entre los distintos niveles jerárquicos, desde la base operativa hasta la dirección, sea fluida y efectiva.

Sin duda esta habilidad tiene una relevancia esencial. Pues no solo facilita la transmisión de información, sino que también es determinante en la creación de relaciones sólidas, la motivación de equipos y la resolución de conflictos.

Una comunicación efectiva permite a los líderes expresar su visión de manera clara, inspirando a sus seguidores a colaborar en la consecución de objetivos comunes. Además, promueve un ambiente de confianza y colaboración, donde cada miembro se siente valorado y escuchado. Por lo tanto, la capacidad de comunicarse de manera asertiva y empática, se convierte en un pilar imprescindible para el éxito de cualquier líder.

Sin embargo, la gestión inadecuada de la comunicación en las empresas, puede dar lugar a una serie de problemas que impactan, tanto el ambiente laboral como el rendimiento general de la organización.

Entre los efectos más comunes se encuentra la confusión y los malentendidos, porque la falta de claridad en la comunicación puede llevar a que los empleados no comprendan adecuadamente sus roles y responsabilidades, resultando en errores y confusiones.

De igual manera, la baja moral y la desmotivación se convierten en consecuencias frecuentes, debido a que cuando los empleados sienten que no se les escucha o que no se les informa debidamente, su satisfacción laboral disminuye, lo que repercute en su motivación y compromiso.

Los conflictos internos también emergen como un problema significativo; una comunicación deficiente puede generar malentendidos y disputas entre empleados o departamentos, deteriorando así las relaciones laborales y afectando el trabajo en equipo. Por ende, genera baja productividad, dado que la falta de información clara y oportuna puede provocar retrasos en los proyectos y una reducción en la eficiencia operativa, dado que los empleados pueden perder tiempo buscando respuestas o aclaraciones.

Por otro lado, las dificultades en la toma de decisiones son otra consecuencia de la comunicación ineficaz, puesto que esta puede obstaculizar la recopilación de información necesaria para tomar decisiones informadas, lo que puede resultar en elecciones mal fundamentadas. La pérdida de talento se convierte en un riesgo real, en un ambiente laboral donde la comunicación es deficiente; los empleados pueden buscar oportunidades en otras organizaciones, donde se sientan más valorados y escuchados.



Otro impacto de no gestionar la comunicación organizacional, es a nivel de la reputación de la empresa, la cual se verá afectada, puesto que una comunicación interna ineficaz puede proyectar una imagen negativa hacia clientes y socios. Finalmente, la innovación se ve limitada, puesto que la falta de comunicación abierta restringe el flujo de ideas y la colaboración entre empleados, lo que a su vez puede frenar el desarrollo de nuevas soluciones.

