**IMPORTANCIA DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

**Act3\_CO\_Walter Guillermo Aguilar Castañeda**

**Introducción**

Dentro de las acciones significativas del desarrollo organizacional está la comunicación, expresada técnicamente como el proceso de emisión y recepción de mensajes. Este proceso puede ser interno o externo. El primero se establece a través de las relaciones de los integrantes dentro de la misma organización y la externa que concierne básicamente a la imagen que la organización proyecta hacia el exterior.

La efectividad y buen rendimiento de una organización depende en gran medida de una buena comunicación. Así pues, la comunicación organizacional estudia las formas más eficientes dentro de una organización para alcanzar los objetivos esperados.

**Problemática existente**

El mejoramiento de las relaciones interpersonales, la eliminación de fuentes de conflicto, el desarrollo de actitudes proactivas son aspectos fundamentales para la funcionalidad de la organización, mismos que deben ser apuntaladas a través de mecanismos de comunicación. En los organismos públicos de nuestro Estado y los Ayuntamientos Municipales se da poca importancia a los aspectos relativos a la comunicación, no existe interés por mejorarlos, en detrimento de la funcionalidad, el cumplimiento de las funciones, el manejo de la información, el bienestar de los empleados, el cumplimiento de los objetivos de las dependencias y la misma imagen institucional. En muchos de los casos el personal no conoce y mucho menos se identifica con los objetivos y metas institucionales. La comunicación es básicamente jerárquica y centralizada, basada en órdenes, mandatos y aceptación de políticas, no se atienden como algo fundamental las necesidades de sus integrantes y sus aportes al desarrollo de la institución, lo que repercute en forma directa en la falta de calidad, eficiencia y oportunidad en la prestación de los servicios, obras y acciones a la ciudadanía.

**Intervención**

Para poder modificar la forma de cómo entender la comunicación en nuestras instituciones públicas, es necesario realizar cambios de fondo desde una concepción de desarrollo organizacional y no de forma aislada, ya que cualquier acción emprendida en este sentido, caería en terreno estéril y sus beneficios no serían perdurables.

Como se ha constatado es difícil encontrar una concepción de Desarrollo Organizacional que no traiga implícita una condición de cambio, como un proceso planeado, de cambios paulatinos, orientados al logro de objetivos y metas de la organización o institución en cuestión. Su implementación implica pues, un compromiso total de la organización, empezando por sus directivos.

A través de un Plan de Desarrollo Organizacional que tenga este carácter integral, con las cualidades para ser aplicado de manera efectiva, que pueda ser evaluado y sea flexible para ajustarse a las necesidades cambiantes de la administración pública.

**Conclusiones**

En este contexto la comunicación organizacional, debe ser en nuestras instituciones públicas, el hilo conductor para mejorar las relaciones interpersonales. Pasando de una forma de comunicación tradicional, basada en decisiones impuestas e instruidas por la autoridad a un esquema de participación activa de los involucrados (Presidentes, Secretarios, Directores, niveles intermedios y empleados operativos). Perfeccionando la Comunicación Vertical entre Directivos subordinados, mejorando la transmisión de Instrucciones y la planificación de las tareas, la información relativa a procedimientos, prácticas, políticas, valoración del rendimiento de los empleados, etc. Y la comunicación horizontal (entre personas que intervienen en procesos comunes), que le dan sentido a la función que realizan y su aportación al servicio o bien final que la institución produce. Con relación a la comunicación externa, el cambio debe orientarse a brindar una mejor información a los ciudadanos sobre los servicios, procedimientos y tramites que realiza la institución, dar a conocer las obras y acciones ejecutadas con recursos públicos, en un ejercicio que también abone a la transparencia y rendición de cuentas y que no se conviertan en espacios exclusivos de promoción de personas con fines políticos.

Debemos considerar respecto a esto que la comunicación organizacional es una herramienta importante de gestión para el conocimiento, identificación de requerimientos y corrección de acciones que permiten mejorar los sistemas productivos a partir de intervenir directamente los procesos de interacción de la estructura organizacional.

[Learn more about books on Google Play](https://books.google.com/support/bin/topic.py?topic=28528)

Final del formulario

**Page 42**

Aplicado a la gestión de la **empresa** la diversidad que es todavía más importante   
es la que yo llamo diversidad ... de ser y **opinar libremente**, de modo diferente a   
la corriente general (lo corporativamente correcto en ese momento), de ofrecer ...

Buy and read instantly wherever you go with books on Google Play

[Learn more](https://books.google.com/help/ebooks/overview.html)