

TALLER

"MEJORAR LA COMUNICACIÓN EMPRESARIAL"

(PSICOLOGIA ORGANIZACIONAL)

LIC. LINDSAY VAZQUEZ GUENDOLAY



PRESENTA LA ALUMNA: NATHASHA VANESA AGUILAR MENDEZ

**6TO CUATRIMESTRE, GRUPO UNICO. LIC. EN PSICOLOGIA,
SEMIESCOLARIZADO.**

PICHUCALCO, CHIAPAS. 12 DE JUNIO DE 2021

PROPÓSITO:

Mejorar la comunicación de los individuos de la empresa

OBJETIVO:

Obtener un ambiente cómodo y favorable para todos dentro de la empresa, donde puedan desarrollar sus actividades de la mejor manera y tener una mejor comunicación y convivencia.

INTRODUCCIÓN

Los riesgos psicosociales y el estrés laboral se encuentran entre los problemas que más dificultades plantean en el ámbito de la seguridad y la salud en el trabajo. Afectan de manera notable a la salud de las personas, de las organizaciones y de las economías nacionales.

En torno a la mitad de los trabajadores europeos consideran que el estrés es un elemento común en sus lugares de trabajo, y contribuye a cerca de la mitad de todas las jornadas laborales perdidas. Como muchas otras cuestiones relativas a la enfermedad mental, el estrés suele interpretarse mal o estigmatizarse. No obstante, si los riesgos psicosociales y el estrés se plantean como un problema de las organizaciones, y no como un defecto personal, se pueden gestionar como cualquier otro riesgo para la salud y la seguridad en el trabajo.

Los riesgos psicosociales se derivan de las deficiencias en el diseño, la organización y la gestión del trabajo, así como de un escaso contexto social del trabajo, y pueden producir resultados psicológicos, físicos y sociales negativos, como el estrés laboral, el agotamiento o la depresión.

Cuáles son los riesgos psicosociales

Son características nocivas de la organización del trabajo, que podemos identificar a través de cuatro dimensiones:

1. exceso de exigencias psicológicas: cuando hay que trabajar rápido o de forma irregular, cuando el trabajo requiere que escondamos los sentimientos, callarse la opinión, tomar decisiones difíciles y de forma rápida;
2. falta de influencia y de desarrollo: cuando no tenemos margen de autonomía en la forma de realizar nuestras tareas, cuando el trabajo no da posibilidades para aplicar nuestras habilidades y conocimientos o carece de sentido para nosotros, cuando no podemos adaptar el horario a las necesidades familiares, o no podemos decidir cuándo se hace un descanso;
3. falta de apoyo y de calidad de liderazgo: cuando hay que trabajar aislado, sin apoyo de los superiores o compañeros y compañeras en la realización del trabajo, con las tareas mal definidas o sin la información adecuada y a tiempo;
4. escasas compensaciones: cuando se falta al respeto, se provoca la inseguridad contractual, se dan cambios de puesto o servicio contra nuestra voluntad, se da un trato injusto, o no se reconoce el trabajo, el salario es muy bajo, etc.
5. la doble presencia: el trabajo doméstico y familiar supone exigencias cotidianas que deben asumirse de forma simultánea a las del trabajo remunerado. La organización del trabajo en la empresa puede impedir la compatibilización de ambos trabajos, a pesar de disponer de herramientas y normativa para la conciliación de la vida laboral y familiar. Las mujeres siguen realizando y responsabilizándose del trabajo doméstico y familiar, por lo que la doble presencia es más prevalente entre el colectivo de mujeres.

TEMA:

MEJOR COMUNICACIÓN ENTRE LOS INDIVIDUOS DE UNA EMPRESA

La comunicación en una empresa, conocida como la comunicación organizacional, es un factor determinante en el éxito de una empresa; una buena comunicación es sinónimo de eficiencia, organización y coordinación, mientras que una mala comunicación puede ser motivo de ineficacia, desorden y conflictos internos.

La comunicación en una empresa debe basarse en un lenguaje claro, simple y comprensible para el receptor. Debe ser oportuna, el mensaje debe llegar al receptor en el momento indicado. Y debe ser precisa, no debe utilizar adornos lingüísticos ni información innecesaria.

La comunicación empresarial se define como la manera de interactuar hablada o escrita que se realiza entre la gente que forma la empresa y se clasifica en: comunicación interna y comunicación externa de la organización.



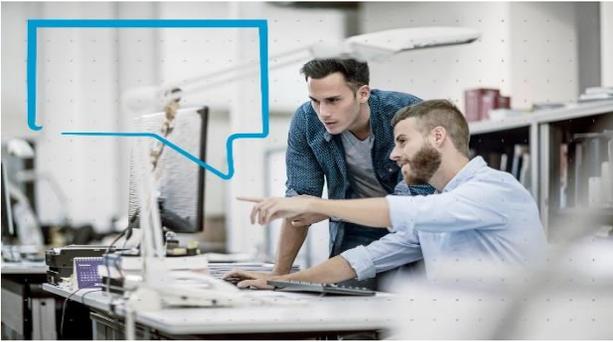
La comunicación interna tiene lugar dentro de las organizaciones, y fluye en diferentes direcciones, fluye hacia abajo (hacia el staff), hacia arriba (hacia managers, dirección) y horizontalmente (entre manager-manager; staff-staff; etc.).

La comunicación comercial o externa incluye interacciones entre organizaciones y el entorno externo. Por ejemplo, una organización puede comunicarse con miembros del público, como clientes actuales y potenciales, y con otras organizaciones, como proveedores, oficinas gubernamentales y los medios de comunicación.

ACTIVIDADES:

Construir equipos:

Realizar actividades recreativas en grupo permite crear lazos de confianza y afianzar la comunicación entre las personas. Este tipo de actividades fomentan el bienestar y el compromiso de los colaboradores



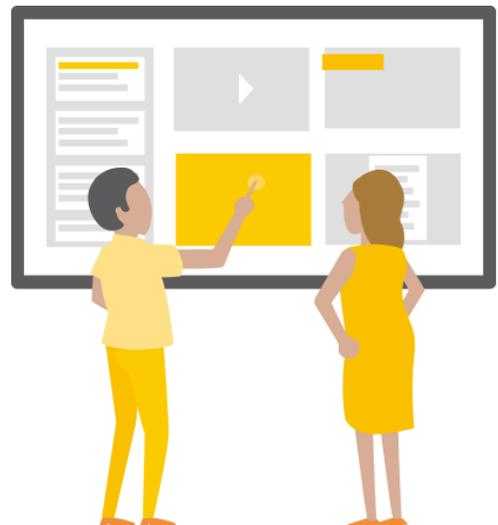
Tablón de anuncios

Para determinados temas, como situaciones puntuales, urgentes o relevantes se puede utilizar un tablón de anuncios que todos los miembros de la empresa puedan consultar. Si queremos que sea realmente útil, es necesario fomentar la participación de los empleados, poniendo en marcha alguna iniciativa interesante como comidas de departamentos un determinado día de la semana, propuestas para jugar al pádel después del trabajo...



Buzón de sugerencias

La comunicación interna, para que realmente funcione, debe ser bidireccional y basarse en el respeto y la confianza. No obstante, habrá temas delicados en los que el empleado no quiera dar a conocer su identidad o expresar una opinión concreta por el recelo a no ser entendido. Esto se soluciona con la colocación de un buzón de sugerencias.



Eventos extraordinarios

Realizar actividades puntuales fuera de la oficina mejora el clima laboral porque permite a los compañeros y a los jefes relacionarse de una manera más distendida en un ambiente menos serio.