

Prioridad Comunicación Interna

Médicos Sin Fronteras

Después de las reuniones de contraste

Hemos realizado un conjunto de reuniones con personas de diferentes equipos de Médicos Sin Fronteras en para contrastar la situación de la comunicación interna que preocupa a la organización.

De estas reuniones, básicamente, aparecen algunos puntos clave para mejorar la comunicación interna.

- 1. El volcán de información que continuamente llega a la organización desde y para desarrollar los proyectos de ayuda humanitaria contamina la comunicación interna.** Comunicarse, como equipo de equipos, no supone disponer de toda la información que llega. Personalmente he trasladado a la dirección que se inicie un proceso para encauzar y distribuir esta información que no es toda para todos: para todos, diferenciadamente.
- 2. Hay un clima, si aparcamos los flujos de información, bueno de comunicación entre los que trabajan en la organización.** Y -esto es todavía mejor- todos están dispuestos a mejorarla.
- 3. Deben, para esto, replantearse los instrumentos con que la organización se intercomunica internamente para optimizarlos:** hacerlos tremendamente útiles.

4. Quiero subrayar un tema: **las personas que trabajan en la organización deben asumir que toda organización funciona a través de dos tipos cruzados de comunicación: la públicamente compartida y la oculta o de pasillo.** Ambas son básicas. Y se complementan: éste es el reto.

5. **Propongo algunos ejes de trabajo para la mejora de la comunicación interna** como resultado de las reuniones en las que he notado una excelente complicidad con la organización desde sensibilidades plurales.

Siete propuestas o líneas de trabajo

Puede aparecer alguna más: lo importante es la concentración. Demasiados instrumentos de comunicación interna crean ruido, descomunicación.

- 1. Convención para la comunicación interna.** Presentación, con discusión, del marco y los elementos que configuran y ayudan a crear una óptima comunicación interna en las organizaciones actuales, hoy.
- 2. Compromisos de trabajo para la comunicación interna.** Elaborados por los equipos de contraste, y con un cuestionario de ideas y desarrollo desde todos los miembros de la organización, será la constitución para la comunicación interna.
- 3. Desayunos con la dirección.** Encuentros informales con diferentes miembros de la organización, mezclando departamentos, niveles de trabajo..., para intercambiar ideas, atmósferas, horizontes, motivación.... en la organización.
- 4. Intranet.** Espacios especialmente significativos, indispensables y mantenidos al día de todo lo que cualquiera necesita saber para estar comunicado con toda la organización. Aquí, menos es más.

5. **Revista interna.** Para los temas más de fondo, para las cuestiones de mejoras en la organización, para compartir valores y horizontes... Con preguntas que responden un conjunto, con listados de temas que preocupan...
6. **Formación de directivos para el liderazgo relacional.** Cursos muy adaptados a la organización. Y otros.
7. **Pizarra en el bar.** Para comunicar, espontáneamente, algunos temas, para sugerir alguna cuestión, para poner un interrogante sobre un tema. Es la comunicación informal/formalizada explicitada.

Calendario

Como primera propuesta, propongo este calendario.

1. Convención: primeros **junio**.
2. Elaboración compromisos: **junio/julio**.
3. Presentación compromisos: **septiembre**.
4. Desayunos: **junio**.
5. Revista interna: **septiembre**.
6. Formación de directivos: **julio**.
7. Pizarra en el bar: **junio**.
8. Intranet: depende tecnología.

Toni Puig
tpuigp@hotmail.com