

## Sesión 2: Comunicación Organizacional



# Agenda

Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
	 Definición de Agenda									
	 Comunicación Organizacional	Comunicación Asertiva - Persuasiva		Equilibrio organizacional y reconocimiento		Engagement		Cambio y Cultura Organizacional		
		Bases Coaching - Preguntas poderosas y escucha empática		Equipo de alto desempeño		Congreso AMEDIRH		Planeación Estratégica		

# Comunicación Organizacional: Comité de Clima Organizacional y Engagement



amedirh

Esta... Añadir t... Agregar aco... Cargar ar... Publicar un m...

Escriba @ para mencionar a alguna persona

FUENTES

jperez publicó un comentario



marav publicó Estado

Hola Jesús! Gracias por abrir este espacio que nos ayudará a estar en mayor comunicación

Comentario · Diciembre 5, 2013



¡Bienvenida, Mara!

Exactamente ése es el objetivo. Hoy ha sido un placer compartir con algunas y algunos de ustedes el excelente desayuno que nos ha brindado AMEDIRH. Muchas gracias, Anaíd; muchas gracias AMEDIRH.

jperez, Diciembre 5, 2013

Comparta sus comentarios aquí...



jperez publicó Estado en [Comite de Clima Organizacional y Engagement](#)

¡Buenas tardes, compañeras y compañeros del Comité!

Aquí les compartimos el material utilizado en la sesión de noviembre.

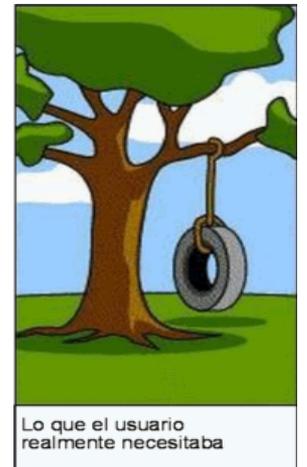
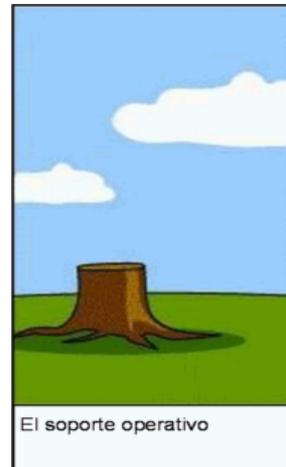
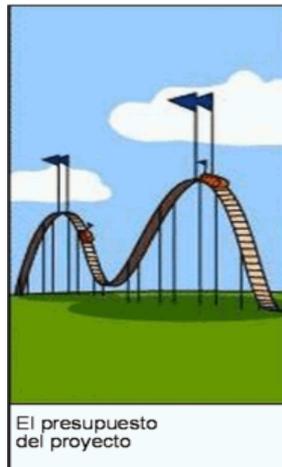
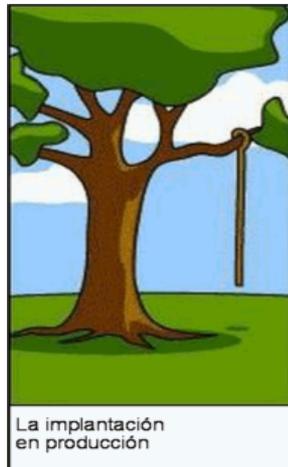
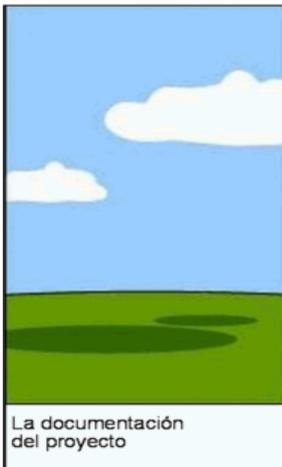
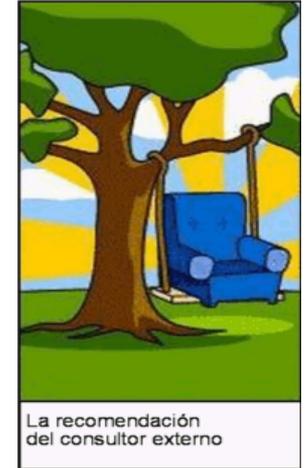
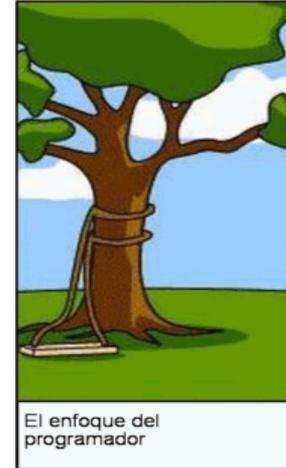
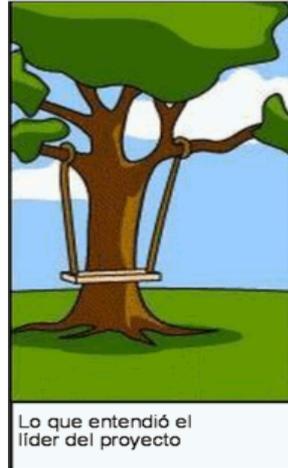
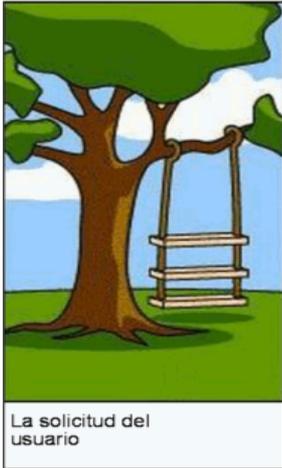
Una excelente noticia que les avanzamos es que si están interesados en compartir buenas prácticas de su actividad ongoing, no es necesario esperar a la próxima sesión sino que podremos compartirlas por este

# ¿Qué es la Comunicación Organizacional?

“ *Proceso por el cual las actividades de una sociedad son coleccionadas y coordinadas para alcanzar las metas de la misma organización y de sus diferentes públicos.* ”

*Business Dictionaty (2014)*

# ¿Cómo se interpreta la comunicación?



# Proceso de Clima Organizacional

## PREPARACIÓN

### Planeación

Estrategia de la empresa

Identificar el objetivo del diagnóstico

Sentido de la acción

Compromiso (incluido directivos)

Alcance de la intervención

Grupo objetivo

Entrevistas con actores clave

### Diseño

Cultura deseada

Valores a medir

Preguntas neutras

Tiempos

Claridad en el Proceso y resultados

Elaborado por un conjunto de personas

Claridad en redacción

Construcción de los instrumentos

### Sensibilización

Conocer las resistencias

Generar confianza

Honestidad

Clara

Congruente

Neutral

Participación mayor al 70%

## EJECUCIÓN

### Aplicación

En papel

En línea

¿Muestra total o representativa?

Elección de la Metodología y muestra

Difusión de Fechas Inicio y fin

Notificación de arranque

Administrar espacios y o personas

Agradecer participación y generar expectativas

### Análisis de resultados

Cuantitativo

Cualitativo

Interpretación

Selección de la herramienta de análisis

Comprender resultados

Generar reporte comparativo

Generar hoja de diagnóstico

Definir estrategia de difusión

### Comunicación de resultados

Comunicación a niveles directivos

Claridad

Dirección de los resultados

Estrategia a seguir

Comunicación global

Sesiones de Focus Group

Diagnóstico comparativo

Definición de diagnóstico final

## SIGUIENTES PASOS

### Creación de Planes de Mejora

Niveles Directivos

Permear a todos los niveles

Identificar personas que faciliten los cambios

Periodicidad para visualizar cambios

Coaching

Definir metas

Kick off

Concretar indicadores

### Seguimiento

Establecer una estrategia

Cumplir con los tiempos estipulados

Identificar avances

Comunicar avances

Encaminar los esfuerzos

Revisión de avances

# Tipos de Audiencias en la Organización



# Comunicación Organizacional:

## Herramienta

Etapa: Preparación Momento: Planeación	Dirección General	Dirección Regional	Gerencia	Coordinación	Jefatura	Operarios	Todos	Recursos Humanos		
Acción 1	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 2	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 3	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 4	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 5	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●
Acción 6	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●

Matriz RASCI

● Responsable   ● Accontable (Ejecutor)   ● Soporte   ● Consultado   ● Informado

# Comunicación Organizacional:

## Construyendo con nuestras Best Practices

Formemos 3 equipos

```
graph TD; A[Formemos 3 equipos] --> B[Cada equipo realizará la comunicación organizacional del momento de una etapa  
15 min]; B --> C[Cada equipo compartirá al resto de la audiencia su estrategia de comunicación  
5 min/equipo];
```

Cada equipo realizará la comunicación organizacional del momento de una etapa

15 min

Cada equipo compartirá al resto de la audiencia su estrategia de comunicación

5 min/equipo



## Matriz RASCI

Etapa: Momento:	Dirección General	Dirección Regional	Gerencia	Coordinación	Jefatura	Operarios	Todos	Recursos Humanos		
	1.									
2.										
3.										
4.										
5.										
6.										

Matriz RASCI

- Responsable
- Accontable (Ejecutor)
- Soporte
- Consultado
- Informado

# Agenda 2014

Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
Definición de Agenda		<b>Comunicación Asertiva - Persuasiva</b>		Equilibrio organizacional y reconocimiento		Engagement		Cambio y Cultura Organizacional		
	Comunicación Organizacional		Bases Coaching - Preguntas poderosas y escucha empática		Equipo de alto desempeño		Congreso AMEDIRH		Planeación Estratégica	

**En una palabra...**

**¿Cómo te vas?**



# IMPACTANDO CON ÉXITO EN LAS ORGANIZACIONES



PULSOVITAL  
CONSULTING GROUP



Francisco von Drateln  
Consultor Senior

[fvondra@pulsovital.com](mailto:fvondra@pulsovital.com)

Huichapan, 2.  
Col. Hipódromo  
La condesa  
Del. Cuauhtemoc  
C.P. 06760  
México  
Tel. 5212 1020