

Estrategias empleadas:

Se identificaron tres tipos de información que necesitaban los colaboradores:

- 1.-la que tiene relación con su trabajo (salario, condiciones laborales, etc.)
- 2.-La específica según la actividad que desempeñan (lo que deben hacer y cómo)
- 3.-La que se relaciona con la cultura corporativa (misión, visión, objetivos, estrategia, etc.)

Después gestionaron la comunicación interna con el fin de dar a conocer los objetivos del negocio y así que puedan ser asimilados por el empleado; de esta manera ese modelo de comunicación interna logro coordinar los esfuerzos de todos para alcanzar las metas, crear el entorno adecuado, impulsar el conocimiento en toda la organización, favorecer el desarrollo del talento y ser flexibles al cambio.

La comunicación interna en Novartis juega un papel fundamental para superar eficazmente toda dificultad, así que el sistema de comunicación que ellos manejan varios objetivos bien definidos:

- Dar claridad y transparencia al proyecto empresarial.
- Fomentar la participación en el día a día de la empresa.
- Involucrar a las personas en una meta y objetivos comunes.

Crearon de un departamento específico de Comunicación interna y una marca interna.

La motivación y la satisfacción de los empleados son fundamentales para cualquier organización y en Novartis lo saben. En esta línea se enmarca el “Proyecto Trébol” cuyas acciones se centran en cuatro objetivos fundamentales:

- Aumentar la eficiencia y eliminar la burocracia a través de la optimización del tiempo y la eliminación de tareas de bajo valor añadido.
- Fomentar la mentalidad positiva y equilibrada.
- Mejorar el entorno laboral facilitando un entorno flexible que posibilite las conciliaciones la vida laboral y familiar.
- Facilitar recursos que apoyan la conciliación de la vida laboral y personal permitiendo elegir un coche familiar.