

Plan de comunicación interna y desarrollo de líderes coaches en empresa metalúrgica

Etchepare, Lucila Lourdes
Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos
Etcheparelucila@gmail.com

Tema

Implementar mejoras en los canales de comunicación y capacitación a los mandos superiores en Liderazgo Coach de MAN-SER.

Método

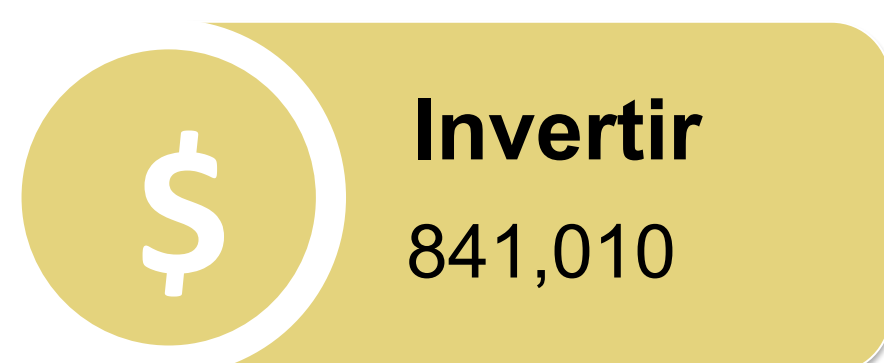
Estudio de caso: se realiza un análisis situacional de la empresa MAN-SER que incluye el análisis PESTEL, Porter y FODA.

Discusión

MAN-SER, una empresa con trayectoria, busca mejorar sus puntos débiles y potenciar sus fortalezas para mantener su ventaja competitiva. En el área de recursos humanos se identifican deficiencias, la comunicación interna es ineficiente y centralizada en los puestos jerárquicos. La falta de liderazgo adecuado y capacitaciones insuficientes también generan problemas, los canales de comunicación interna existentes no se utilizan correctamente, lo que impide la participación y la identificación de los empleados con la empresa. Es necesario brindar feedback a los colaboradores y tener en cuenta sus necesidades, así como adaptar el liderazgo a los cambios.

Principales resultados

Dado que el objetivo principal del trabajo es aumentar las ganancias y afianzar la cultura organizacional, se fortalecen los canales de comunicación existentes, como el **buzón de sugerencias**. También se utilizan **pantallas led** para visualizar novedades y acciones futuras. Se genera un nuevo espacio reuniones periódicas para abordar inquietudes, devolver las sugerencias y proponer mejoras. Además, se incorporan canales informales como **grupos de Whatsapp** y **correo electrónico** para una comunicación más fluida. Pero para implementar estos cambios, se enfatiza la importancia de un estilo de liderazgo que brinde confianza y valore una comunicación interna efectiva, para ello se propone una **formación en liderazgo coach e inteligencia emocional** tanto para los dueños de la empresa como para mandos medios. Estos cambios se traducen para MAN-SER en un aumento de ganancias obteniendo un equipo de trabajo comprometido e identificado con las metas organizacionales, permitiendo un crecimiento no solo a nivel económico sino también a nivel profesional y personal de cada colaborador.



A largo plazo, se recomienda trabajar en encuestas de clima para potenciar esta fortaleza especialmente en tiempos de cambios, ajustar el plan de formación anual según las necesidades y actualizar las descripciones de puestos para evitar sobrecargas de trabajo y mejorar la estructura organizacional.



Objetivos

Principal

PRINCIPAL

Implementar un plan de comunicación interna y formación de líderes coach, para aumentar las ganancias un 5% y lograr afianzar la cultura organizacional.

1

Específico 1:

Mejorar canales de comunicación existentes: buzón de sugerencias y panel de comunicación.

2

Específico 2:

Implementar nuevos canales de comunicación: Grupos de difusión de Whatsapp, correo electrónico.

3

Específico 3:

Capacitar a gerentes y mandos medios en liderazgo coach.