



Trabajo final de Graduación

Capacitación de líderes coach y plan de comunicación

Para Empresa metalúrgica familiar

MAN-SER SRL

Oswaldo Daniel Salagoity

DNI: 16.137.986

Legajo: VRHU10213

Licenciatura en Gestión de Recursos Humanos

Año 2019

Resumen

Julián Mansilla es uno de los dueños y director actual de MAN-SER SRL, encargado de más de un departamento, realizando tanto tareas operativas como estratégicas a la vez. Esta dualidad de gestiones ha derivado en inconvenientes evidentes en el sector de producción y servicios que brinda la empresa, sumando a una falta de comunicación interna entre las áreas que no permite tomar decisiones en conjunto ni el correcto funcionamiento de la producción para lograr los objetivos.

La comunicación interna y el avance de la tecnología son teorías analizadas en este caso, ya que el conjunto de las mismas nos dan las herramientas actuales para trabajar.

Para resolver el problema planteado se presentan tres acciones relacionadas, a medida de esta empresa Pyme familiar. La primera acción es reorganizar el organigrama, dividiendo en dos jefaturas y poder así descomprimir las tareas del gerente. La segunda acción, está relacionada a implementar una actividad diaria que integra a todos los departamentos y permite que la comunicación fluya sin interrupciones. La tercera acción, está relacionada a capacitar a los mandos medios para que cuenten con las herramientas para desarrollar un liderazgo coach que nos permita transmitir valores y lograr la fidelización de cada participante de la organización. Estas acciones son las propuestas para solucionar los problemas planteados.

Palabras claves: Plan de comunicación interna. Capacitación liderazgo coach. Organigrama.

Abstract

Julián Mansilla is one of the owners and current director of MAN-SER SRL, in charge of more than one department, performing both operational and strategic tasks at the same time. This duality of management has resulted in obvious inconveniences in the production and services sector offered by the company, adding to a lack of internal communication between the areas that does not allow joint decisions or the proper functioning of the production to achieve the objectives.

Internal communication and the advancement of technology are theories analyzed in this case, since all of them give us the current tools to work.

To solve the problem, three related actions are presented, tailored to this family-owned SME company. The first action is to reorganize the organization chart, dividing into two headquarters and thus be able to decompress the manager's tasks. The second action is related to implementing a daily activity that integrates all departments and allows communication to flow without interruption. The third action is related to training middle managers to have the tools to develop a coach leadership that allows us to transmit values and achieve the loyalty of each participant in the organization. These actions are the proposals to solve the problems raised.

Keywords: Internal communication plan. Leadership coach training. Organization chart.