

## **CAPITULO 1: PROYECTO DE INVESTIGACIÓN.**

### **1.1.- Título.**

*Análisis de la Comunicación Gerencial en la empresa “Alimentos Del Fuerte”.*

### **1.2.- Objetivo General.**

Analizar el estado actual de la comunicación y habilidades gerenciales en **Alimentos Del Fuerte** y, cómo contribuyen a generar integración, coordinación y espíritu de equipo en la empresa, como sistema organizacional.

### **1.3.- Objetivos Específicos.**

- ⊙ Evaluar el grado en el que los mandos medios e intermedios, perciben el estado de las siguientes variables en la empresa: integración entre niveles jerárquicos; coordinación entre áreas de trabajo; espíritu de equipo; barreras en los flujos de información; y rumores.
- ⊙ Evaluar la frecuencia con la que los mandos medios e intermedios, se perciben retroalimentados en su desempeño laboral, por parte de sus superiores.
- ⊙ Precisar la jerarquía de fortalezas en términos de habilidades gerenciales, presente en los mandos medios e intermedios de la empresa.

- ⊙ Indagar la actitud hacia la comunicación, como una habilidad esencial en el desempeño de todo gerente y/o jefe, por parte de los mandos medios e intermedios de la empresa.
- ⊙ Conocer la opinión de los mandos medios e intermedios, respecto a la contribución de la comunicación, en la gestión empresarial.
- ⊙ Determinar los principales problemas de comunicación, que perciben los mandos medios e intermedios en la empresa.
- ⊙ Identificar las soluciones propuestas por los mandos medios e intermedios, para resolver los principales problemas de comunicación que perciben en la empresa.
- ⊙ Detectar las principales necesidades de información, que presentan los mandos medios e intermedios en la empresa.

#### **1.4.- Preguntas de Investigación.**

- ⇒ ¿Cuál es el grado percibido por los mandos medios e intermedios, respecto a una interacción vertical óptima, entre niveles jerárquicos de la empresa?
- ⇒ ¿Cuál es el grado percibido por los mandos medios e intermedios, respecto a una interacción horizontal óptima, entre áreas de trabajo de la empresa?

- ⇒ ¿Cuál es el grado percibido por los mandos medios e intermedios, respecto a la vivencia de un ambiente de apoyo mutuo, para el cumplimiento de los objetivos comunes que se persiguen en la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuál es el grado en el que los mandos medios e intermedios, perciben la existencia de barreras en los flujos de información de la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuál es el grado en el que los mandos medios e intermedios, perciben la existencia de rumores en la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuál es la frecuencia en la que los mandos medios e intermedios, se perciben retroalimentados en su desempeño laboral, por parte de sus superiores?
  
- ⇒ ¿Cuál es la jerarquía de fortalezas en términos de habilidades gerenciales, presente en los mandos medios e intermedios de la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuál es la actitud hacia la comunicación, como una habilidad esencial en el desempeño de todo gerente y/o jefe, por parte de los mandos medios e intermedios de la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuál es la opinión de los mandos medios e intermedios, respecto a la contribución de la comunicación, en la gestión empresarial?

- ⇒ ¿Cuáles son los principales problemas de comunicación en la empresa, percibidos por los mandos medios e intermedios?
  
- ⇒ ¿Cuáles son las soluciones propuestas por los mandos medios e intermedios, para resolver los principales problemas de comunicación que están presentes en la empresa?
  
- ⇒ ¿Cuáles son las principales necesidades de información, que presentan los mandos medios e intermedios en la empresa?

### **1.5.- Justificación.**

Diversos estudiosos de las organizaciones y de los procesos gerenciales, entre ellos, Peter Drucker, Abraham Nosnik y Salvador Sánchez, otorgan a los mandos medios, es decir, al segmento gerencial, una importancia crucial en el desempeño óptimo del sistema organizacional, al constituirse en los nodos que interconectan las directrices estratégicas (emanadas de la alta dirección y dirección) y el trabajo que se opera en la base de la Organización, a través de la articulación de la infraestructura de recursos productivos y, los procesos de apoyo gerencial. En el capítulo cinco del marco teórico, se ahonda en este aspecto.

A su vez, autores como Chester Barnard, Henry Mintzberg, Myers y Myers, Roger D'Aprix, Gerald Ferris, Joan Costa, Eva Kras, José Giral, Carlos Fernández Collado, Horacio Andrade, Abraham Nosnik y Salvador Sánchez, entre otros, conciben a la

comunicación como una función básica, primordial, neurálgica y estratégica del ámbito de competencia de los gerentes y, de la Organización, en su conjunto.

Especialmente, hoy en día que vivimos la era de la *Sociedad Postindustrial* (economía global e informacional), cuyo nuevo paradigma de Organización se caracteriza por impulsar una cultura de trabajo en equipo, aprendizaje compartido, innovación, mejora continua, calidad total, así como una cultura de servicio interno, además de externo, la *Comunicación* se erige en el factor angular y estratégico, en toda gestión organizacional.

Bajo estas premisas, se plantea la presente investigación, la cual busca adentrarse en el mundo de los gerentes y los jefes y, en su visión del impacto de la comunicación, tanto en el desempeño gerencial, como organizacional.

Además, busca contribuir significativamente al estudio de la *Comunicación Gerencial*, vía la reflexión teórica y documentación empírica, aportando, consecuentemente, elementos tendientes a lograr la excelencia en la ejecución gerencial y, en la Organización en su conjunto.