



**UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO
FACULTAD CIENCIAS SOCIALES**

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO PREVIO A LA
OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE PSICOLOGA**

PROPUESTA PRÁCTICA DEL EXAMEN COMPLEXIVO

TEMA:

**EL RASGO DE PERSONALIDAD COMPROMISO Y SU RELACIÓN
CON LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL.**

AUTORES:

**AVILES MARTINEZ MIRNA NARCISA
GUANO CRESPO RUBY PAOLA**

ACOMPAÑANTE:

Ps. JOHANA VERÓNICA ESPINEL GUADALUPE

**Milagro, Septiembre de 2017
ECUADOR**

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabricio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

Nosotras, **Aviles Martinez Mirna Narcisa y Guano Crespo Ruby Paola** en calidad de autoras y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de nuestro Título de Grado, como aporte a la Temática “ **Rasgo de Personalidad Compromiso y su Relación con La Comunicación Organizacional**” del Grupo de Investigación Análisis de redes sociales en Psicología y educación de conformidad con el Art. 114 del Código Orgánico de la Economía Social De Los Conocimientos, Creatividad E Innovación, concedemos a favor de la Universidad Estatal de Milagro una licencia gratuita, intransferible y no exclusiva para el uso no comercial de la obra, con fines estrictamente académicos. Conservamos a nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizamos a la Universidad Estatal de Milagro para que realice la digitalización y publicación de esta propuesta practica en el repositorio virtual, de conformidad a lo dispuesto en el Art. 144 de la Ley Orgánica de Educación Superior.

El (los) autor (es) declara (n) que la obra objeto de la presente autorización es original en su forma de expresión y no infringe el derecho de autor de terceros, asumiendo la responsabilidad por cualquier reclamación que pudiera presentarse por esta causa y liberando a la Universidad de toda responsabilidad.

Milagro, al 1 día del mes de Septiembre del 2017

Nombre: Aviles Martínez Mirna Narcisa

CI: 0928425297

Nombre: Guano Crespo Ruby Paola

CI: 0953644960

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo, **Espinel Guadalupe Johana Verónica** en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por las estudiantes **Aviles Martinez Mirna Narcisa y Guano Crespo Ruby Paola**; cuyo tema es: El Rasgo de Personalidad Compromiso y su Relación con la Comunicación Organizacional, que aporta a la Línea de Investigación Análisis redes sociales en psicología y educación previo a la obtención del Grado de Psicología General; considero que el mismo reúne los requisitos y méritos necesarios en el campo metodológico y epistemológico, para ser sometido a la evaluación por parte del tribunal calificador que se designe, por lo que lo **APRUEBO**, a fin de que el trabajo sea habilitado para continuar con el proceso de titulación de la alternativa de Examen Complexivo de la Universidad Estatal de Milagro.

En la ciudad de Milagro, al 1 día del mes de Septiembre de 2017.



Espinel Guadalupe Johana Verónica
ACOMPAÑANTE
C.I. 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
Ps. Johana Espinel, Ps. Diana Aguilar Pita y
Ps. Washington Miranda Vera.

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO presentado por el (la) señor (a/ita) RUBY PAOLA GUANO CRESPO

Con el título:

La cohesión grupal y el comportamiento individual como factor de la
comunicación organizacional
Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO.

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johana Espinel y.</u>	<u>Johana Espinel y.</u>
Vocal 1	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:
PS. Johanna Espinel y PS. Diana Aguilar Pita y
PS. Washington Miranda Vera.

Luego de realizar la revisión de la propuesta práctica del Examen Complexivo, previo a la obtención del título (o grado académico) de PSICÓLOGO presentado por el (la) señor (a/ita) MIRNA NARCISO AVILES MARTINEZ

Con el título:

La Cohesión Grupal y el Compromiso Individuales como factores de la
Comunicación Organizacional.

Otorga al presente la propuesta práctica del Examen Complexivo, las siguientes calificaciones:

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[5]
TOTAL	[100]
EQUIVALENTE	[100]

Emite el siguiente veredicto: (aprobado/reprobado) APROBADO

Fecha: 15 de Septiembre del 2017.

Para constancia de lo actuado firman:

	Nombres y Apellidos	Firma
Presidente	<u>Johanna Espinel y.</u>	<u>Johanna Espinel y.</u>
Vocal 1	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>[Firma]</u>
Vocal 2	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>[Firma]</u>

DEDICATORIA

El apoyo que me han brindado ha sido fundamental para llegar hasta este punto en el cual estoy cerca de obtener mi título profesional, por los ejemplos de perseverancia y constancia para salir delante de cualquier situación adversa es por eso que quiero dedicar esta presente investigación a mi familia en especial a mis padres Raúl Avilés y Vicenta Martínez quienes han sido el pilar fundamental para llegar a hacer quien soy ahora una mujer con virtudes y defectos pero sobretodo con amor propio y hacia mi familia.

Mirna Aviles Martínez.

A Dios quien me dio fe, fortaleza, salud y la esperanza para culminar esta investigación. A mis padres Oswaldo Guano y Digna Crespo los cuales me han inculcado valores y siempre han estado allí apoyándome e impulsándome a no desmayar y continuar con mi carrera universitaria, gracias a su infinito apoyo hoy puedo decir que pronto lograre culminar una de mis metas. A mi esposo quien me brindó su amor y apoyo constante y a ti hija mía Itzel que a pesar de la situación que estamos pasando con tu carita y sonrisa me das la fuerza y fortaleza que necesito para no desistir. Te Amo Hija.

Ruby Guano Crespo.

AGRADECIMIENTO

Agradecemos a nuestras familias quienes nos han apoyado incondicionalmente en nuestra etapa universitaria, gracias por ser quienes nos inculcaron valores los mismos que nos han ayudado en la formación de nuestra personalidad como personas de bien. A Dios por darnos la bendición de contar con nuestros padres, por habernos dado salud y por habernos puestos en nuestro camino a aquellas personas que tal vez no tengamos lazos sanguíneos, pero quienes también han sido de gran soporte y una buena compañía durante el periodo de estudio.

Damos las gracias también a nuestros docentes quienes marcaron cada etapa de nuestro paso por la universidad, en especial a nuestra acompañante del trabajo de investigación que con su asesoría y soporte pudimos realizar el presente trabajo.

Atentamente:

Aviles Martínez Mirna y Guano Crespo Ruby.

ÍNDICE GENERAL

DERECHOS DE AUTOR.....	2
APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA	3
APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR.....	4
DEDICATORIA.....	5
AGRADECIMIENTO.....	6
ÍNDICE GENERAL.....	7
RESUMEN.....	8
ABSTRACT.....	10
INTRODUCCIÓN.....	12
MARCO TEÓRICO.....	14
DESARROLLO.....	22
CONCLUSIONES.....	25
BIBLIOGRAFÍA.....	27

TEMA: “El Rasgo de Personalidad Compromiso y su Relación con la Comunicación Organizacional”

RESUMEN

En el presente trabajo se realizó una investigación bibliográfica sobre el compromiso y la comunicación organizacional cuyo objetivo es dar a conocer los diferentes conceptos que existen sobre el tema en mención y determinar su importancia. Conoceremos sobre la personalidad lo que permitirá entender los diferentes comportamientos y distintas reacciones que tienen los individuos en su trabajo cuando se enfrenten a una determinada situación. . Murray fue uno de los primeros teóricos que estudio la personalidad. Según Murray el comportamiento del hombre va a depender de las experiencias que la persona ha tenido en el transcurso de su existencia gracias a esto creo la teoría a la que llamo teoría de la Personología. La teoría de los rasgos Big Five representada por Costa y McCrae tiene como objetivo describir y explorar la personalidad; la personalidad está compuesta por cualidades individuales, emocionales, experimentales interpersonales, entre otros; lo que se podría definir en cinco factores básicos: Extraversión, Amabilidad, Escrupulosidad, Neuriticismo y Apertura la experiencia, así mismo conoceremos que la comunicación organizacional juega un papel importante para el desarrollo del compromiso individual hacia su trabajo y hacia la organización. A través del análisis de la investigación se logró establecer que la satisfacción laboral también va de la mano con el tema de investigación, ya que todo esto en conjunto conlleva a obtener los objetivos planteados tanto de la organización como del trabajador. Un tipo de personalidad y una comunicación adecuada por parte de los empleados de la organización permitirá que la empresa logre alcanzar el éxito. La *Dream Factory*, diseñada por Taylor, delimita la información siguiendo una jerarquía establecida. La responsabilidad se ejecuta de manera individual convirtiéndose en individualismo y aislamiento. Menciona que la

comunicación debe seguir lineamientos y todo cambio tiene que ser dado por la dirección; Se denomina a esta teoría "maquina".

PALABRAS CLAVE:

Personalidad, Compromiso, Comunicación, Organización.

TITLE: "The Trait of Personality Commitment and its Relation to Organizational Communication"

ABSTRACT

In the present work a bibliographical research on the commitment and the organizational communication was realized whose objective is to give to know the different concepts that exist on the subject in mention, to determine its importance. We will know about the personality that will allow to understand the different behaviors and different reactions that the individuals have in their work when they face a certain situation.. Murray was one of the first theorists to study personality. According to Murray the behavior of the man will depend on the experiences that the person has had in the course of its existence thanks to this I believe the theory that I call the theory of the Personology. The theory of the Big Five features represented by Costa and McCrae aims to describe and explore personality; Personality is composed of individual, emotional, experimental interpersonal qualities, among others; Which could be defined in five basic factors: Extraversion, Friendliness, Scrupulosity, Neuriticism and Opening the experience, also know that organizational communication plays an important role for the development of individual commitment to their work and to the organization. Through the analysis of the research it was possible to establish that job satisfaction also goes hand in hand with the research topic, since all this together leads to obtain the objectives set out for both the organization and the worker. A personality type and proper communication by the employees of the organization will enable the company to achieve success. The Dream Factory, designed by Taylor, delimits the information following an established hierarchy. Responsibility is executed individually by becoming individualism and isolation. He mentions that

communication must follow guidelines and any change has to be given by management;
This theory is called "machine".

KEYWORDS:

Personality, Commitment, Communication, Organization.

INTRODUCCIÓN

La personalidad con el pasar del tiempo se ha ido convirtiendo en un tema de mucha relevancia e interés para los investigadores de la psicología organizacional debido a su gran utilidad para la toma de decisiones en relación al trabajo. Es necesario conocer sobre el concepto de personalidad ya que esta se va a caracterizar de distintas maneras ya sea por medio de pensamientos, conductas y sentimientos lo que también se van a expresar en el ámbito organizacional (Rubio et al 2012)

La personalidad es muy diversa cada persona reacciona de distintas formas a las situaciones que se le presenten en su vida cotidiana, la forma de reaccionar de las personas va a depender del estímulo externo que reciban, los colaboradores de la empresa van a actuar de diversas formas ante una misma situación, ya que no todos reaccionaran de la misma manera en un momento determinado dentro de la empresa, además se podrá observar según su personalidad cual sería el grado de participación en su trabajo. (Da Costa et al 2015)

Gracias a la personalidad cada individuo tiene su propia esencia por lo que generara en cada persona diversos comportamientos, con lo que se podrá determinar cuál podría ser una posible reacción de cualquiera de los colaboradores de la empresa, además el recurso humano está considerado como un factor sumamente importante dentro de las organizaciones. (Carrillo, Martínez, Gómez et al, 2015)

Uno de los modelos más utilizados para el estudio de los rasgos es la teoría de big five cuya teoría define cinco diferentes tipos de personalidades que posee toda persona las mismas que sobre salen unas de otras por lo tanto son variables importantes que nos permite explicar del porqué de una conducta humana. Estas cinco dimensiones pueden

ser: extraversión, agradabilidad, responsabilidad, neuroticismo y apertura a la experiencia. (Costa, McCrae et al, 1989)

Para el respectivo estudio de los rasgos de la personalidad Costa y McCrae crearon un instrumento para la valoración de la personalidad (NEO-PI-R), este instrumento puede ser utilizado para cualquier ámbito o rama de la psicología (Costa, McCrae et al 2004), Los rasgos de la personalidad tienen relación con el compromiso ya que estos están relacionados con la satisfacción laboral, además que los rasgos también determinan la responsabilidad y el compromiso de la persona en su trabajo (Martinez et el, 2013).

La comunicación organizacional forma parte de la cultura de la empresa, la cual debe ser fluida entre sus miembros, dentro de una organización se da la comunicación formal que es aquella que está sujeta a reglas por lo que es controlada, lo que indica la importancia de esta y se clasifica en: comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal y diagonal. (Castro, 2014).

La comunicación presenta un alto grado de influencia en el compromiso de los empleados esto debido a que cuando existe una adecuada comunicación entre los miembros de la organización tendrán claro cuáles son las tareas que se deben realizar en un determinado puesto de trabajo lo que contribuirá con el logro de las metas empresariales además que el trabajador se sienta satisfecho con lo logrado por lo tanto esto influirá a que este se sienta comprometido con su trabajo (Guerra et al 2004)

MARCO TEÓRICO

La personalidad es el distintivo que posee cada persona el mismo se caracteriza por un patrón de pensamientos, conductas y sentimientos, además que la personalidad está estimada como una estructura relativamente estable cuyos rasgos también se expresan en el ámbito organizacional, los mismos generan predisposiciones a desenvolverse de una manera determinada, asimismo da respuestas a los estímulos del entorno laboral, las cuales pueden ser transmitidas a otro grupo. (Rubio, 2012)

La personalidad del ser humano es muy diversa lo que nos permite reaccionar de diferentes maneras ante cualquier estímulo externo, en el ámbito organizacional no es la excepción ya que los trabajadores o clientes internos van a reaccionar de distintas formas ante situaciones similares que se presenten en sus labores, por ello se vuelve necesario conocer sobre los diferentes tipos de personalidad de un individuo para así tener claro por qué los colaboradores de la empresa tienden a actuar de diversas formas en su entorno laboral ante una misma situación, con lo que podemos determinar de cual va hacer el grado de participación o cooperación de los mismos hacia la empresa (Da Costa, 2015)

Una vez entendida que es la personalidad se sabrá que cada individuo tiene su propia esencia lo que permitirá tener u observar entre los colaboradores diversos comportamientos, lo que ayuda al área de RRHH a tener más conocimientos y cuales sería una predicción de una posible reacción del personal que labora en la empresa esto según las complicaciones que se presenten en el área en que se desenvuelven, ya que en la actualidad las personas desempeñan un papel sumamente importante dentro de una organización o institución ya sea esta privada o pública para así llegar hasta los objetivos de la empresa. (Cesar Carrillo-Garcia, 2015)

Al hablar de personalidad sabemos que es muy diversa lo que hace únicos a cada individuo, pero también debemos mencionar que la misma está compuesta por rasgos que la conforman. Entre ellos está la Inteligencia Emocional, el compromiso, la amabilidad, entre otros rasgos los que son considerados importantes en la consecución de las metas para así tener el éxito en la vida. (Fernandez, 2013, págs. 10-12).

Los factores de la personalidad sirven, para exponer el mecanismo por medio del cual la responsabilidad y el compromiso del individuo hacia el trabajo podrían tener una influencia sobre el bienestar. Así las personas que son trabajadoras, eficaces y competentes, es decir, personas con altos niveles de responsabilidad o con un alto nivel de compromiso podrían crear el escenario necesario en sus vidas para así obtener niveles elevados de bienestar. (Barra, 2013)

Unos de los precursores para el estudio de la personalidad fue H. Murray quien quería saber más sobre el comportamiento del hombre que es lo que influye en el actuar del mismo. Según Murray el comportamiento del ser humano va a depender de las experiencias que la persona ha tenido en el transcurso de su existencia gracias a esto creo la teoría a la que llamo teoría de la Personología, además hablo sobre que existe ciertas necesidades que motivan a la conducta, las mismas son: Logro (sobreponer obstáculos), abatimiento, afiliación (tener el agrado de los demás), agresión, autonomía, sensibilidad, sexo, evitación de daño, orden, comprensión, etc. (Murray, 1938)

Según Murray para que se den las necesidades ya mencionadas en el párrafo anterior se necesita que exista la consecuencia o el resultado de la conducta, tipo de respuesta emocional, satisfacción o desagrado después de la respuesta final a la conducta. Es decir

una necesidad va a representar la fuerza, la misma que está acompañada de sentimientos y emociones. (Murray et al, 1938)

Gracias al estudio de la personalidad iniciada por Murray Costa y McCrae consideran a la personalidad como un sistema dinámico, por lo que crearon una evaluación (NEO-PI-R) cuyo objetivo es de obtener una estructura adecuada para así poder describir la personalidad mediante los rasgos que según ellos se presentan en la persona de diferentes medidas. (Costa P. M., 1989).

Con el estudio de la personalidad de Costa y McCrae conlleva a la creación del modelo de los cinco grandes factores, cuyo interés se ha incrementado con el pasar del tiempo, debido a que se a la personalidad se organiza mediante cinco rasgos, los mismos estarían presentes en los seres humanos lo que da origen al carácter universal, según el modelo de los rasgos determina que la personalidad está compuesta por estilos individuales, emocionales, experienciales, interpersonales, etc., lo que pueden ser resumidos los cinco factores básicos llamados: neuroticismo (N), extraversión(E), apertura a la experiencia (O), agradabilidad (A) conciencia(C). (Costa P. M., 1992).

Para el estudio o la medición de los rasgos Costa y McCrae crearon el cuestionario de NEO-PI-R el cual es el más utilizado en la valoración de la personalidad, además estos autores consideran que dicho instrumento puede ser utilizado en la mayoría de ambientes es decir puede ser aplicado en el ámbito organizacional, en la psicología clínica, en el ámbito de educación, forense entre otros ambientes. El cuestionario de NEO-PI-R se ha adaptado a más de 13 idiomas (McCrae, 2004)

El modelo de los cinco grandes rasgos tiene como objetivo describir o explorar la personalidad del individuo cuyos rasgos son: Extraversión: este rasgo hace que la persona se muestre entusiasta en el aspecto laboral, tiene una intensidad alta en las relaciones interpersonales. (Laura Hernangomez Criado, 2012). Las personas con este rasgo son enérgicos, optimistas, les gusta tomar riesgos, lo que hace que sean valorados en sus trabajos, además muestran interés por los que están a su alrededor (Rocha, 2017). En este rasgo se evalúa la cantidad e intensidad que existe en la interacción de las personas, la necesidad de estímulos (Zambrano Cruz, 2011)

Amabilidad: El sujeto es altruismo, demuestra confianza es decir la organización puede confiar en él y de sí mismo, la persona con este factor se muestra colaborador, con una actitud conciliadora con su entorno laboral. (Pers, 2012). Las personas tienden a mantener relaciones basadas en el respeto y en la cooperación lo que influirá para llegar mucho más rápido a las metas propuestas tanto personales como organizacionales. (Cuadra, 2015)

Escrupulosidad o responsabilidad: este rasgo está relacionado con la orientación al logro y la confiabilidad, las personas con escrupulosidad presentan interés al trabajo, estos individuos suelen tener el control de sus acciones, además sus rasgos demuestran que estas personas son organizadas, meticulosos y con modales (Manosalvas, 2017)

Neuroticismo: estas personas suelen experimentar emociones negativas ya que estos suelen ser muy nerviosos, incluso pueden llegar al punto de sentirse desconformes con su vida lo que va a desencadenar posibles problemas con sus tareas de laborales y con sus compañeros de trabajo perjudicando al clima y a la comunicación organizacional (Deniz, 2017). En este rasgo se evalúa estabilidad contra la inestabilidad emocional. (Zambrano, et al 2011).

Apertura a la experiencia: la persona se muestra entusiasta en el aspecto laboral, tiene un grado alto de intensidad en las relaciones interpersonales, lo que genera que exista entre los trabajadores una relación de cordialidad, los mismos estarán dispuestos a hacer cosas innovadoras (Laura Hernangomez Criado, 2012).

Todos estos rasgos o factores de la personalidad tienen relación con el compromiso tanto individual como organizacional ya que estos tienen un rol importante para la satisfacción laboral y para alcanzar los objetivos de la organización, debido a que los rasgos ofrecen la información adecuada de cómo reaccionar en distintas situaciones en el ámbito profesional. (Cupani, 2013)

Los rasgos de la personalidad van de la mano con la responsabilidad por lo tanto también con el compromiso en tres principales factores tales como: el afectivo, normativo y de continuidad. El enfoque afectivo refleja el deseo del empleado en mantener el vínculo laboral con la empresa, es decir el empleado se siente identificado con la organización. El normativo alude a la internalización de las reglas que tiene la institución produciendo en los trabajadores lealtad hacia la empresa. El factor de continuidad se refiere a la conciencia que tiene la persona sobre el costo material si se llega a dar un abandono a la organización lo que hace tomar conciencia que se debe permanecer en la corporación. (Martinez, 2013)

Los conceptos ya antes mencionados como lo son el concepto de personalidad, rasgos de la personalidad y compromiso se relaciona con la cultura organizacional ya que la cultura organizacional es el sistema general en una organización la misma está compuesta por leyes, costumbres y valores lo que da lugar al comportamiento organizacional, es decir los empleados se comportan o se comprometen según las características personales que ellos poseen y según la interacción con el ambiente que a ellos los rodean, además la

cultura organizacional es la que va a determinar el comportamiento tanto individual como grupal de los trabajadores de una empresa. (Moya, 2012).

La comunicación organizacional forma parte de la cultura de la organización, por lo que la comunicación deberá ser fluida entre los miembros que conforman la empresa tales como directivos, funcionarios de diferentes niveles, subordinado, en una empresa pueden existir dos tipos de comunicación la formal e informal. La comunicación formal es aquella que está sujeta a reglas por lo que está controlada, lo que indica la importancia de esta y se clasifica en: comunicación descendente, comunicación ascendente, comunicación horizontal y diagonal, la comunicación informal es aquella (Castro, 2014)

Lucas Marin menciona que existe un tipo de comunicación al cual él lo llama circular el mismo menciona que según este tipo de comunicación se adapta de mejor manera a la comprensión en las relaciones personales entre los individuos que laboran en la empresa, es decir que la persona puede ocupar el puesto de emisor o receptor según el caso o la información que requiere transmitir. Además este autor menciona que la comunicación formal está definida mediante las líneas del organigrama institucional, y que la comunicación informal se manifiesta mediante rumores, los mismo que funcionan dentro de la organización de manera incontrolada (Marin, 1997) .

Cuando hablamos de organizaciones es preciso mencionar a varios autores quienes impulsaron o aportaron sobre la eficiencia tanto en los trabajadores como en las organizaciones entre los autores que podemos mencionar están Taylor, con su teoría de la administración científica y la teoría de administración general con sus representantes Fayol y Weber con la teoría de la Burocracia (Segredo A. M., 2016)

Para estos autores la comunicación de la empresa era vista como una inquisición operativa y formal. Indican que más importante es la información y no la comunicación; la comunicación informal no es deseada es decir para ellos la comunicación es lineal mas no con interacción entre los miembros de la empresa; La comunicación debe seguir lineamientos y los perímetros deben ser determinados por la dirección de la organización; todo cambio dado dentro de la empresa debe ser dado por la dirección mas no por los empleados. (Mateus, 2014)

La *Dream Factory*, planteada por Taylor, delimita la información siguiendo una jerarquía establecida. En la cual empleados solo tienen acceso a los datos rigurosamente precisos para su trabajo. El trabajo se ejecuta de carácter individual y se convierte en individualismo y aislamiento. Este modelo recibió varias críticas debido a que su atención se basó directamente al elemento humano, se preocupó más por las labores, estructura y cumplimiento; a los principios relacionados solamente con el puesto del trabajador y con el cargo que ocupa en la empresa. A esta teoría le denominamos “maquina”. (Raúl, 2013)

Para que las personas demuestren responsabilidad y compromiso con la empresa es necesario que para ello también exista una adecuada comunicación por parte de la organización, ya que esta es importante para que los empleados se sientan a gusto en su lugar de trabajo. La comunicación es un componente esencial en todas las organizaciones debido a que hace posible un adecuado funcionamiento dentro de la misma y lo que ayuda al trabajador a adaptarse al entorno laboral para así tener un óptimo desempeño, la comunicación organizacional es una gran herramienta para generar y provocar cambios dentro la empresa. (Peiro, 2012).

La comunicación presenta un alto grado de influencia en el compromiso de los empleados esto debido a que cuando existe una adecuada comunicación entre los miembros de la

organización tendrán claro cuáles son las tareas que se deben realizar en un determinado puesto de trabajo lo que contribuirá con el logro de las metas empresariales además que el trabajador se sienta satisfecho con lo logrado lo que influirá que este se sienta comprometido con su trabajo. (Guerra, 2004)

DESARROLLO

En la actualidad existe mucha competencia entre las organizaciones por ello se ha vuelto indispensable contar con un personal debidamente comprometidos con la institución de trabajo. Para que una empresa funcione adecuadamente ya sea esta pública o privada se necesita de actividades innovadoras y espontaneas por parte de los colaboradores, que vayan más allá de las exigencias que normalmente tienen de acuerdo a su lugar de trabajo, es decir se necesitan que los clientes internos estén comprometidos con los objetivos organizacionales. (Peña, 2016)

Estudios psicológicos organizacionales han confirmado que el compromiso es un elemento fundamental para la producción, el compromiso es un conjunto de acciones e intereses que forman un grupo de trabajo y crean una organización productiva. Si el compromiso organizacional es definido por el empoderamiento, confianza, motivación y compromiso, entonces se podría decir que por consecuencia el compromiso es el resultado de la interrelación entre elementos empresariales de disposición humana en referencia al trato y relación que pueda existir entre el empleador y empleados. (Guillén, 2015)

El compromiso se debe dar de dos lados es decir por parte de la empresa y por parte del trabajador, lo que hace que la relación entre ambos de cómo resultado el crecimiento, y si no existe compromiso por cualquiera de las dos partes se generara separación o se obtendría a un trabajador o empresario insatisfecho ya que solo cuando existe responsabilidad por ambas partes se alcanzara los resultados deseados tanto personales como organizacionales lo que contribuirá a crear talento organizativo (Frias, 2014)

Al hablar de comunicación es hablar de lograr alcanzar las metas organizacionales como las personales ya que si no existe una adecuada comunicación organizacional no se podrá observar a trabajadores conducidos o comprometidos siguiendo las pautas acerca de cómo

se deben conducir en su lugar de trabajo guiados hacia las metas organizacionales y por lo tanto también guiados hacia la satisfacción personal, por lo que se podrá observar que las conductas de las personas van a tener un cambio ya sea para beneficio de la empresa o no todo esto va a depender según de cuan buena sea la comunicación dentro de la organización (Segredo A. M., 2017)

La comunicación es parte integral de las empresas y se ha constituido en un fenómeno inherente a las organizaciones. Toda organización está integrada por personas que se comunican entre sí; y que por medio de técnicas interactivas posibilitan el sistema funcional para la estabilidad y logro de los objetivos planteados por dicha empresa en este mundo altamente competitivo. Por lo tanto sin no existe una comunicación adecuada las organizaciones no tendrían existencia. (Kunsch, 2012)

La comunicación es un mecanismo de intervención que debe poseer cada organización para poder asegurar obtener los resultados deseados es decir lograr alcanzar sus metas, teniendo en cuenta que se van a presentar barreras o situaciones que permitan una mala comunicación entre las partes. Si la comunicación no es eficiente u oportuna, el sistema organizacional no podrá funcionar de manera adecuada, por lo que es necesario que cada organización establezca canales de comunicación, ya sean estos internos o externos, que permitirán funcionar adecuadamente. (Andres Martinez, 2012)

Para que exista una adecuada comunicación empresarial es necesario que haya una buena relación entre los trabajadores, ya que de esto va a depender que el entorno laboral sea el propicio para el buen funcionamiento organizacional. Una buena comunicación organizacional está encaminada a fortalecer no solo el compromiso o la identificación con los valores de la empresa si no también una buena comunicación está encaminada en

a aportar al desarrollo personal y al bienestar psicológico de aquellas personas que conforman la organización (Muñiz, 2013)

Las actitudes de los colaboradores de la empresa son muy importantes, cuando dichas actitudes son negativas, estas establecen un problema subyacente que serán una causa de dificultad para la empresa a futuro. Cabe recalcar que si existe un deterioro dentro de las actividades esto puede forjar a que los empleados bajen su nivel de competitividad. En síntesis, el compromiso es un conjunto de actitudes, creencias, y acciones que oprimen la inseguridad y aumentan el interés. Las posibilidades de riesgo alguno sería uno de los motivos para que la motivación decayera y esto desordenaría a la técnica de relaciones humanas lo cual afectaría el desempeño de cada miembro de la organización. (Ferrer, 2012)

CONCLUSIONES

- ✓ Como se ha podido resaltar la personalidad es la característica que toda persona posee la misma que se basa en patrones de pensamientos, conductas y sentimiento. Es muy diversa y nos permite reaccionar de diferentes maneras ante cualquier estímulo; lo cual se relaciona con lo que manifiesta (Rubio, Castor et. al.2012) el cual menciona que la personalidad del ser humano es el distintivo de un individuo con patrones de pensamientos, sentimientos, además es una combinación de rasgos los cuales hacen a la persona única e irrepetible, lo que permite actuar a cada uno de manera distinta en todos los ámbitos de nuestra vida.

- ✓ (Peiro et al, 2012) menciona que la comunicación es un componente esencial en toda la organización, esto hace posible un adecuado funcionamiento dentro de la misma lo que ayuda al trabajador a adaptarse al entorno laboral para así tener un óptimo desempeño. Por lo tanto llegamos a la conclusión que existe una relación entre la comunicación y el compromiso debido a que ambos conceptos tiene un mismo fin el cual es lograr alcanzar sus metas u objetivos logrando así ambos desarrollarse.

- ✓ Una adecuada comunicación conlleva al éxito de las compañías, logrando que los empleados conozcan los valores y normas establecidos en la organización, además que ellos sepan de sus beneficios por trabajar en dicha empresa. Esto se relaciona con lo que menciona (Guerra et al, 2004) cuando existe una buena comunicación entre los miembros de la organización y se tienen claras sus responsabilidades, esto contribuye con el logro de las metas de la misma.

- ✓ La comunicación organizacional es fundamental para el logro de los objetivos de la empresa, ya que en la institución debe primar la buena comunicación entre sus miembros lo que da la posibilidad de estabilidad para así tener un alto nivel de competitividad en la sociedad, además fortalecerá el compromiso de los trabajadores con la empresa; lo cual lo relacionamos con lo que manifiesta (Muñiz et al. 2013) la comunicación organizacional está orientada a fortalecer no solo el compromiso con la empresa ya que una buena comunicación va a aportar al desarrollo personal y bienestar psicológico de las personas que conforman dicha organización.

BIBLIOGRAFÍA

- Andres Martinez, C. I. (Noviembre de 2012). La teoria general de sistemas y su iteracion con las personas en las organizaciones . *Repositorio Instituto Politecnico Nacional Escuela superior de comercio y admistracion undad Santo Tomas* . Mexico, D.F.: Mexico.
- Barra, E. S. (2013). Personalidad y Bienestar psicogico: un estudio en universitarios chilenos. *Revista de Psicologia*, 9(17), 9-18.
- Castro, A. (2014). *Manual Practico de Comunicacion Organizacional*. Verbum-Universidad del Norte.
- Cesar Carrillo-Garcia, M. E.-R.-I.-G.-d.-P. (2015). Analisis Laboral de los profesionales sanitarios de unb Hospital Universitario: analisis general y categorias laborales. *Anales de Psicologia*, 31(2), 645-650.
- Costa, P. M. (1989). *The NEO-PI/NEO-FFI manual suplement* . Odessa: Psychological Assessment Resources.
- Costa, P. M. (1992). *Revised NEO Personality Inventoru (NEO PI-R) and Neo Five-Factor Inventory (NEO-FFI) Professional Manual*. Odessa: Florida: Psychological Assessment Resources.
- Cuadra, A. V. (2015). Relacion entre rasgos de personalidad y rendimiento academico en estudiantes universitarios. *Interciencia*, 40(10), 690-695.
- Cupani, M. G. (2013). el modelo de los cinco factores de personalidad: contribucion predictiva al rendimeinto academico. *Revista de Psicologia*, 9(17), 67-86.

- Da Costa, S. S. (2015). Personal factors of creativity: A second order meta-analysis. *Journal of work and Organizational Psychology*(31), 165-173.
- Deniz, M. E. (2017). The Relationship Between Big Five Personality Traits and Subjective Vitality. *Anales de Psicología*, 33(2), 219-224.
- Fernandez, M. R. (Julio de 2013). La Inteligencia Emocional. *revista de Claseshistoria*(377), 1-12.
- Ferrer, L. J. (2012). COMPROMISO ORGANIZACIONAL: ACTITUD LABORAL ASERTIVA PARA LA COMPETITIVIDAD DE LAS ORGANIZACIONES. *Formación Gerencial*, 86-102.
- Frias, C. P. (Mayo de 2014). Compromiso y satisfacción laboral como factores de permanencia de la generacion y. *Repositorio Universidad de Chile: Tesis de grado pra obtener el grado Magister en gestion de personas y dinamicas organizacional* . Santiago.
- Guerra, E. (2004). Comiunicacion, satisfaccion y compromiso en miembros de Organizaciones no lucrativas. *Tesis de Maestria en Ciencias con Especialidad en Comunicacion*. Monterrey, Mexico: Repositorio del Instituto de Estudios Superiores de Monterrey.
- Guillén, J. C. (2015). Compromiso laboral del trabajo social en el sector salud. *Contaduría y Administración*, 31-51.
- Kunsch, M. K. (ENERO - MARZO de 2012). COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL INTEGRADA, SUSTENTABILIDAD Y COMPROMISO PUBLICO. (C. R. Sotelo, Entrevistador)

- Laura Hernangomez Criado, C. F. (2012). *Psicología de la Personalidad y Diferencial*.
CEDE Centro Documentacion de Estudios y Oposiciones, 78-86.
- Manosalvas, C. M. (2017). *Personalidad y Liderazgo: Analisis teorico de su relacion*.
INNOVA Research Journal, 2(5), 108-114.
- Marin, L. (1997). *Comunicacion en las Empresas y en las Comunicaciones*. Barcelona:
Bosch Casa Editorial,S.A.
- Martinez, C. B. (junio de 2013). *Relacion del Grado de Compromiso Organizacional y el Desempeño Laboral en profesionales de la salud de un Hospital Publico . Proyecto final de campo para obetener Grado de Maestria en Psicologia con Orientacion Laboral y Organizacional*. Monterrey , Nuevo Leon, Mexico:
Universidad Autonoma De Nuevo Leon Posgrado de Psicologia.
- Mateus, A. F. (2014). *La comunicación en las teorías de las organizaciones. El cruzar del siglo XX y la revolución de las nuevas tecnologías. Una visión histórica*.
Historia y Comunicación Social, 195-210.
- McCrae, C. (2004). *A contemplated revision of the NEO FIVE-FACTOR Inventory*.*Personality an individual Differences* (Vol. 36).
- Moya, A. (Junio de 2012). *Diseño de metodologia para promover el desarrollo integral del personal*. *Repositorio Universidad Autonoma de Nuevo Leon Posgrado de Psicologia*, 23-73. Monterrey, Nuevo leon, Mexico.
- Muñiz, J. A. (2013). *Comunicacion Positiva: La Comunicacion Organizacional al Servicio de la Felicidad*. *Vivat Academia*(124), 90-109.
- Murray, H. (1938). *Explorations in Personality*. New York : Oxford University Press.

- Peiro, J. B. (10 de Enero-Diciembre de 2012). La Comunicacion en las Organizaciones: Una Aproximacion desde el Modelo de Analisis multifacetico para la gestion y la intervencion organizacional (modelo amigo). *Persona*(15), 41-70.
- Peña, M. D. (2016). El Compromiso Organizacional Como Parte del Comportamiento de los Trabajadores de las pequeñas empresas. *Revista Internacional Administracion y Finanzas*, 9(5), 95-105.
- Pers, T. T. (2012). The Five-Factor Model of Personality Disorder and DSM-5. *PubMed Journals*, 6.
- Raúl, M. E. (18 de julio de 2013). *Frederick Winslow Taylor y sus aportes a la administración*. Obtenido de gestiopolis: <https://www.gestiopolis.com/frederick-winslow-taylor-y-sus-aportes-a-la-administracion/>
- Rocha, R. C. (2017). Relacion entre satisfaccion laboral, Personalidad e Inseguridad Laboral con la Adiccion al trabajo en trabajadores de dos Empresas de Lima Metropolitana. *Repositorio Universidad: Tesis para optar el titulo de Licenciado en Psicologia*. Lima, Peru.
- Rubio, N. C. (2012). La Personalidad: variable individual y grupal en la gerencia de organizaciones. *Universidad Rafael Bellosos Chacin*, 67-74.
- Sanchez, D. R. (2013). El modelo Big Five de personalidad y conducta delictiva. *International Journal of Psychological Research*, 6(1), 104-109.
- Segredo, A. M. (2016). Aproximación teórica a la evolucion, teorías, enfoques y características que han sustentado el desarrollo de las organizaciones. *Revista Cubana de Salud Publica*, 42(4), 590-595.

Segredo, A. M. (2017). Desarrollo organizacional, cultura organizacional y clima organizacional. *INFODIR*, 94-99.

Zambrano Cruz, R. (2011). Revision sistematica del inventario de personalidad NEO (NEO-PI). *Psicologia del Caribe: Universidad del Norte*(27), 182-198.