



UNIVERSIDAD ESTATAL DE MILAGRO

FACULTAD: CIENCIAS SOCIALES

**TRABAJO DE TITULACIÓN DE GRADO DE LA FASE PRÁCTICA
PREVIO A LA OBTENCIÓN DEL TÍTULO DE
PSICÓLOGO**

**TÍTULO: COHESIÓN GRUPAL Y SU RELACIÓN CON LA
COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL**

Autores:

ANDREA VERÓNICA ARTIAGA BOLAÑOS

HENRY ANGEL ESPINOZA MORAN

Milagro, Agosto del 2017

ECUADOR

DERECHOS DE AUTOR

Ingeniero.

Fabrizio Guevara Viejó, PhD.

RECTOR

Universidad Estatal de Milagro

Presente.

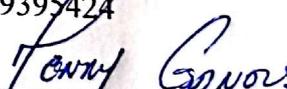
Yo/Nosotros, ANDREA VERONICA ARTIAGA BOLAÑOS, HENRY ANGEL ESPINOZA MORAN en calidad de autor(es) y titulares de los derechos morales y patrimoniales de la propuesta práctica de la alternativa de Titulación - Examen Complexivo, modalidad presencial, mediante el presente documento, libre y voluntariamente procedo a hacer entrega de la Cesión de Derecho del Autor de la propuesta practica realizado como requisito previo para la obtención de mi (nuestro) Título de Grado, como aporte a la Temática "COHESION GRUPAL Y EL COMPROMISO INDIVIDUAL COMO FACTOR DE 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 mi/nuestro favor todos los derechos de autor sobre la obra, establecidos en la normativa citada.

Así mismo, autorizo/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, a los 15 días del mes de septiembre del 2017


ANDREA VERONICA ARTIAGA BOLAÑOS
ESTUDIANTE
CC. 0929395424


HENRY ANGEL ESPINOZA MORAN
ESTUDIANTE
CC. 0916013949

APROBACIÓN DEL ACOMPAÑANTE DE LA PROPUESTA PRÁCTICA

Yo JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE en mi calidad de acompañante de la propuesta práctica del Examen Complexivo, modalidad presencial, elaborado por el/la/los estudiantes ANDREA VERONICA ARTIAGA BOLAÑOS, HENRY ANGEL ESPINOZA MORAN; cuyo tema es: COHESION GRUPAL Y EL COMPROMISO INDIVIDUAL COMO FACTOR DE LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL, que aporta a la Línea de Investigación COHESION GRUPAL Y SU RELACION CON LA COMUNICACIÓN ORGANIZACIONAL previo a la obtención del Grado de PSICOLOGOS; 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, a los 15 días del mes de septiembre de 2017.

Johana Espinel G.

Psc. JOHANA VERONICA ESPINEL GUADALUPE, Msc

ACOMPAÑANTE

CC. 0913610945

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

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

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) Henry Espinoza Morán

Con el título:

Cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional

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

MEMORIA CIENTÍFICA	[95]
DEFENSA ORAL	[4]
TOTAL	[99]
EQUIVALENTE	[99]

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</u>	<u>Johana Espinel y.</u>
Vocal 1	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>Diana Aguilar Pita</u>
Vocal 2	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>Washington Miranda</u>

APROBACIÓN DEL TRIBUNAL CALIFICADOR

El tribunal calificador constituido por:

M^{cs}. Diana Aguilar, M^{cs}. Washington Miranda, M^{cs}. Johana Espinel

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) Andrea Antigua Bolaños.

Con el título:

cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional.

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

MEMORIA CIENTÍFICA	[94]
DEFENSA ORAL	[3]
TOTAL	[97]
EQUIVALENTE	[97]

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 G</u>	<u>Johana Espinel G.</u>
Vocal 1	<u>Diana Aguilar Pita</u>	<u>Diana Aguilar Pita</u>
Vocal 2	<u>WASHINGTON MIRANDA</u>	<u>Washington Miranda</u>

DEDICATORIA

Este trabajo se lo dedico a mi familia, por estar siempre apoyándome en mis momentos más difíciles, a mi compañero que Dios me dio, por otorgarme el apoyo para seguir adelante en mis estudios y sueños, a mi compañero de trabajo por haber logrado un gran equipo durante todo este proceso, y finalmente a los catedráticos que en cada momento empeñaron en inculcarnos sus enseñanzas con el propósito de crear conocimiento en cada uno de nosotros a lo largo de nuestra formación como profesionales.

AGRADECIMIENTO

Agradezco infinitamente a Dios, por haber estado siempre a mi lado y gracias a él, todo esto es posible, de lograr una meta más en mi camino, en segundo lugar a mi familia por estar siempre a mi lado en todo momento, y en particular a todas las personas que estuvieron a mi lado apoyándome en cada paso que di encaminada hacia el éxito.

ÍNDICE GENERAL

ACEPTACIÓN DEL(A) TUTOR(A)	2
DECLARACIÓN DE AUTORÍA DE TITULACIÓN	3
CERTIFICACIÓN DE TRIBUNAL	4
CESIÓN DE DERECHOS DE AUTOR.....	5
DEDICATORIA.....	6
AGRADECIMIENTO.....	7
RESUMEN.....	9
ABSTRACT	10
INTRODUCCIÓN.....	11
MARCO TEÓRICO.....	13
DESARROLLO.....	17
CONCLUSIONES.....	20
ANEXOS.....	22
REFERENCIAS	23

RESUMEN

El presente trabajo investigativo tiene como propósito conocer diversos enfoques relacionados a las variables planteadas que son: cohesión grupal y su relación con la comunicación organizacional, para poder hacer posible este estudio científico fue necesario acudir a las mejores fuentes científicas, de las cuales se indago en artículos factibles que comprueben la realidad de las variables, basándose en evidencias estadísticas que brinden una clara información y sobre todo la relación entre las personas en una empresa, cabe recalcar que a lo largo de la historia se han venido contribuyendo investigaciones de autores en referencia a gestión empresarial, el cómo las organizaciones pueden ser efectivas y ser altamente productivas, pues existen factores tanto positivos como negativos que serán muy determinantes al momento del mantenimiento de una empresa. Entendiendo que la cohesión empresarial es la unión que fortalece y potencializar el equipo de trabajo para llega a la meta, fomentado bajo la comunicación organizacional de carácter asertivo, son los elementos de perfecta combinación al momento de establecer interacción y la unidad en la familia organizacional. De entre los trabajos citados se encuentran autores que han realizado medición tanto de cohesión grupal como de comunicación, logrando así percibir las diferentes realidades existentes en cada contexto alrededor del mundo, siendo así un foco principal donde se manifiestan problemáticas ante las debilidades de ciertas organizaciones, donde la reconstrucción de una salud comunicativa y unidad entre el personal, son vitales para su superación, en lo que respecta a cohesión, está íntimamente ligado al trabajo en equipo, y eso logrará la consecución de metas que cada empleado se propongan en beneficio de la empresa y así satisfacer sus necesidades, por su parte la comunicación organizacional simboliza el lenguaje fluido donde existe entendimiento de ideologías de cada integrante, donde el enlace interactivo tenga éxito y proporcione el impulso necesario para el buen manejo del lenguaje y de la unión al momento de realizar una actividad.

Palabras claves: cohesión grupal, comunicación organizacional, empresas

ABSTRACT

The present research work has as purpose to know several approaches related to the variables raised that are: group cohesion and its relationship with organizational communication, in order to make possible this scientific study it was necessary to go to the best scientific sources, Feasible articles that prove the reality of the variables, based on statistical evidence that provides a clear information and especially the relationship between the people in a company, it is necessary to emphasize that throughout the history have been contributing researches of authors in reference to Business management, how organizations can be effective and be highly productive, because there are both positive and negative factors that will be very decisive when maintaining a company. Understanding that corporate cohesion is the union that strengthens and potentiates the work team to reach the goal, fostered under organizational communication of an assertive nature, are elements of perfect combination when establishing interaction and unity in the organizational family. Among the works cited are authors who have measured both group cohesion and communication, thus achieving perceive the different realities existing in each context around the world, thus being a main focus where problems are manifested by the weaknesses of certain organizations, Where the reconstruction of communicative health and unity among the staff are vital to overcome it, as far as cohesion is concerned, is intimately linked to teamwork, and that will achieve the goals that each employee proposes for the benefit of the Organizational communication symbolizes fluid language where there is an understanding of the ideologies of each member, where the interactive link is successful and provides the necessary impetus for the good management of language and the union at the moment of Perform an activity.

Key words: group cohesion, organizational communication, companies

INTRODUCCIÓN

El presente ensayo de investigación de carácter científico tiene como objetivo determinar la relación que existe entre la cohesión grupal y la comunicación organizacional, con el objetivo de poder percibir como el ambiente de equipo se ve influenciado en el entorno interactivo entre empleados de una organización. Lo que se conoce de cohesión como la unificación de fuerzas de cada integrante de una empresa, direccionadas hacia un fin satisfactorio y el nivel o tipología de comunicación que determinará la calidad de cohesión dentro de la familia organizacional y contribuirá hacia un mismo fin dentro de las aspiraciones de un equipo de trabajo. (Psicología, Integración Académica , 2015).

Un estudio de la cohesión en España, concebido por Lahiguera, Carmen Picazo, (2014), la cual considera que es relevante para el desarrollo empresarial a nivel mundial, por ello que se motivó a la adaptación de un cuestionario que mide entorno de grupo, el diseño de investigación fue de panel, resultando muy acertado para la investigación realizarse, en una muestra de 340 participantes, los resultados hallados estiman la presencia de correlación significativa (001), entre la cohesión y la potencia grupal de los integrantes de equipos de trabajo, con esto el estudio refleja que el trabajo en equipo que brinde resultados eficaces, es producto de una cohesión cercana entre los empleados, adicional aquello el valor y la calidad de comunicación que fluya en el ambiente laboral será un factor definitivo para poder trabajar en equipo y poder llegar hacia una misma meta u objetivo empresarial.

Por otra parte de estudio la comunicación ha sido tomada en cuenta como un factor relevante en el país vecino de Colombia, donde decidieron considerar desde sus conceptos más aceptados, hasta sus autores más nombrados que han contribuido a este enfoque primordial en el desarrollo de las empresas. Dando una clara importancia al factor cultural que será divisado en diferentes facetas de cada individuo dentro de una empresa, en cada contexto a nivel de naciones, por ello que precisaron estudios para poder analizar como las diferencias en hábitos, costumbres entre otros, pueden ser sustanciales al momento de relacionar a las personas dentro de un marco de cohesión. Dentro de sus investigaciones, hace relación de la comunicación con la cultura del país vecino de Brasil, donde destaca la diferencia del nivel de análisis crítico de la misma. El

método de trabajo que aplicó fue puramente teórico, haciendo hincapié en los mejores artículos que hagan una relación viable para el entendimiento del proceso de interacción a nivel organizacional. Finalmente el autor destaca en sus conclusiones teóricas, que las diferencias culturales deben ser un factor a tomar en cuenta en el momento que se pretenda formar un equipo de trabajo. Por naturaleza humana el individuo es diferente, sumado a una cultura o ambiente diferente en el cual se desarrolló, hace de las personas una forma diferente de percibir la vida y en detalle más específico, adoptara un estilo diferente de los demás individuos. (Flórez, 2015).

MARCO TEÓRICO

Las teorías que fundamentan el presente trabajo científico son las de Chester Bernard, cuyos estudios apuntan a darle prioridad a este elemento que es la comunicación dentro en una empresa, la misma que se desprende de la teoría de la autoridad y aceptación, en la cual impone una conceptualización que se verá determinada como correcta en la medida que el subordinado la haya aceptado o rechazado, todo esto influirá según el estilo de haber dado un mandato hacia sus trabajadores, el entendimiento claro que se dé para que el subordinado haya entendido el mensaje, no podría ser posible si el mensaje no fue llegado con claridad, es por ello que este autor enfatiza en la precisión, claridad y eficacia de la comunicación, partiendo desde una figura de autoridad ante una orden a obedecer. (Suárez, 2015).

Por otra parte desde un enfoque sistemático, la comunicación que prevalezca dentro de las organizaciones debe ser horizontal, y direccionada hacia afuera, esto sin lugar a duda, influirá en la coordinación y el control de la información, lo que determina la coherencia del mensaje, y de esta forma brindar la información clara y necesaria para poder emitir importantes decisiones. (Guillen Ojeda & Espinosa Velázquez, 2014)

En tanto que la segunda teoría corresponde a la cohesión quien desde la perspectiva de la teoría de la atracción, fue bautizada por el autor Shaw, quien a su vez establece 5 formas de atracción de la cohesión grupal desde diversos enfoques analizados que consigan un mayor acercamiento de cada integrante a fortalecer el equipo de trabajo, una de las primeras afirmaciones es la atracción entre miembros de un mismo equipo: lo cual indica que a mayor atracción entre integrantes, mayor fuerza de equipo y mayor enlace, de este apartado surge los factores que hagan del grupo una sola unidad de integración, y esta se basa en sus compatibilidades en ideologías, actitudes o proximidad de cada individuo. (Lahiguera, 2014)

La segunda atracción está ligada a las actividades que el grupo desarrolle, no se puede mencionar cohesión cuando uno o más de los miembros no están de acuerdo con la tarea realizada, es decir el fortalecimiento del grupo se da según este indicado, donde todos disfruten del trabajo que están realizando, lo cual servirá para potencializar la cohesión En tanto que la atracción según los objetivos, es muy relevante debido que si

todos dentro del gremio están de acuerdo con una meta determinada, harán todo lo posible para trabajar por ese objetivo, desde diversas formas de aportación pero todos encaminados bajo una misma línea productiva. (Chavarro, 2015)

La atracción de la pertenencia al grupo corresponde a un acercamiento según un determinado factor en común, como lo menciona Hogg, en el caso de grupos donde compartan una mismo nivel o status, en el caso de grupos donde todos pertenecen a una misma clase social alta, de un mismo carácter económico o a su vez de algún tipo de parentesco social y finalmente la atracción en base a estímulos o recompensas, lo cual indica que cuando todos reciben el mismo incentivo, se potencializa su trabajo con el objetivo de darle continuidad a sus ganancias, en tanto que si no existiera algún tipo de factor motivante, no sería posible lograr una sola articulación grupal que haga de ellos, una fortaleza para trabajar en equipo. (Saavedra, 2013)

De la misma forma como la cohesión, es bien vista para determinadas teorías, existes autores como Turner y Hogg, quienes no comparten el hecho de que la cohesión necesariamente se basa en el conocimiento que se tienen de sí mismos y que eso haga que se fortalezca el grupo, de hecho ellos perciben la teoría desde un enfoque más social y abierto es decir que la presencia de otros factores externos son los que propiamente definen si el grupo se unificara o simplemente se disolverá, además le suman que dentro de un equipo de trabajo, las personas buscan sus objetivos particulares, lo que a su vez crea u ambiente individualista por la naturaleza humana de ser egoístas (Saavedra, 2013)

Para el autor Festinger quien determina a la cohesión como un ambiente de fuerzas que prevalece sobre los integrantes de determinado grupo, con la finalidad de lograr unión y permanencia en unidad. Por su parte el autor Dion lo describe como un proceso sistemático que contribuye a permanecer juntos en un equipo de trabajo. Sin embargo una de las conceptualizaciones más arraigadas a la ciencia y la más empleada a nivel investigativo es la que acuño Carron, Brawley & Widmeyer como un “procedimiento de carácter dinámico que se basa en el énfasis de mantener en unión a un grupo con objetivo de alcanzar una meta o a su vez satisfacer determinadas demandas que la sociedad y el trabajo exigen”. (López, 2017)

Existen diversos factores en los cuales la cohesión logrará adoptar una forma de abarcar un grupo, esto se verá medido en la diferencia de cada integrante y del entorno

en donde se sitúen. En lo que concierne al factor de liderazgo, hace referencia al comportamiento que el líder tenga y su capacidad para convivir con el grupo, el ambiente, donde se verán orientados ante estímulos que impliquen una conducta diferente, el equipo que será un pilar determinante en relación a la unidad en un trabajo, y el factor personal que dependerá de cada naturaleza individual de las personas. (García-Guiu López, Molero Alonso, Moya Morales, & Moriano León, 2015).

Por su parte la comunicación organizacional para los autores Redding y Sanborn, quienes la conceptualizaron por primera vez en el año de 1964, como el envío y la recepción de algún tipo de información dentro del entorno de la organización, lo cual quiere decir que todo tipo de diálogo, sea de trabajo, de motivación, en reuniones o de llamado de atención implica interacción a nivel empresarial. (Gómez Nieto & Benito Vielba, 2014)

Por otra parte, Daniel Katz y Robert Kahn (1966), menciona que la comunicación puede ser objeto de análisis compuesto por dos niveles diversos: uno de ellos es el nivel organizacional a nivel global, es decir, la comunicación puede ser estudiada desde cuatro enfoques: adaptación, dirección, mantenimiento y producción, en tanto que el otro nivel se refiere al tipo de comunicación más interno que se manejen dentro, en el caso de las ordenes de un superior a un subordinado. (Guillen Ojeda & Espinosa Velázquez, 2014)

En tanto que Quintana, señala a la comunicación organizacional como un desencadenamiento de mensajes dentro de un contexto amplio de relaciones interpersonales, lo cual incluye el tipo de información que se procese dentro de la empresa, como para el cliente. (Chavarro, 2015)

Mientras que Martín Martín (2006:30), tomando de su libro *Comunicación Empresarial*, define a comunicación como agrupación de mensajes que se canalizan dentro de una organización de carácter sistemático y programado, que se da de forma interna y externa con el objetivo de procrear integración a nivel general. (Universidad de la República, 2017).

Por su parte la autora Suárez, Luz Yolanda Toro, (2015), expresa que el trabajo en equipo en asignación de tareas empresariales, vincula directamente el surgir de una cohesión grupal, y que en la medida en que más actividades generen juntos hacia un mismo progreso, mayor será el grado de unión que potencializar sus relaciones

empresariales, todo esto deriva como finalidad la productividad, para lo cual la misma autora destaca que si el nivel de productividad es elevado, certifica que existe un buen trabajo en equipo y por ende su duración se debe a la cohesión fuerte que existe.

Y precisamente es este tipo de interacción el que se precisará en un ambiente social donde se vea influenciado el ser humano ante demandas laborales, en el contexto empresarial, se desenvolverá como tal, y la diversidad de culturas de las cuales proceden todos los empleados deberá asociarse significativamente para lograr un entendimiento en un mismo lenguaje, de tal forma contraria, la presencia de conflictos serán latentes y eso hará que la empresa retroceda ante tal circunstancia. (Ruiz & Naranjo, 2013).

La cohesión no solo significa la unión en si al momento de realizar tareas asignadas en las cuales, el equipo tenga actividad, se sabe por concepto general que la comunicación influye de forma directa en el desarrollo de las relaciones laborales entre los empleados, es así como Padrón, Julio César Cantillo, (2013), señala a la comunicación como un factor que se define según la cultura organizacional, y que esta a su vez va a incidir en el desempeño empresarial, esto sin lugar a duda coloca al ser humano como un ente que desde sus inicios aprende formas y estilos de vida diferentes, esto traerá consigo hábitos de comportamiento y desembolsara en un ambiente social, dándose a conocer su grado de interacción.

Por su parte autores destacados estudian la comunicación positiva, como una fuerza actual proveniente de la psicología positiva, una disciplina actualmente estudiada que a través de ella se logra en la comunicación, un vehículo de excelencia en el ámbito interactivo, dicho de otra manera es aquel ambiente armonioso que una vez logrado trae suficiente bienestar a los empleados para poderse relacionar en un contacto más fiable y así entenderse para el contexto empresarial logrando fomentar la unidad, y vinculándose directamente con la cohesión. (Muñiz-Velázquez & Álvarez-Nobell, 2013).

DESARROLLO

En lo descrito con anterioridad se entiende que la cohesión es aquella fuerza interna que unifica a los grupos con propósito de fortificar su unidad ante demandas laborales, a su vez potencializar el espíritu de grupo, también se refiere a la comunicación como un pilar básico fundamental que contribuye al desarrollo empresarial, por tanto que si existe cohesión grupal asertiva, la comunicación será muy fluida y el entendimiento entre todos los miembros de la entidad, se torna una fortaleza para la empresa. (Sánz, 2013)

Existen investigaciones que se han realizado sobre el comportamiento humano en relación a la cohesión empresarial, en lo cual las autoras Olivero Navia, Ingrid Yuleyni & González Téllez, Yina Paola, (2015), indican que el tiempo es un factor fundamental en el mantenimiento de la unión de un equipo, y que el paso del mismo va debilitando esta línea, por la diferenciación individual de cada ser humano, ante diversas percepciones de cada ser, lo cual lleva a saber que existirá un línea débil de comprensión entre miembros de una organización en algún momento del trayecto de la empresa.

Un estudio realizado en Perú en el año de 2013, donde pretendían buscar la influencia significativa entre cohesión grupal y clima laboral en empresas, estudio que fue aplicado a los funcionarios de la Universidad de Montemorelos, la población fue de 344, de los cuales la muestra selecta fue de 211 funcionarios, el tipo de investigación fue de carácter descriptivo, cuantitativo y correlacional. Los instrumentos para medir el impacto investigativo comprenden de un cuestionario para medir cohesión grupal, y un segundo con el fin de conocer el clima laboral que se percibe dentro de la empresa, los ítems de cada cuestionario corresponde a 20 interrogantes.

A través de un estudio estadístico correlacional, se pudo detectar que se encontró un valor de $r = 803$, bajo un nivel de significancia de 000, lo cual implica que existió una relación directa y significativa entre la cohesión grupal y el clima laboral, este estudio demuestra que cuando existe cohesión positiva, los empleados de la institución podrán

mantener un clima favorable, lo cual a su vez implica que existe una fuerte relación de comunicación asertiva. (Saavedra, 2013).

Por su parte, una investigación realizada en el área metropolitana de Monterrey, enfocada a 3 comunidades, Colina, Juan Antonio Doncel, (2013), elaboró una escala que le permite medir el grado de cohesión entre estos grupos, junto con entrevistas profundas y estudios observacionales, dentro de los cuales en los resultados analizados se pudo llegar a la descripción de indicadores que favorecieron y con los que se identificó al grupo como tal: asociaciones, reuniones, solidaridad, concentración y el índice final de cohesión que es el total de todos estos componentes, logrando así un acercamiento muy significativo con el comportamiento de estas personas en relación a un dinámica interactiva y de apoyo mutuo.

El país occidental de Japón, es caracterizado por un estilo de ambiente empresarial cómodo, esto es posible gracias a sus estrategias de reforzamiento de lealtad a su institución para la cual trabajan, tras varios estudios, se menciona que este país, es uno de los sectores del mundo donde existe una alta prevalencia de un buen clima industrial, y un fuerte potencial de equipo en lo que concierne a términos laborales, su unidad de trabajo se basa en la lealtad a la que se deben cuando son parte del equipo, esto es parte de su cultura de todos los tiempos, su mayor virtud está en la organización familiar que existe entre ellos, lo que fortifica la empresa y su productividad al estar enlazados unos con otros. (Pérez Vilar & Azzollini, 2013)

Otro estudio sobre el análisis de un sistema de comunicación en medianas empresas, realizado en el presente año 2017, fue con el objetivo de diagnosticar la comunicación interna que se da en las organizaciones y las herramientas interactivas que cada empleado maneja para interactuar, la metodología fue descriptiva, para poder localizar la órbita comunicativa y se empleó entrevistas estructuradas aplicadas a todos los niveles representativos de la empresa. Los resultados arrojaron cifras contradictorias en relación a una buena comunicación, en tanto que el ambiente real no permite divisar determinado resultado, pues no se percibe el uso de herramientas comunicativas entre empleados. (Ignacio Sanchisa & Bonavia, 2017).

El siguiente estudio investigativo sobre la comunicación hace énfasis en la misma, en referencia a los vínculos existentes entre los funcionarios de las empresas y como este se ve influenciado en la dinámica organizacional, en este último factor,

dependerá mucho del tipo de interacción que exista en el grupo empresarial, determinada como un factor que contribuye en el desempeño en las diversas áreas de trabajo, el dinamismo de un equipo de trabajo traerá consigo un alto nivel de productividad, es tanto el énfasis en la comunicación para poder precisar que todos estos canales organizacionales sean posibles de enlazarse. (Quintero, 2014).

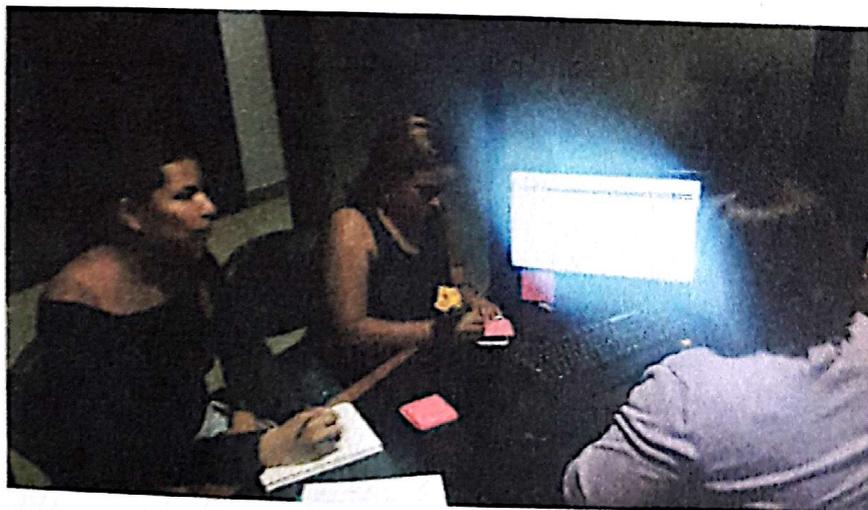
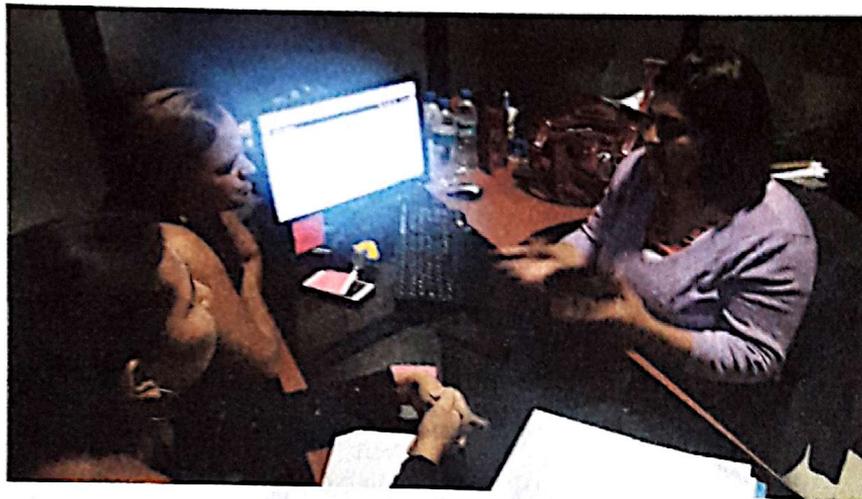
CONCLUSIONES

- El término cohesión hace llamado a una fuerza que actúa de forma interna que es caracterizada por un potente espíritu de cada individuo que brindará un mejor trabajo en equipo, esto atraerá la unidad entre todos los miembros de la empresa y se logrará la meta deseada. (Sáenz, 2013),
- Por su parte el factor comunicación está considerado a día de hoy como un pilar muy sustancial en un entorno empresarial, de tal forma que será muy relevante en las aspiraciones de las organizaciones, al mantenerse una comunicación asertiva y fluida, el entorno laboral se verá en un estado de armonía y existirá un mayor vínculo que potencialice la unión entre integrantes, con todo esto se da por certero que sin comunicación efectiva, ninguna empresa progresaría, es un motor de funcionalidad de cada organización, según lo confirma (Gómez Nieto & Benito Vielba, 2014)
- El país de Japón es conocido como uno de los mejores ambientes empresariales por su cultura y direccionamiento encaminado hacia la lealtad, lo que en ellos funciona con absoluta eficacia, según lo señala (Pérez Vilar & Azzollini, 2013).
- Tal como lo expresa Padrón, Julio César Cantillo, (2013), la cohesión no solo se ve implicada la unión al momento de la realización de una meta, basa sus estudios en saber que si no existe una buena interacción entre los miembros de la organización, no sería posible construir un ambiente armonioso, donde el buen trabajo en equipo sea característico como tal, así como también expresa que la cultura enfatiza un papel muy importante puesto que marca diferencia en los estilos comunicativos de cada integrante, y sobre todo la aceptación de cada uno es vital para el crecimiento como familia empresarial.
- Los estudios de la cohesión son significativos por la relevancia que este tiene en virtud del trabajo en equipo con el que muchas empresas logran el éxito, esta relevancia coincide con el estudio de López, Carlos García, (2017), quien luego de sus resultados enfatiza también que la cohesión fortalece la unidad y el espíritu del cuerpo en relación al progreso, por otra parte la comunicación es un pilar básico que enlazara a toda la empresa en un lenguaje entendible para poder trabajar con asertividad, con el estudio de Ignacio Sanchisa, Pablo ; Bonavia,

Tomás, (2017), quien resalto a la comunicación como factor esencial para la productividad y cumplimiento de metas, así como también para potencializar las relaciones interpersonales a nivel empresarial.

- Finalmente se llega a concluir que los estudios descritos a lo largo de este ensayo tiene un mismo interés de verificar el estilo comunicativo, y su relación con la cohesión, la cual está empoderada de unidad y espíritu de trabajo, es sin lugar a duda una generador de buenos vínculos comunicativos e interactivos, los estudios señalados hacen énfasis en diferentes variables junto a las que en este estudio se establecieron, por lo cual se puede entender que de forma general, la cohesion es sinónimo de comunicación, y que así mismo el factor cultural a pesar de ser complejo en el ámbito de las relaciones interpersonales dentro de una empresa, no deja de ser un punto muy relevante para los estudios a futuro. (Ignacio Sanchisa & Bonavia, 2017).

ANEXOS



REFERENCIAS

- Chavarro, J. A. (2015). Historia y avances en la investigación en comunicación organizacional, N° 10, Vol. V. *Revista internacional de relaciones públicas*, 22.
- Colina, J. A. (2013). Una escala de medición del grado de cohesión grupal de tres comunidades extranjeras en el Área Metropolitana de Monterrey. *Redalyc*, 29.
- Flórez, M. M. (2015). La investigación en comunicación organizacional en Antioquia-Colombia. *Revista Luciérnaga, Facultad de Comunicación Audiovisual - Politécnico Colombiano Jaime Isaza Cadavid.x*, 11.
- García-Guiu López, C., Molero Alonso, F., Moya Morales, M., & Moriano León, J. (2015). Authentic leadership, group cohesion and group identification. *Psiothema*, 5.
- Guillen Ojeda, G., & Espinosa Velázquez, S. (2014). En busca de los desenredos de la comunicación organizacional. *Razón y Palabra*, 29.
- Gómez Nieto, B., & Benito Vielba, C. (2014). Revista Electrónica en Iberoamérica Especializada en Comunicación. *comunicación y ciudadanía*, 20.
- Ignacio Sanchisa, P., & Bonavia, T. (2017). Análisis del Sistema de Comunicación Interna de una Pequeña Empresa. *Working Papers on Operations Management*, 13.
- Lahiguera, C. P. (2014). Antecedentes y consecuentes de la cohesión y la potencia grupal. *Organización y dirección de empresas*, 20.
- López, C. G.-G. (2017). Cohesión grupal y espíritu de cuerpo en las unidades de Seguridad y Defensa. *CISDE journal*, 13.
- Muñiz-Velázquez, J., & Álvarez-Nobell, A. (2013). Comunicación positiva: La comunicación organizacional al servicio de la felicidad. *Revista de Comunicación Vivat Academia*, 20.
- Padrón, J. C. (2013). Incidencia de la cultura organizacional en el desempeño. *Revista Económicas CUC, Barranquilla, Colombia: Editorial Educosta*, 22.
- Pérez Vilar, P., & Azzollini, S. (2013). Liderazgo, equipos y grupos de trabajo – su relación con la satisfacción laboral. *Redalyc.org*, 20.
- Psicología, I. A. (2015). Cohesión organizacional. , *Revista científica de la asociación latinoamericana para la formación y la enseñanza de la psicología*, 91.
- Olivero Navia, I., & González Téllez, Y. (2015). Comportamientos humanos que hacen posible la cohesión entre los equipos de trabajo en un escenario laboral. *Tesis de maestría*, 151.

- Quintero, Y. R. (2014). Comunicación Corporativa, Relaciones Públicas y Logística, Vinculación de relaciones públicas,. *Revista Encuentros, Universidad Autónoma del Caribe*, 12.
- Ruiz, Y., & Naranjo, J. (2013). La investigación sobre cultura organizacional en Colombia: una mirada desde la difusión en revistas. *Redalyc, Diversitas: Perspectivas en Psicología*, vol. 8, núm. 2, 2012, pp. 285-307, *Universidad Santo Tomás*, 24.
- Saavedra, M. P. (2013). Cohesión de equipos de trabajo y clima laboral percibido por los empleados de la universidad de montemorelos. *Revista Apunt. univ.*, 17.
- Sáenz, M. D. (2013). Equidad, cohesión y economía social. *Cuadernos de Trabajo Social*, 12.
- Suárez, L. Y. (2015). La importancia del trabajo en quipo en las organizaciones. *Redalyc*, 27.
- Universidad de la República, M. U. (2017). Comunidades de aprendizaje en comunicación organizacional. *Ada Czerwonogora*, 10.

Urkund Analysis Result

Analysed Document: Artiaga Espinoza. Plagio.docx (D30286429)
Submitted: 2017-08-30 01:01:00
Submitted By: josefmoran060@gmail.com
Significance: 0 %

Sources included in the report:

Instances where selected sources appear:

0