



*Asesorías y Tutorías para la Investigación Científica en la Educación Puig-Salabarría S.C.
José María Pino Suárez 460-2 esq a Lerdo de Tejada. Toluca, Estado de México. 7223898475*

RFC: ATI120618V12

Revista Dilemas Contemporáneos: Educación, Política y Valores.

<http://www.dilemascontemporaneoseduccionpoliticaayvalores.com/>

Año: X Número: 2. Artículo no.:48 Período: 1ro de enero al 30 de abril del 2023.

TÍTULO: Comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

AUTORES:

1. Dra. Liliana del Ángel Cortés.
2. Dr. Arturo Secundino Hernández Gómez.
3. Dr. Ennio Héctor Carro Pérez.

RESUMEN: La comunicación interna es un medio de intervención en la gestión del cambio en las organizaciones. El objetivo de este trabajo fue conocer la cantidad de artículos empíricos y artículos teóricos, el promedio de autores, la adscripción institucional, la nacionalidad, el idioma y las características metodológicas de la producción de artículos. La metodología empleada fue un diseño de investigación no experimental, de corte transversal y descriptiva; el universo se compuso por 377 artículos, de los cuales corresponden a DOAJ 243; a SciELO 87 y, a Redalyc 47 artículos. Como conclusiones, solo seis artículos cumplieron con los criterios establecidos, de esos artículos uno fue publicado en portugués y los demás en español.

PALABRAS CLAVES: Cambio, intervención, organización, comunicación interna.

TITLE: Internal communication as intervention in the change of organizations in the case of merger of companies.

AUTHORS:

1. PhD. Liliana del Ángel Cortés.
2. PhD. Arturo Secundino Hernández Gómez.
3. PhD. Ennio Héctor Carro Pérez.

ABSTRACT: Internal communication is a means of intervention in the management of change in organizations. The objective of this work was to know the number of empirical articles and theoretical articles, the average number of authors, institutional affiliation, nationality, language and the methodological characteristics of article production. The methodology used was a non-experimental, cross-sectional and descriptive research design; the universe was made up of 377 articles, of which 243 correspond to DOAJ; to SciELO 87 and, to Redalyc 47 articles. As conclusions, only six articles met the established criteria, of these articles one was published in Portuguese and the others in Spanish.

KEY WORDS: Change, intervention, organization, internal communication.

INTRODUCCIÓN.

La complejidad de la globalización supone una necesidad de buscar nuevas formas de transformación, fusión, adquisición y otras formas de esquematización de las organizaciones; estas al ser ejecutadas provocan un cambio en todo su contexto; tal cambio puede darse de forma regular y puede ser a nivel local, global, de manera superficial o compleja.

Parte de la literatura existente se enfoca en la comunicación interna como parte de la intervención, la inducción y la gestión al cambio; por ello, la comunicación direcciona de alguna forma este cambio en la organización. Ávila (2004) centra su análisis en el establecimiento de una idea de cambio en las organizaciones, poniendo como antecedentes, que la globalización y competencia juegan un papel importante en las decisiones de las organizaciones, las cuales se ven enfrentadas a nuevos retos, como

los constantes procesos de cambio mencionados anteriormente, ya que las organizaciones se encuentran en un estado de inestabilidad y estrés, y es en este momento, en que los interventores-consultores, que son quienes conocen el tema de cambio, entran a analizar la situación, pues plantean soluciones para resolver los problemas y hacer de las organizaciones dependencias con mayor competitividad.

La creciente competitividad de este siglo veintiuno, ha realizado cambios considerables a las organizaciones obligándolas a asumir actividades dinámicas para facilitar la adaptación y el desarrollo, y de acuerdo a algunos planteamientos como los de Lauzao-Serrano & Rodríguez-Piña (2012), quienes consideran que la participación, motivación, compromiso y sentido de pertenencia a la organización, son elementos indispensables que la empresa debe tomar en cuenta para un buen desarrollo; los autores concluyen, que cada organización depende de sus características para la implementación del modelo diseñado, así como también se encontró que la gestión de la comunicación interna y la organizacional están relacionadas con la administración empresarial en general.

Parte de la literatura que se plantea, está relacionada estrechamente con el tema de la comunicación interna, la cual trata sobre su medición, pero particularmente en organizaciones como son las instituciones educativas de las que Vivas & Saavedra (2019) afirman, que dentro de las instituciones o empresas, hay una interacción constante al transmitir mensajes o información, logrando que sea creado un sistema abierto con una infinidad de transformaciones, dando paso al proceso de retroalimentación y a una comunicación activa, que es tomada como estrategia esencial para la organización, pues favorece una coordinación y control empresarial, generando además, un buen ambiente laboral.

Otros estudios vinculados a la temática de ésta investigación, hacen un tratamiento de ciertos criterios que se dan en las organizaciones al momento de planificar la comunicación interna, y de acuerdo a Ferreira (2012), afirma que mediante un estudio efectuado sobre la fusión de empresas durante la revolución de 1974 en Portugal, específicamente en dos empresas que llevaron a cabo este proceso, se percibió al final de los resultados, que en una de estas empresas se generó una gran confusión en el proceso de fusión al no realizarse ninguna preparación entre el personal de la organización sobre la nueva constitución para la empresa que saldría de esa fusión; por otra parte, la empresa que sí llevó a cabo planes durante los tres años de adaptación, incluyendo parte de la comunicación interna, el proceso fue sencillo. Como conclusión se destaca que los cambios se implementan a menudo sin que los responsables en las empresas tengan la información que se necesita sobre el proceso.

Otro aspecto a considerar es la crisis económica y social actual, la cual está afectando directamente en la falta y olvido de los principios y valores éticos, o en la insuficiencia teórica-práctica en las instituciones, las cuales de acuerdo a Galdón (2012) afirma, que varias aportaciones científicas tratan sobre el funcionamiento de la gestión, el manejo u operatividad de las empresas y otras dependencias, y así se observa, de forma común, que el tema de la comunicación interna es poco tomado en cuenta dentro de éstas organizaciones, por lo que cada institución debería tener como propósito u objetivo ejecutar los derechos y obligaciones de la empresa, para que en conjunto con las habilidades y virtudes de los empleados sean partícipes de las metas de la institución, pues todo esto, ya sea bien o mal efectuado, repercute de forma significativa en el estado de coexistencia dentro de la organización.

DESARROLLO.

Por lo que se refiere a la Revisión Sistemática (RS), existen diversos conceptos que se manejan, Moreno, Muñoz, Cuellar, Domancic & Villanueva (2018) afirman, que la RS son resúmenes claros y estructurados de la información disponible orientada a responder una pregunta clínica específica; para Eguía (2014), la RS plantea una forma de investigación que recopila y proporciona un resumen sobre

un tema específico orientado a responder a una pregunta de investigación, la que se debe realizar de acuerdo con un diseño preestablecido, y que en la RS, el centro de estudio no son pacientes sino los estudios clínicos disponibles en los recursos electrónicos; por otro lado, Torres & López (2014) comentan que la RS es examinar, seleccionar y determinar cuál es la bibliografía publicada óptima para responder una pregunta de investigación claramente formulada mediante un proceso sistemático y explícito, por lo que la revisión sistemática sintetiza los resultados de las investigaciones primarias, o las que se publicaron por primera vez, mediante estrategias que limitan el sesgo y error aleatorio. Para Ortiz (2005), la RS es una disciplina que revisa la literatura críticamente y combina estadísticamente los resultados de estudios previos, y de lo que se trata es de resumir en un valor numérico toda la evidencia relacionada a un tópico específico, tratando de resolver los conflictos generados por diferentes resultados en varios estudios publicados.

Así como la RS varía en cuanto a conceptos, también varía en cuanto a las fases o etapas en que se desarrolla una RS; para otros autores como Urra y Barría (2010), la RS se lleva a cabo en cuatro pasos fundamentales: el primer paso se basa en la búsqueda de la literatura en la que se incluyen las pautas con las que debe contar un artículo para poder calificar como fuente de información; en el segundo, los autores plantean evaluar los datos; es decir, una vez obtenida una buena cantidad de información, se debe verificar la disponibilidad de esta en base a las pautas establecidas en primer paso; el tercero, consiste en el análisis y síntesis de los datos que se obtuvieron; en el cuarto y último paso, se establece la presentación de los resultados, los cuales aportan conclusiones y síntesis de los temas abordados. Igualmente, Ferreira, Urrutia y Alonso-Coello (2011) exponen también cuatro etapas para realizar una RS: la primera etapa sirve como punta de partida o guía para la búsqueda de información; la segunda etapa es la selección de artículos potenciales; la tercera es la extracción de datos de los estudios primarios, y la cuarta etapa abarca el análisis y la presentación resumida de los resultados de estudios primarios.

Guirao-Goris, Olmedo y Ferrer (2008) plantean lo mismo, que la RS se realiza a través de cuatro pasos primordiales: el primer paso es la definición de los objetivos de la revisión que consiste básicamente en buscar la razón de esta investigación, y en base a esto, se comenzará a redactar; en el paso dos se plantea la búsqueda bibliográfica que puede dividirse en tres apartados: uno, bases de datos y fuentes documentales; dos, la estrategia de búsqueda, y tres, los criterios de selección. El tercer paso consiste en la organización de la información, y en este apartado, el autor debe crear su propia forma de organizar todos los datos obtenidos, y finalmente, en el cuarto y último paso, es la redacción del artículo, que consiste en sintetizar la información anteriormente recabada y ponerlo todo en orden.

Planteamiento.

La excesiva cantidad de información a través del internet y de las diversas herramientas tecnológicas de las que se dispone actualmente, ha incrementado la información y publicación de estudios científicos de la comunicación, así como de otras disciplinas del conocimiento; aunado a lo anterior, también se ha dado la proliferación de mensajes, contenidos, imágenes y noticias de diversos tipos que ha sido a nivel mundial, incluyendo las diversas bases de datos digitales, tanto especializadas como de acceso libre. Si bien es cierto, la gran cantidad de información beneficia el conocimiento, también complica su búsqueda, la selección, la recolección y su análisis; por ello, la revisión sistemática es importante para mapear o revisar cuál es la producción científica sobre los estudios de comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones, y en el caso fusión de empresas, de manera general, hasta el momento no existe en su conjunto, solamente temáticas abordadas desde diferentes perspectivas dentro de estos estudios.

Por lo anteriormente expuesto, se plantearon las siguientes preguntas de investigación:

1. ¿Cuál es la producción de artículos teóricos publicados en las bases de datos digitales DOAJ, SciELO y Redalyc sobre la comunicación interna como intervención en el cambio

de las organizaciones en el caso fusión de empresas, con respecto a la producción de artículos empíricos?

2. ¿Cuál es la adscripción institucional, país de origen e idiomas publicados sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas?

El objetivo general de la investigación fue: Conocer la cantidad de artículos empíricos y teóricos, la adscripción institucional, la nacionalidad y el idioma sobre las publicaciones de comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

El supuesto de investigación fue el siguiente:

Las publicaciones teóricas tienen una proporción mayor que las publicaciones empíricas sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

Metodología.

La investigación fue no experimental, de tipo transversal, debido a que no se manipuló variable alguna, y se recolectó la información en un solo momento. El estudio tuvo un alcance descriptivo, debido a que se exploró la producción de artículo sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, para su descripción.

Como universo, la cantidad de publicaciones encontradas fue de 377 artículos, y se llegó a tal cantidad a través de las palabras clave vinculadas con la temática de la investigación: comunicación interna en México; tipos de comunicación interna; intervención en organizaciones; cambio intervención en empresas; fusión empresas organizaciones, las cuales fueron filtradas en diversas bases de datos electrónicas de características científicas: el Directory Open Acces Journal (DOAJ), Scientific Electronic Library Online (SciELO) y la Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal (Redalyc); dando como resultado esa cantidad de artículos publicados en una o

más revistas entre los años 1999 al 2021. De esos 377 artículos, 243 de ellos se encontraron en DOAJ, 87 artículos se encontraron en SciELO, y 47 fueron encontrados en Redalyc.

De los 377 artículos, se consideró un conjunto muestral de 6 artículos, estrechamente ligados a la temática a investigar, y de esos 6 artículos, 2 son artículos teóricos y 4 de ellos cumplen con el criterio de ser artículos de corte empírico, y que fueron publicados en español e inglés. El tipo de muestreo realizado fue no probabilístico de tipo intencionado; posterior a ello, esos seis artículos fueron los que se analizaron para la presente investigación; todos ellos relativos a la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

Procedimiento.

El estudio se realizó por etapas; en la primera de ellas, se determinó en qué bases de datos se filtrarían las palabras clave para la búsqueda de artículos; y también se determinó qué palabras clave se usaron para la búsqueda de artículos. En la etapa dos, se realizó la exploración y búsqueda de los artículos; a través de las palabras clave, las cuales fueron filtradas en las bases de datos DOAJ, SciELO y Redalyc. Finalmente, en la tercera etapa, se recolectó la información de los artículos detectados a través de una ficha de registro para su posterior análisis, se obtuvo un universo de artículos, así como la muestra a través de la agrupación de los artículos que trataran exclusivamente la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, el cual se realizó a través de un análisis de congruencia entre codificadores.

Para el análisis de congruencia, se capacitó a tres codificadores, identificándose como codificador A, codificador B y, codificador C, los cuales seleccionaron artículos estrechamente relacionados a la temática de la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas. Los codificadores debían registrar en un formato de tabla, el título del artículo, la base de datos de donde se extrajo el artículo y una casilla para considerar “sí” fue seleccionado el artículo por el codificador A, o “no” fue seleccionado el artículo por el mismo codificador A, y los

mismos criterios para el codificador B y C. Después, se empleó el coeficiente Kappa de Fleiss a los datos que se obtuvieron y registraron, para medir el acuerdo entre los tres codificadores u observadores; es decir, medir la concordancia entre el codificador A, el codificador B y el codificador C. La fórmula del coeficiente de Kappa de Fleiss fue la siguiente:

$$\bar{K} = 1 - \frac{nm^2 - \sum_{i=1}^n \sum_{j=1}^r x_{ij}^2}{nm(m-1) \sum_{j=1}^r \bar{p}_j \bar{q}_j}$$

Los simbolismos y correspondencias son las siguientes:

n: se corresponde con el número total de conductas o códigos a registrar.

m: identifica el número de codificaciones.

x_{ij}: define el número de registros de la conducta i en la categoría j.

r: indica el número de categorías de que se compone el sistema nominal.

p: es la proporción de acuerdos positivos entre codificadores.

q: es la proporción de acuerdos negativos (no acuerdos) en codificadores (1 - p).

Los resultados del coeficiente de kappa de Fleiss, se calcularon con el software Jamovi 2.2 (ver tabla 1), los valores o gradientes son -1 a 1; en donde el valor 0 es la concordancia esperada por el azar, el valor -1, es la mayor discordancia, y el valor 1, es el mayor grado de acuerdo. El resultado del valor de Kappa de Fleiss fue de 0.82, al promediarse las tres bases de datos (DOAJ, SciELO y Redalyc). La puntuación de 0.82 se toma como un valor casi perfecto (Almost perfect, de 0.81 a 1.00 según interpretación del índice de Kappa, de acuerdo con Cerda y Villarroel, 2008), lo que significa que estadísticamente es un valor muy aceptable; además, el promedio del acuerdo entre los codificadores A, B y C fue del 98.3% de congruencia al seleccionar los artículos de las distintas bases de datos, lo que proporciona una fiabilidad entre los codificadores A, B y C.

Tabla 1. Resultado del promedio del coeficiente Kappa de Fleiss y el acuerdo/congruencia entre las dos las distintas bases de datos.

	DOAJ	SCIELO	REDALYC	PROMEDIO
Acuerdo/congruencia	95%	100%	100%	98.3%
Kappa de Fleiss	0.462	1.00	1.00	0.82

Fuente: Autoría propia.

Resultados.

Se puede observar en la tabla 2, la cantidad de artículos detectados con relación al análisis de congruencia inter-decodificadores, descrito en el apartado del procedimiento, y que la suma total es de seis artículos seleccionados bajo esta modalidad. El análisis de inter-decodificadores permitió la identificación y selección de aquellos artículos vinculados al tema de investigación la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas; de esos artículos seleccionados, se detectaron dos tipos de publicaciones: cuatro artículos con características empíricas; es decir, algunos de ellos contienen un apartado de método o metodología, mientras que otros dos artículos mostraron características teóricas en sus contenidos.

Tabla 2. Total de artículos obtenidos bajo el análisis de congruencia de inter-decodificadores.

Tipo de artículo	No.	%
Artículos empíricos	4	67
Artículos teóricos	2	33
Total	6	100

Fuente: Autoría propia.

Luego del análisis de la congruencia de codificadores, aquellas publicaciones relacionadas al tema de la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, se categorizaron. Los artículos que coincidían en los contenidos o en el título se conformaron en grupos de dos o tres artículos, formando los siguientes subgrupos o subcategorías:

- 1) Enfoque de la gestión de la comunicación para el cambio de las organizaciones.
- 2) Medición de la comunicación interna en instituciones educativas.

3) Criterios de comunicación interna al planificar.

En la tabla 3 se pueden observar los artículos que agrupan a la categoría la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, al igual que las sub-categorías en que fue integrada esta categoría, tanto los artículos teóricos como los empíricos, en la cual destaca la sub-categoría Enfoque de la gestión de la comunicación para el cambio de las organizaciones, tanto por estar estrechamente vinculadas a la temática que se investiga como por el número de artículos empíricos y teóricos que se agrupan en ésta.

Tabla 3. Sub-categorías en que fue integrada la categoría: la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

Nombre de la sub-categoría	Título del artículo y autor(es)	Tipo de artículo
Enfoque de la gestión de la comunicación para el cambio de las organizaciones	-Comunicación interna y acompañamiento del cambio en las organizaciones (Ávila 2004).	Teórico
	-Diseño de sistema de gestión de la comunicación interna a la medida organizacional. (Lauzao-Serrano & Rodríguez-Piña, 2012).	Empírico
Medición de la comunicación interna en instituciones educativas	-Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018 (Vivas y Saavedra, 2019).	Empírico
	-La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público (Charry, 2018).	Empírico
Criterios de comunicación interna al planificar	-Comunicación interna y fusión de empresas: la necesidad de una planificación. Portugal (Ferreira, 2012).	Empírico
	-Algunos criterios éticos para una adecuada comunicación interna en las organizaciones (Galdón, 2012).	Teórico

Fuente: Autoría propia.

En la tabla 4, se pueden observar las características de los seis artículos seleccionados bajo el análisis de congruencia de codificadores, en la que destacan dos revistas editadas por la Universidad Complutense de Madrid, la revista Vivat Academia e Ícono 14; ésta última también es co-editada por la Universidad Rey Juan Carlos de España; también es importante destacar, que un artículo fue publicado en el idioma portugués y los demás en español.

Tabla 4. Agrupación y caracterización de artículos bajo el análisis de congruencia de codificadores

A, B y C.

País	Institución que edita la revista	Título de la revista	Título del artículo y autores	Lugar de adscripción	Idioma
Colombia	Universidad de la Sabana.	Palabra Clave	1. Comunicación interna y acompañamiento del cambio en las organizaciones (Ávila 2004).	Universidad de la Sabana	Español
Cuba	Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba, Cuba.	Ciencias Holguín	2. Diseño de sistema de gestión de la comunicación interna a la medida organizacional. (Lauzao-Serrano & Rodríguez-Piña, 2012).	Centro de Información y Gestión Tecnológica de Santiago de Cuba, Cuba.	Español
Venezuela	Instituto Internacional de Investigación y Desarrollo Tecnológico Educativo (INDTEC).	Revista Scientific	3. Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018 (Vivas y Saavedra, 2019).	Universidad Miguel de Cervantes, Talca, Chile.	Español
Perú	Escuela Profesional de Ciencias de la Comunicación Social, Facultad de Ciencias Sociales de la Universidad Nacional del Altiplano de Puno, Perú.	COMUNI@CIÓN, Revista de Investigación en Comunicación y Desarrollo	4. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público (Charry, 2018).	Ministerio de Educación, Unidad de Gestión Educativa Local N° 03 de Lima Metropolitana.	Español
España	Universidad Complutense de Madrid.	Vivat Academia	5. Comunicación interna y fusión de empresas: la necesidad de una planificación. Portugal - (Ferreira, 2012).	Universidade de Trás-os-Montes e Alto-Douro. Portugal	Portugués
España	Universidad Complutense de Madrid y Universidad Rey Juan Carlos.	ICONO 14 Revista de Comunicación y Nuevas Tecnologías	6. Algunos criterios éticos para una adecuada comunicación interna en las organizaciones (Galdón, 2012).	Universidad de CEU, San Pablo, Madrid.	Español

Fuente: Autoría propia.

En la tabla 5, se observan solamente los cuatro artículos empíricos, de los cuales se describe lo que describe o plantea en el tratamiento del estudio, destacando el artículo número 4, el de Comunicación

interna y fusión de empresas: la necesidad de una planificación (Ferreira, 2012), por ser uno de los artículos que están más estrechamente vinculado a la temática que se investiga. También es importante destacar, que de cada uno de ellos se describen las características metodológicas que se reporta en cada uno de los artículos, lo que proporciona la forma en que fue abordado el estudio desde un método científico.

Tabla 5. Cuatro artículos empíricos sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

Publicación	Qué investiga	Institución	Características metodológicas
1. Diseño de sistema de gestión de la comunicación interna a la medida organizacional. (Lauzao-Serrano & Rodríguez-Piña, 2012).	Consideran que la participación, motivación, compromiso y sentido de pertenencia a la organización, son elementos indispensables que la empresa debe tomar en cuenta para un buen desarrollo y que la gestión de la comunicación interna y la organizacional están relacionadas con la administración empresarial en general.	Empresas cubanas (no se menciona o especifica alguna).	Observación, entrevista semiestructurada; encuestas
2. Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018 (Vivas y Saavedra, 2019).	Plantean que, dentro de las instituciones o empresas hay una interacción constante al transmitir mensajes o información, logrando que sea creado, un sistema abierto con una infinidad de transformaciones, dando paso al proceso de retroalimentación y a una comunicación activa que es tomada como estrategia esencial para la organización, pues favorece una coordinación y control empresarial, generando además, un buen ambiente laboral.	Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca, Chile.	Investigación no experimental, transversal de alcance descriptivo; universo de 150 profesores; muestra de 75 profesores; 2 cuestionarios estructurados (sobre comunicación interna, formas y tipos de comunicación ascendentes, descendente y horizontal); estadístico para hipótesis: prueba R de Ch2.
3. La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público (Charry, 2018).	Se planteó un estudio en la Unidad de Gestión Educativa Local N° 03, de Lima, cuyo objetivo fue el establecer la correlación entre la comunicación interna y clima organizacional entre los trabajadores de dicha unidad.	Unidad de Gestión Educativa Local No. 03, Lima, Perú.	Enfoque cuantitativo; diseño no experimental, correlacional; muestra probabilística de 200 trabajadores; encuesta de comunicación interna y de clima laboral con escalamiento Likert; estadístico de Alfa de Cronbach.

4. Comunicación interna y fusión de empresas: la necesidad de una planificación (Ferreira, 2012).	Plantea la confusión entre el personal de una empresa del ámbito asegurador, y otra, donde fue un éxito la fusión con otra empresa, lo anterior debido a que en una, no se preparó al personal para dicha fusión, y en la otra sí se preparó al personal durante tres años, sobre todo en aspectos de comunicación interna	Lisboa, Portugal.	Enfoque cualitativo; alcance exploratorio; dos grupos de empresas de actividad aseguradora que se fusionan; entrevista semiestructurada; técnica del análisis de contenido
---	--	-------------------	--

Fuente: Autoría propia.

Discusión.

La investigación en la comunicación organizacional se ha centrado más en el área de la comunicación interna en las empresas, además del clima laboral o en líneas relativas a los recursos humanos; dentro de la comunicación interna de las organizaciones, los flujos de comunicación son: la comunicación ascendentes, descendente y horizontal; sin embargo, como se ha reportado en este estudio, la investigación de la fusión de las organizaciones desde la perspectiva de la comunicación interna es escasa, incluyendo lo que se ha reportado dentro del estado del arte, que si bien hay literatura que toca aspectos de las empresas y la comunicación interna, lo hace desde perspectivas que tocan ciertos aspectos sobre la fusión de las empresas, no la abordan por completo o de manera directa, sobre todo, no se ha encontrado hasta el momento, algún estudio de revisión de la literatura respecto a la fusión de empresas; por eso, se contrasta con estudios relativos al clima organizacional, a la cultura en las empresa o de la comunicación interna en las organizaciones que se relacionan de manera indirecta con el presente estudio. Como señalan Guzmán y Lemus (2018), “el clima organizacional, la cultura y las fusiones empresariales son elementos que van de la mano; cada una de estas variables se encuentra estrechamente relacionada, puesto que al ejercer una influencia o cambio en alguna de ellas, las demás se ven directamente afectadas” (pág. 26). Así mismo, otros de los resultados de este

estudio, en razón al tratamiento que se da a las publicaciones encontradas sobresale el de los mismos autores Guzmán y Lemus (2018), al comentar que “Por todo esto, se sabe que las compañías que han logrado una fusión de empresas adecuada han sido a través de un proceso planeado, estructurado y con objetivos claros desde el inicio, demostrando que es posible” (pág. 27).

Otro aspecto en contrastar de este estudio y que se menciona en el tratamiento de los artículos seleccionados, es el del factor emocional de los trabajadores, empleado y ejecutivos “La ansiedad y la tensión experimentadas por los recursos humanos en las combinaciones organizativas conllevan a problemas psicológicos (depresión, agresividad, aislamiento, baja autoestima, etc.) y físicos (insomnio, dolores de cabeza y musculares, consumo de alcohol, fármacos)” (pág. 182). También se da un contraste entre los resultados encontrados al analizar los artículos seleccionados cuando se menciona que existe confusión entre los empleados de una empresa que se fusiona, y otra que tiene éxito al informar a sus empleados desde tiempo atrás, con lo que reporta Martínez (2006) al mencionar que “los problemas de asimetría cultural, en mayor medida incluso que la distancia cultural, llevan a situaciones de descompensación entre empleados en cuanto a su aptitud para decodificar e interpretar la información” (pág. 251).

CONCLUSIONES.

En el estudio se planteó como objetivo general conocer la cantidad de artículos empíricos y teóricos, la adscripción institucional, la nacionalidad y el idioma sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, y en los resultados se obtuvieron fue de seis artículos vinculados a esta temática, dos de ellas teóricas y cuatro de características empíricas; también se obtuvieron resultados que pueden ser observados en las tablas reportadas como la adscripción de los autores, la nacionalidad, las revistas en que se difunden los artículos o las instituciones que editan estas revistas; todo ello planteado en el objetivo general del estudio.

En cuanto al supuesto de investigación, se planteó que las publicaciones teóricas tienen una proporción mayor que las publicaciones empíricas sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, y la cual no se cumple con el supuesto, debido a que las publicaciones teóricas tienen una proporción menor que las publicaciones empíricas (se reportan cuatro artículos empíricos y dos teóricos) sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas.

Las publicaciones sobre la comunicación interna como intervención en el cambio de las organizaciones en el caso fusión de empresas, son escasas, debido a que solo se encontraron seis artículos y lo destacable es que es una línea de investigación escasamente estudiada y en la cual debe profundizar y generar más líneas de conocimientos.

Se proporciona información sobre los investigadores que generan artículos relativos a la temática que se investiga, lo cual es importante porque se pueden generar también grupos afines de investigación disciplinar o transdisciplinar, lo mismo establecer convenios de colaboración con algunas instituciones educativas en las que se efectúa este tipo de estudios.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS.

1. Ávila, L. S. (2004). Comunicación interna y acompañamiento del cambio en las organizaciones. Palabra Clave, 11, 1-29. Recuperado de <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=64901107>
2. Cerda, J. y Villarroel, L. (2008). Evaluación de la concordancia inter-observador en investigación pediátrica: Coeficiente de Kappa. Revista Chilena de Pediatría, 79(1), 54-58. Recuperado de <https://scielo.conicyt.cl/pdf/rcp/v79n1/art08.pdf>
3. Charry, C. H. (2018). La gestión de la comunicación interna y el clima organizacional en el sector público. COMUNI@CCIÖN, 9(1), 25-34. Recuperado de <http://www.scielo.org.pe/pdf/comunica/v9n1/a03v9n1.pdf>

4. Eguía, R. A. (2014). ¿Revisión sistemática, revisión narrativa o metaanálisis? *Revista de La Sociedad Española Del Dolor*, 21(6), 359–360. <https://doi.org/10.4321/s113480462014000600010>
5. Ferreira, F. M. A. (2012). Comunicación interna y fusión de empresas: la necesidad de una planificación. *Vivat Academia. Revista de Comunicación*, 117E, 1018–1034. <https://doi.org/10.15178/va.2011.117E.1018-1034>
6. Ferreira, I., Urrutia, G. y Alonso-Coello, P. (2011). Revisiones sistemáticas y meta-análisis: bases conceptuales e interpretación. *Revista Española de Cardiología*, 64(8), 688-696. Recuperado de <https://www.revespcardiol.org/es-pdf-S0300893211004507>
7. Galdón, L. G. (2012). Algunos criterios éticos para una adecuada comunicación interna en las organizaciones. *Revista ICONO 14. Revista Científica De Comunicación Y Tecnologías Emergentes*, 8(2), 371-382. <https://doi.org/10.7195/ri14.v8i2.264>
8. Guirao-Goris, J., Olmedo, A. y Ferrer, E. (2008). Artículo de revisión. *Revista Iberoamericana de Enfermagem Comunitaria*, 1(1), 1-25. Recuperado de https://www.uv.es/joguigo/valencia/Recerca_files/el_articulo_de_revision.pdf
9. Guzmán, C. J y Lemus, G. D. (2018). La fusión de empresas, conceptos y principales repercusiones en el clima organizacional para pymes en Bogotá. *Ciencia Unisalle*, 1-33. Recuperado de https://ciencia.lasalle.edu.co/cgi/viewcontent.cgi?article=2529&context=administracion_de_empresas
10. Lauzao-Serrano, N., & Rodríguez-Piña, R. A. (2012). Diseño de sistema de gestión de la comunicación interna a la medida organizacional. *Ciencias Holguín*, 2,1-17. Recuperado de <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=181524305015>
11. Martínez, C. N. (2006). Los recursos humanos en los procesos de fusión y adquisición. *Intangible Capital*, 2(12), 236-258. Recuperado de <https://upcommons.upc.edu/bitstream/handle/2099/2937/Los%20recursos%20humanos%20en%20>

[os%20procesos%20de%20fusi%c3%b3n%20y%20adquisici%c3%b3n.pdf?sequence=1&isAllowed=y](#)

12. Moreno, B., Muñoz, M., Cuellar, J., Domancic, S., & Villanueva, J. (2018). Revisiones Sistemáticas: definición y nociones básicas. *Revista Clínica de Periodoncia, Implantología y Rehabilitación Oral*, 11(3), 184–186. <https://doi.org/10.4067/s0719-01072018000300184>

13. Ortiz, Z. (2005). ¿Qué Son Las Revisiones Sistemáticas? *Centro de Investigaciones Epidemiológicas. Colaborador Argentino (CIE)*, 1–6.

<https://www.epidemiologia.anm.edu.ar/wp-content/uploads/2018/06/Que-son-las-revisiones-sistematicas--2005.pdf>

14. Torres, A. F., & López, D. H. (2014). Criterios para publicar artículos de revisión sistemática. *Revista de Especialidades Médico-Quirúrgicas*, 19(1), 393–399. Recuperado de <https://www.medigraphic.com/pdfs/quirurgicas/rmq-2014/rmq143t.pdf>

15. Torrico, T. A. (2010). Sinergias y fusiones de empresas: el factor humano. *Perspectivas*, 25, 169–190. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4259/425942454009.pdf>

16. Vivas E. A. & Saavedra, M. P. (2019). Comunicación interna en la calidad de la gestión administrativa Liceo Técnico Amelia Courbis, Talca 2018. *Revista Scientific*, 4, 116–135. <https://doi.org/10.29394/scientific.issn.2542-2987.2019.4.e.7.116-135>

17. Urra, M. E. y Barría, P. R. (2010). La revisión sistemática y su relación con la práctica basada en la evidencia en salud. *Revista Latinoamericana de Enfermagem*, 18(4), 824-831. <https://doi.org/10.1590/s0104-11692010000400023>

BIBLIOGRAFÍA.

1. R Core Team (2021). R: A Language and environment for statistical computing. (Version 4.0) [Computer software]. Retrieved from <https://cran.r-project.org>. (R packages retrieved from MRAN snapshot 2021-04-01).

The jamovi project (2021). jamovi. (Version 2.2) [Computer Software]. Retrieved from <https://www.jamovi.org>.

DATOS DE LOS AUTORES.

- 1. Liliana del Ángel Cortés.** Doctorado en Desarrollo Educativo. Profesor de Tiempo Completo. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico: langelc@docentes.uat.edu.mx
- 2. Arturo Secundino Hernández Gómez.** Doctorado en Comunicación Educativa. Profesor de Tiempo Completo. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico ahernandez@docentes.uat.edu.mx
- 3. Ennio Héctor Carro Pérez.** Doctorado en Aprendizaje y Cognición. Profesor de Tiempo Completo. Universidad Autónoma de Tamaulipas. México. Correo electrónico ecarro@docentes.uat.edu.mx

RECIBIDO: 10 de noviembre del 2022.

APROBADO: 14 de diciembre del 2022.