

Artículo_MUNICIPALIDAD DE LAMAS.docx

 My Files My Files Universidad Peruana Union

Detalles del documento

Identificador de la entrega

trn:oid:::29566:470889718

Fecha de entrega

30 jun 2025, 5:37 p.m. GMT-5

Fecha de descarga

30 jun 2025, 5:40 p.m. GMT-5

Nombre de archivo

Artículo_MUNICIPALIDAD DE LAMAS.docx

Tamaño de archivo

88.7 KB

18 Páginas

4913 Palabras

31.163 Caracteres

8% Similitud general

El total combinado de todas las coincidencias, incluidas las fuentes superpuestas, para ca...

Filtrado desde el informe

- Bibliografía
- Coincidencias menores (menos de 10 palabras)

Exclusiones

- N.º de coincidencias excluidas

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Marcas de integridad

N.º de alertas de integridad para revisión

No se han detectado manipulaciones de texto sospechosas.

Los algoritmos de nuestro sistema analizan un documento en profundidad para buscar inconsistencias que permitirían distinguirlo de una entrega normal. Si advertimos algo extraño, lo marcamos como una alerta para que pueda revisarlo.

Una marca de alerta no es necesariamente un indicador de problemas. Sin embargo, recomendamos que preste atención y la revise.

Fuentes principales

- 7%  Fuentes de Internet
- 7%  Publicaciones
- 7%  Trabajos entregados (trabajos del estudiante)

Fuentes principales

Las fuentes con el mayor número de coincidencias dentro de la entrega. Las fuentes superpuestas no se mostrarán.

1	Trabajos entregados	
	Corporación Universitaria Iberoamericana on 2024-02-10	7%
2	Internet	
	ciencialatina.org	<1%

Comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas

Bludith Ríos Córdova¹ bludithrios@upeu.edu.pe https://orcid.org/0000-0003-4179-2107 Universidad Peruana Unión Perú	Claribel Calle Fuentes claribelcalle@upeu.edu.pe https://orcid.org/0009-0001-9067-5778 Universidad Peruana Unión Perú
Gilvan Lay Coral gilvanlay@upeu.edu.pe Orcid https://orcid.org/0000-0002-3788-7296 Universidad Peruana Unión Perú	Kelita Guillén López Kelitaguillen@upeu.edu.pe Orcid https://orcid.org/0000-0001-9900-3962 Universidad Peruana Unión Perú

RESUMEN

El objetivo general de la presente investigación fue determinar la relación que existe entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. La metodología que se empleó fue de tipo básica, cuantitativa, descriptiva, correlacional, no experimental, corte transversal, hipotético deductivo, la población estuvo conformada por 237 colaboradores, luego de aplicar el muestro probabilístico dio como resultado un tamaño muestral de 201 colaboradores, la técnica empleada para la recolección de datos fue la encuesta a través del instrumento cuestionario, el mismo que fue validado por juicio de expertos, el procesamiento de datos se realizó empleando el software estadístico SPSS 27. Los resultados del estudio determinaron un coeficiente Rho de Spearman = ,849 para las variables comunicación interna e identidad laboral. El estudio llegó a la conclusión que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

Palabras clave: comunicación interna; identidad laboral; municipalidad.

¹ Autor principal.

Correspondencia: bludithrios@upeu.edu.pe

Internal communication and work identity of employees of the Provincial Municipality of Lamas

ABSTRACT

The general objective of this research was to determine the relationship that exists between internal communication and the work identity of the collaborators of the Provincial Municipality of Lamas, 2024. The methodology used was basic, quantitative, descriptive, correlational, not experimental, cross section, hypothetical deductive, the population was made up of 237 collaborators, after applying the probabilistic sampling it resulted in a sample size of 201 collaborators, the technique used for data collection was the survey through the questionnaire instrument, the which was validated by expert judgment, data processing was carried out using the SPSS 27 statistical software. The results of the study determined a Spearman's Rho coefficient = .849 for the variables internal communication and work identity. The study concluded that there is a statistically significant relationship between internal communication and the work identity of the employees of the Provincial Municipality of Lamas, 2024.

Keywords: *internal communication; work identity; municipality.*

Artículo recibido 17 abril 2024

Aceptado para publicación: 17 julio 2024

INTRODUCCIÓN

En el contexto global actual, caracterizado por cambios rápidos, diversidad cultural y avances tecnológicos, la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores se han convertido en aspectos cruciales para el éxito y la sostenibilidad de las organizaciones a nivel mundial (Fernandes et al., 2023). Sin embargo, a pesar de la creciente conciencia sobre la importancia de estos elementos, se evidencian desafíos significativos que afectan la interacción efectiva entre la comunicación interna y la construcción de la identidad laboral en este contexto diverso y dinámico. La diversidad cultural en entornos laborales globales introduce desafíos en la comunicación interna, ya que las diferencias culturales pueden llevar a malentendidos, falta de alineación y desafíos en la construcción de una identidad laboral compartida (Grawe et al., 2023).

La construcción de una identidad laboral unificada en entornos globales puede ser desafiante. La falta de una comprensión común de los valores organizacionales, combinada con la diversidad cultural, puede dar lugar a una identidad laboral fragmentada y a la falta de cohesión en los equipos de trabajo (Gomes et al., 2023). A pesar de los avances tecnológicos que facilitan la comunicación global, también surgen problemas relacionados con la dependencia excesiva de las herramientas digitales. La falta de habilidades en la gestión de estas tecnologías o la sobreexposición a ellas pueden afectar de manera negativa la calidad y autenticidad de la comunicación interna, impactando en la identidad laboral (Ortega et al., 2023).

La rápida transición al trabajo remoto, agravada por la pandemia mundial, ha ocasionado ciertos cambios en la manera en que se comunica y se construye la identidad laboral. La falta de interacción cara a cara puede afectar la conexión emocional entre los colaboradores y su compromiso con la organización (Sun et al., 2023). En un entorno global en constante evolución, las organizaciones y sus colaboradores deben adaptarse continuamente a nuevas dinámicas. La falta de una comunicación interna ágil y una identidad laboral flexible puede obstaculizar la capacidad de adaptación, afectando la resiliencia organizacional (Qin & Men, 2023).

El problema que abordó el estudio fue la comunicación interna y su relación con la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas (MPL), durante el período 2024. La eficacia de una

institución gubernamental depende en gran medida de la calidad de su comunicación interna y de la identidad laboral que se logra cultivar entre los colaboradores (Duarte & Silva, 2023). La interacción entre estos dos elementos es crucial para el funcionamiento armonioso de la entidad y para el cumplimiento exitoso de sus objetivos. Sin embargo, en la realidad de la municipalidad, se observaron indicios de que la comunicación interna y la identidad laboral podrían no estar alcanzando su máximo potencial, generando una serie de problemáticas que requirieron un análisis más detenido (Nguyen & Ha, 2023).

La identidad laboral, entendida como el sentido de pertenencia y conexión emocional de los colaboradores con los valores y metas de la municipalidad, se encontró debilitada. Esto afectó la alineación de los colaboradores con los objetivos estratégicos, impactando directamente en la eficiencia y eficacia de las acciones emprendidas (Liu-Lastres et al., 2024). Se observó falta de participación activa y compromiso por parte de los colaboradores, la misma que está relacionada con la percepción de falta de reconocimiento, la insuficiente comunicación de expectativas y la ausencia de un ambiente laboral que promueva la colaboración y la motivación. La municipalidad, al ser una entidad sujeta a cambios en políticas y administración, enfrenta dificultades en la gestión del cambio. Colaboradores desmotivados y desconectados tienen más probabilidades de buscar oportunidades laborales en otros lugares, lo que podría tener un impacto negativo en la retención de talento clave (Jiang et al., 2023).

La justificación de la presente investigación radicó en diversas razones que destacan la importancia estratégica de estos aspectos en el contexto organizacional; ya que la municipalidad cumple un papel fundamental en la gestión y prestación de servicios a la comunidad, donde la eficacia de sus operaciones depende en gran medida de la comunicación interna y la identidad laboral de sus colaboradores.

La importancia de la presente investigación se basó en determinar la correlación que existe entre la comunicación interna efectiva y la identidad laboral de los colaboradores, la misma que sirve como fundamento teórico para tomar mejores decisiones en torno a la comunicación interna y la identidad laboral. La comunicación interna deficiente puede dar lugar a malentendidos y conflictos por lo que investigar y abordar estos problemas contribuirá a mejorar el clima laboral, promoviendo la colaboración y la comunicación efectiva entre los equipos; asimismo, la comunicación interna eficaz asegura que los

colaboradores estén bien informados, comprendan sus roles y estén alineados con los objetivos organizacionales; esto tiene un impacto directo en la productividad y la eficiencia de los procesos internos (Salman et al., 2023). Mientras que la identidad laboral fuerte fomenta un sentido de pertenencia y compromiso entre los colaboradores, ya que entender cómo la comunicación interna contribuye a este proceso permitirá implementar prácticas que fortalezcan la conexión emocional de los colaboradores con la institución (Rydzak et al., 2023).

El aporte científico a las ciencias administrativas de la presente investigación es en la generación de conocimientos empíricos específicos sobre la comunicación interna y la identidad laboral en el contexto municipal. La investigación contribuyó a la base de conocimientos en ciencias administrativas, proporcionando información valiosa para investigadores, académicos y profesionales del campo administrativo. Los resultados de la investigación contribuyen al desarrollo y la mejora de teorías organizacionales relacionadas con la comunicación interna y la construcción de la identidad laboral. Se planteó nuevos modelos o ajustar teorías existentes para reflejar la realidad específica del contexto municipal. Este estudio es un punto de partida para investigaciones futuras en el campo de la comunicación interna y la identidad laboral en entidades gubernamentales locales.

El aporte filosófico de la presente investigación es la reflexión profunda sobre aspectos fundamentales de la existencia humana, la organización social y la interacción en el ámbito laboral. La presente investigación aborda cuestiones éticas relacionadas con la comunicación interna y la construcción de la identidad laboral. La filosofía ética proporciona el marco para evaluar si las prácticas y políticas de comunicación interna son justas, equitativas y respetuosas de la dignidad y autonomía de los colaboradores (Beniušis, 2023). Al explorar la comunicación interna, se ingresó al terreno de la filosofía de la comunicación, examinando cómo se construyen significados, cómo se comparten experiencias y cómo se desarrolla la comprensión entre los individuos en un entorno laboral.

En la investigación se planteó como hipótesis general que existe una correlación significativa entre la comunicación interna efectiva y la identidad laboral de los colaboradores de la municipalidad, ya que un ambiente laboral en el que los colaboradores se sientan conectados con los valores y objetivos de la

organización tiende a favorecer un mejor desempeño y compromiso.

METODOLOGÍA

Esta investigación es de tipo básica, según la definición de Alexopoulos et al. (2022) mencionaron que la investigación básica se dedica a generar teorías y conocimientos. En este contexto, el estudio aportó información sobre la relación entre la comunicación interna y la identidad laboral. En términos de diseño, se llevó a cabo un estudio correlacional, siguiendo la perspectiva de Asad et al. (2023) mencionaron que la investigación correlacional establece relaciones entre variables o conceptos para realizar predicciones, además de cuantificar las asociaciones entre estas variables o conceptos.

Esta investigación adoptó un enfoque cuantitativo. En este contexto, Alexopoulos et al. (2022) sostuvieron que una investigación con orientación cuantitativa es de naturaleza probatoria y secuencial, donde cada etapa sucede de manera consecutiva sin omitir pasos. Según Suominen et al. (2022), las investigaciones cuantitativas están estrechamente vinculadas al ámbito estadístico. Mathebula (2023) indicó que las investigaciones cuantitativas brindan la oportunidad de obtener resultados más amplios basados en magnitudes. Este estudio buscó determinar la relación entre la comunicación interna y la identidad laboral. El diseño de este estudio fue no experimental, siguiendo la perspectiva de Gordon et al. (2023) indicaron que en la investigación con diseño no experimental no se manipulan deliberadamente las variables. En este estudio, se observaron los fenómenos en su contexto original, ya que no se manipuló las variables de estudio, permitiendo así que la investigación se realice en su entorno natural. Además, este estudio adoptó un enfoque de corte transversal, conforme a la definición de Yomona et al. (2022), quienes explicaron que las investigaciones de corte transversal recopilan información en un único momento. En este caso, la investigación se llevó a cabo en un solo periodo de tiempo, específicamente durante el año 2024.

El método utilizado en este estudio siguió la lógica hipotético-deductiva, según lo señalado por Sari et al. (2024), la investigación con enfoque cuantitativo se fundamenta en el razonamiento deductivo, y las hipótesis son centrales en este método. En este estudio, se planteó como hipótesis general la existencia de una relación significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral.

Esta investigación tuvo a una población compuesta por 237 colaboradores de la MPL durante el año 2024. Según la explicación de Moon & Jung (2022), la población en una investigación está conformada por los objetos o individuos que son el foco de estudio. Después de utilizar el método probabilístico, los resultados obtenidos de la muestra indicaron un tamaño de 201 colaboradores, aplicando un margen de error del 3% y un nivel de confianza del 97%. En concordancia con la explicación de McDermott (2023), la determinación de la muestra se realiza mediante la aplicación de fórmulas y la estimación de probabilidades. La técnica seleccionada para recopilar la data fue la encuesta, utilizando el cuestionario como instrumento. Según la explicación de Aftab et al. (2023), las encuestas son procedimientos de investigación descriptiva que se emplean para recopilar datos mediante un cuestionario. La validez del contenido del instrumento de recolección de datos se evaluó mediante el juicio de expertos, considerando criterios como claridad, pertinencia, relevancia y suficiencia. Conforme a lo señalado por Ortega-Sánchez & López-Sanvicente (2023), el juicio de expertos es un método de validación que contribuye a verificar la confiabilidad de la investigación, ya que los expertos emiten sus opiniones basadas en su experiencia y conocimiento del tema estudiado. Para asegurar la fiabilidad del instrumento, se llevará a cabo una prueba piloto con un test Alfa de Cronbach aplicado en una escala Likert. Blanco et al., (2022) explicaron que la fiabilidad del instrumento garantiza que, al aplicarlo, se obtendrán resultados consistentes y confiables. El procesamiento de datos se realizó a través del software estadístico SPSS 27.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Los resultados de la presente investigación se ejecutaron en base a las hipótesis planteadas, siendo la hipótesis general: Existe relación significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. La regla de decisión tuvo un nivel de significancia del 5%, si el p valor (sig.) < 0,05 se rechaza la nula y se acepta la alterna.

Tabla 1

Relación de las variables comunicación interna e identidad laboral

Identidad laboral

		Coeficiente de correlación	,849
Rho de Spearman	Comunicación interna	Sig. (bilateral)	,000
		N	201

Interpretación

El p valor = $0,00 < 0,05$, por lo que se procedió a rechazar la hipótesis nula y a aceptar la hipótesis alterna, asimismo se evidencia un coeficiente Rho de Spearman = ,849 por lo que concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

Considerando la hipótesis específica 1: Existe relación significativa entre la comunicación interna y el rol profesional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Se determinó el resultado siguiente:

Tabla 2

Relación entre comunicación interna y rol profesional

			Rol profesional
		Coeficiente de correlación	,787
Rho de Spearman	Comunicación interna	Sig. (bilateral)	,000
		N	201

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman = ,787 por lo que concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y el rol profesional de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

En base a la hipótesis específica 2: Existe relación significativa entre la comunicación interna y los valores laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Se determinó el resultado siguiente:

Tabla 3

Relación entre comunicación interna y valores laborales

			Valores laborales
Coeficiente de correlación			,803
Rho de Spearman	Comunicación interna	Sig. (bilateral)	,000
N			201

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman = ,803 por lo que concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y los valores laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

Referente a la hipótesis específica 3: Existe relación significativa entre la comunicación interna y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Se determinó el resultado siguiente:

Tabla 4

Relación entre comunicación interna y competencias

			Competencias
Coeficiente de correlación			,779
Rho de Spearman	Comunicación interna	Sig. (bilateral)	,000
N			201

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman = ,779 por lo que concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y las competencias de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

Sobre la hipótesis específica 4: Existe relación significativa entre la comunicación interna y las relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Se determinó el resultado siguiente:

Tabla 5

Relación entre comunicación interna y relaciones laborales

			Relaciones laborales
			Coefficiente de correlación
			,781
Rho de Spearman	Comunicación interna	Sig. (bilateral)	,000
			N
			201

Interpretación

El coeficiente Rho de Spearman = ,781 por lo que concluyó que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y las relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024.

Con los resultados de la presente investigación se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral; y la relación entre la comunicación interna, rol profesional, valores, competencias, y relaciones laborales de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Estos resultados se corroboran con los estudios realizados por Mohamad et al. (2023) quienes destacan la importancia de la transparencia, la claridad en la información y la participación en la toma de decisiones para fortalecer la eficacia de la comunicación en organizaciones gubernamentales. Por su parte, Pološki Vokić et al. (2023) mencionan que la construcción de la identidad laboral en el sector público ha sido tema de análisis, donde algunas investigaciones sugieren que la identidad

laboral en organizaciones gubernamentales está estrechamente vinculada a la percepción del servicio público y a la alineación con los valores institucionales. Curilla et al., (2023) aluden que la relación entre la cultura organizacional, la participación de los empleados y la comunicación interna ha sido explorada, donde las investigaciones indican que una cultura abierta y participativa fomenta una comunicación interna más efectiva y contribuye a la construcción de una identidad laboral sólida.

Haavisto & Linge (2022) exploraron la relación entre la comunicación interna y la percepción de la identidad laboral en organizaciones gubernamentales, identificando factores clave que influyen en la efectividad de la comunicación. Por su parte, Sulaiman et al. (2022), analizaron la influencia de la participación de los colaboradores en la toma de decisiones en la construcción de la identidad laboral en el ámbito gubernamental, ofreciendo insights relevantes para la institución. Mientras que Lee et al. (2022), llevaron a cabo un estudio sobre el impacto de eventos externos, como cambios políticos, en la comunicación interna y la identidad laboral en entidades gubernamentales locales, proporcionando perspectivas sobre la adaptabilidad organizacional. En ese contexto, Thelen & Formanchuk (2022) examinaron el papel de las TICs en la comunicación interna de las municipalidades, destacando cómo las TIC pueden fortalecer la identidad laboral de los colaboradores.

Lee (2022) propuso un modelo de evaluación de la comunicación interna específico para entidades gubernamentales, proporcionando un marco teórico que podría adaptarse para medir la efectividad en la institución. Rice & Searle (2022) realizaron una pesquisa referente a la gestión del cambio en organizaciones gubernamentales, identificando estrategias comunicativas exitosas durante procesos de cambio, lo cual podría ser relevante para la institución. Haynes (2023) realizó una comparativa internacional entre instituciones gubernamentales, resaltando diferencias y similitudes en prácticas de comunicación interna y construcción de identidad laboral. Mäkinen & Esko (2023) analizaron la relación entre la cultura organizacional y la comunicación interna en el sector público, destacando cómo una cultura abierta puede fortalecer la identidad laboral de los colaboradores.

Peura & Hytti (2023) realizaron un estudio sobre el impacto de la comunicación interna en la construcción de una identidad laboral compartida en organizaciones gubernamentales, resaltando la importancia de la

coherencia en los mensajes. Goretzki & Pfister (2023) enfocaron su investigación en la ética de la administración pública, explorando cómo las prácticas éticas en la comunicación interna pueden influir en la identidad laboral en entidades gubernamentales. Provost & Dagenais-Desmarais (2023) realizaron un estudio sobre la fenomenología organizacional en el contexto gubernamental, proporcionando una perspectiva sobre cómo los colaboradores experimentan la comunicación interna y la identidad laboral en su día a día. Giazitzoglu & Korede (2023) abordaron la construcción de la identidad laboral en el sector público desde una perspectiva filosófica, explorando la relación entre el trabajo, la autorrealización y la percepción del servicio público.

Andersen et al. (2023) realizaron una pesquisa sobre la relación entre la identidad laboral y la satisfacción de los colaboradores, resaltando la importancia de una identidad laboral sólida para el bienestar de los colaboradores. Barnard et al. (2023) proporcionaron un análisis crítico sobre la transparencia en la comunicación interna de las instituciones, destacando cómo la transparencia puede influir en la percepción de la identidad laboral. Prester et al. (2023) enfocaron su investigación en la gestión de la diversidad cultural en organizaciones gubernamentales, explorando cómo la diversidad impacta en la comunicación interna y la identidad laboral. Giazitzoglu (2024) analizó el papel de la comunicación interna durante situaciones de crisis en municipalidades, identificando prácticas efectivas para mantener la cohesión organizacional y la identidad laboral.

CONCLUSIONES

En la presente investigación en base al coeficiente Rho de Spearman = ,849 del objetivo general se concluye que que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y la identidad laboral de los colaboradores de la Municipalidad Provincial de Lamas, 2024. Asimismo, considerando el coeficiente Rho de Spearman = ,787 del objetivo específico 1 se cconcluye que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y el rol profesional de los colaboradores. Teniendo en cuenta el coeficiente Rho de Spearman = ,803 del objetivo específico 2 se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y los valores laborales de los

colaboradores. Concerniente al coeficiente Rho de Spearman = ,779 del objetivo específico 3 se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y las competencias de los colaboradores. Finalmente considerando el coeficiente Rho de Spearman = ,781 del objetivo específico 4 se concluye que existe relación estadísticamente significativa entre la comunicación interna y las relaciones laborales de los colaboradores.

LISTA DE REFERENCIAS

- Aftab, F., Bazai, S. U., Marjan, S., Baloch, L., Aslam, S., Amphawan, A., & Neo, T. K. (2023). A Comprehensive Survey on Sentiment Analysis Techniques. *International Journal of Technology*, 14(6), 1288–1298. <https://doi.org/10.14716/ijtech.v14i6.6632>
- Alexopoulos, K., Anagiannis, I., Nikolakis, N., & Chrysosolouris, G. (2022). A quantitative approach to resilience in manufacturing systems. *International Journal of Production Research*, 60(24), 7178–7193. <https://doi.org/10.1080/00207543.2021.2018519>
- Andersen, P. H., Åberg, S., & Bujac, A. (2023). Corporate sustainable brand identity work and network embeddedness: Learnings from Better Place (2007–2013). *Industrial Marketing Management*, 115(1), 526–538. <https://doi.org/10.1016/j.indmarman.2023.10.014>
- Asad, M. M., Erum, D., Churi, P., & Moreno, A. J. (2023). Effect of technostress on Psychological well-being of post-graduate students: A perspective and correlational study of Higher Education Management. *International Journal of Information Management Data Insights*, 3(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jjime.2022.100149>
- Barnard, S., Dainty, A., Lewis, S., & Culora, A. (2023). Conceptualising Work as a ‘Safe Space’ for Negotiating LGBT Identities: Navigating Careers in the Construction Sector. *Work, Employment and Society*, 37(6), 1–19. <https://doi.org/10.1177/09500170221090164>
- Beniušis, V. (2023). Internal Communication Challenges and Their Solution When Hybrid Work is Implemented in a Public Sector Organization: The Case Study of the Ministry of Transport and Communications of the Republic of Lithuania. *Information and Media*, 95(1), 94–115.

<https://doi.org/10.15388/IM.2023.95.59>

Blanco, Y., Zuleta, M. J., & Vásquez M.C. (2022). Models of public management in education: verticality versus horizontality[Modelos de gestión pública en educación: verticalidad versus horizontalidad]. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(100), 1405–1422. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.8>

Curilla, S., Morales, J., Poma, W., & Vicente-Ramos, W. (2023). Influence of internal communication on the organizational climate of a local educational management unit in Peru. *Business: Theory and Practice*, 24(1), 93–101. <https://doi.org/10.3846/btp.2023.16358>

Duarte, A. P., & Silva, V. H. (2023). Satisfaction with Internal Communication and Hospitality Employees' Turnover Intention: Exploring the Mediating Role of Organizational Support and Job Satisfaction. *Administrative Sciences*, 13(10), 1–17. <https://doi.org/10.3390/admsci13100216>

Fernandes, R., Barbosa Sousa, B., Fonseca, M., & Oliveira, J. (2023). Assessing the Impacts of Internal Communication: Employer Branding and Human Resources. *Administrative Sciences*, 13(6), 1–13. <https://doi.org/10.3390/admsci13060155>

Giazitzoglu, A. (2024). Masculinity, embodiment and identity-work: How do organisational members use their bodies as identity resources to (re) accomplish hegemonic masculinity? *Organization*, 31(1), 139–162. <https://doi.org/10.1177/13505084221074041>

Giazitzoglu, A., & Korede, T. (2023). Identity-work among Black African male immigrant entrepreneurs residing in Northern English regional contexts: A qualitative examination. *Journal of Business Research*, 164(1), 1–11. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2023.113978>

Gomes, P., Santos, E., & Martins, E. (2023). An exploratory analysis of internal communication in times of the COVID-19 pandemic. *Global Business and Organizational Excellence*, 42(5), 37–49. <https://doi.org/10.1002/joe.22204>

Gordon, B. R., Moakler, R., & Zettermeyera, F. (2023). Close Enough? A Large-Scale Exploration of Non-Experimental Approaches to Advertising Measurement. *Marketing Science*, 42(4), 768–793. <https://doi.org/10.1287/mksc.2022.1413>

- Goretzki, L., & Pfister, J. A. (2023). The productive accountant as (un-)wanted self: Realizing the ambivalent role of productivity measures in accountants' identity work. *Critical Perspectives on Accounting*, 95(1), 1–23. <https://doi.org/10.1016/j.cpa.2022.102504>
- Grawe, M. N., Nkoala, S., & Makwambeni, B. (2023). The Use of Social Media for Internal Communication within South African Local Government. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 12(4), 203–213. <https://doi.org/10.36941/ajis-2023-0106>
- Haavisto, V. E., & Linge, T. T. (2022). Internal crisis communication and Nordic leadership: the importance of transparent and participative communication in times of crisis. *Scandinavian Journal of Hospitality and Tourism*, 22(4), 331–356. <https://doi.org/10.1080/15022250.2022.2123038>
- Haynes, K. (2023). Reflexivity and academic identity in accounting: intersubjective reflexive identity work as a feminist academic. *Accounting, Auditing and Accountability Journal*, 36(5), 1–19. <https://doi.org/10.1108/AAAJ-10-2022-6099>
- Jiang, L., Clark, B. B., & Turban, D. B. (2023). Overcoming the challenge of exploration: How decompartmentalization of internal communication enhances the effect of exploration on employee inventive performance. *Technovation*, 119(1), 1–13. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2022.102611>
- Lee, E., Kang, M., Kim, Y., & Yang, S. U. (2022). Exploring the interrelationship and roles of employee–organization relationship outcomes between symmetrical internal communication and employee job engagement. *Corporate Communications*, 27(2), 264–283. <https://doi.org/10.1108/CCIJ-12-2020-0167>
- Lee, Y. (2022). How dialogic internal communication fosters employees' safety behavior during the COVID-19 pandemic. *Public Relations Review*, 48(1), 1–2. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2022.102156>
- Liu-Lastres, B., Wen, H., & Okumus, F. (2024). Exploring the impacts of internal crisis communication on tourism employees insights from a mixed-methods study. *Tourism Management*, 100(1), 1–2. <https://doi.org/10.1016/j.tourman.2023.104796>

- Mäkinen, E. I., & Esko, T. (2023). Nascent academic entrepreneurs and identity work at the boundaries of professional domains. *International Journal of Entrepreneurship and Innovation*, 24(3), 167–177. <https://doi.org/10.1177/14657503211063896>
- Mathebula, D. (2023). Quantitative Analysis of Group for Epidemiology Architectural Approach. *Annals of Data Science*, 17(1), 1–23. <https://doi.org/10.1007/s40745-023-00493-1>
- McDermott, R. (2023). On the scientific study of small samples: Challenges confronting quantitative and qualitative methodologies. *Leadership Quarterly*, 34(3), 1–2. <https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2023.101675>
- Mohamad, B., Adamu, A. A., & Akanmu, M. D. (2023). Internal crisis communication (ICC) framework in high risk industry: A qualitative study from key informants' perspectives. *Cogent Business and Management*, 10(3), 1–19. <https://doi.org/10.1080/23311975.2023.2281699>
- Moon, J., & Jung, I. (2022). A simulation study for geographic cluster detection analysis on population-based health survey data using spatial scan statistics. *International Journal of Health Geographics*, 21(1), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12942-022-00311-6>
- Nguyen, C. M. A., & Ha, M. T. (2023). The interplay between internal communication, employee engagement, job satisfaction, and employee loyalty in higher education institutions in Vietnam. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–13. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01806-8>
- Ortega, E., Gomes, G. P., Ribeiro, N., & Gomes, D. R. (2023). Evaluating the Mediator Role of Organizational Identification in the Relationship between Symmetrical Internal Communication and Individual Performance of Hotel Employees. *Administrative Sciences*, 13(8), 1–15. <https://doi.org/10.3390/admsci13080173>
- Ortega-Sánchez, D., & López-Sanvicente, A. B. (2023). Design, content validity, and inter-observer reliability of the 'Digitization of Cultural Heritage, Identities, and Education' (DICHIE) instrument. *Humanities and Social Sciences Communications*, 10(1), 1–9. <https://doi.org/10.1057/s41599-023-01550-z>

- Peura, K., & Hytti, U. (2023). Identity work of academic teachers in an entrepreneurship training camp: a sensemaking approach. *Education and Training*, 65(4), 548–564. <https://doi.org/10.1108/ET-06-2021-0203>
- Pološki Vokić, N., Tkalac Verčič, A., & Sinčić Ćorić, D. (2023). Strategic internal communication for effective internal employer branding. *Baltic Journal of Management*, 18(1), 19–33. <https://doi.org/10.1108/BJM-02-2022-0070>
- Prester, J., Cecez-Kecmanovic, D., & Schlagwein, D. (2023). Toward a Theory of Identity Performance in Unsettled Digital Work: The Becoming of ‘Digital Nomads.’ *Journal of Information Technology*, 38(4), 442–458. <https://doi.org/10.1177/02683962231196310>
- Provost, Y., & Dagenais-Desmarais, V. (2023). Work-family spillover of satisfaction: The moderating role of domain boundary strength and identity salience. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 96(3), 599–623. <https://doi.org/10.1111/joop.12434>
- Qin, Y. S., & Men, L. R. (2023). Exploring the Impact of Internal Communication on Employee Psychological Well-Being During the COVID-19 Pandemic: The Mediating Role of Employee Organizational Trust. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 1197–1219. <https://doi.org/10.1177/23294884221081838>
- Rice, C., & Searle, R. H. (2022). The Enabling Role of Internal Organizational Communication in Insider Threat Activity – Evidence From a High Security Organization. *Management Communication Quarterly*, 36(3), 467–495. <https://doi.org/10.1177/08933189211062250>
- Rydzak, W., Przybylska, J., Trębecki, J., & Sellitto, M. A. (2023). The communication gap and the effect of self-perception on assessment of internal auditors’ communication skills. *Economics and Sociology*, 16(2), 148–166. <https://doi.org/10.14254/2071-789X.2023/16-2/10>
- Salman, S. M., Hamed, S. A., & Faisal, M. Z. (2023). Leadership and internal communication strategies in public organizations: analytical research. *International Journal of Professional Business Review*, 8(4), 1–14. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2023.v8i4.1348>
- Sari, N., Saragih, S., & Napitupulu, E. (2024). Developing a Hypothetical Learning Trajectory with

- Problem-Based Learning and a Learning Medium for Middle School. *Educational Administration: Theory and Practice*, 30(1), 32–50. <https://doi.org/10.52152/kuey.v30i1.714>
- Sulaiman, Y., Kashfi, N. Z. A. M., Ismail, M. Y. S., & Arif, A. (2022). The Effect of Salary, Internal Communication, Motivation and Working Hours on Job Satisfaction among Childcare Employees in Kedah. *WSEAS Transactions on Business and Economics*, 19(1), 1849–1859. <https://doi.org/10.37394/23207.2022.19.166>
- Sun, R., Li, J. Y. Q., Lee, Y., & Tao, W. (2023). The Role of Symmetrical Internal Communication in Improving Employee Experiences and Organizational Identification During COVID-19 Pandemic-Induced Organizational Change. *International Journal of Business Communication*, 60(4), 1398–1426. <https://doi.org/10.1177/23294884211050628>
- Suominen, A., Hajikhani, A., Ahola, A., Kurogi, Y., & Urashima, K. (2022). A quantitative and qualitative approach on the evaluation of technological pathways: A comparative national-scale Delphi study. *Futures*, 140(1), 1–16. <https://doi.org/10.1016/j.futures.2022.102967>
- Thelen, P. D., & Formanchuk, A. (2022). Culture and internal communication in Chile: Linking ethical organizational culture, transparent communication, and employee advocacy. *Public Relations Review*, 48(1), 1–12. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2021.102137>
- Yomona, R. M. E., Macedo, R. F., & Gonzales, J. F. Q. (2022). Design of a cost system for an agro-industrial company in the San Martín region. *Custos e Agronegocio*, 18(2), 144–162