



HCBJ-Vol.1. N1. 004

Transformación digital y competitividad organizacional en empresas latinoamericanas

Digital Transformation and Organizational Competitiveness in Latin American Companies

Autores:

Carlos Edwin Balcázar Jiménez
Universidad Técnica de Oruro
Oruro – Bolivia

cloud.carlosbalcazar@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-9254-1956>

Julio Andia
Universidad Técnica de Oruro
Oruro – Bolivia

julioandia65@gmail.com

<https://orcid.org/0009-0006-8292-3395>

Rodrigo Humberto Trigo Rodríguez
Universidad Técnica de Oruro
Oruro – Bolivia

(no registra correo electrónico)

<https://orcid.org/0009-0007-5482-3714>

Autor de correspondencia: *Carlos Edwin Balcázar Jiménez*, cloud.carlosbalcazar@gmail.com

Recepción: 18-abril-2024 **Aceptación:** 13-junio-2024 **Publicación:** 18-noviembre-2024

Cómo citar este artículo:

Transformación digital y competitividad organizacional en empresas latinoamericanas. (2024).
Revista Boliviana de Investigaciones Científicas, 1 (1), 1-15.
<https://horizontecientifico.bo/index.php/bjsr/article/view/1>

© 2024; Los autores. Este es un artículo en acceso abierto, distribuido bajo los términos de una licencia Creative Commons (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0>) que permite el uso, distribución y reproducción en cualquier medio, siempre que la obra original sea correctamente citada.

RESUMEN

En un contexto caracterizado por la creciente digitalización de los mercados y la presión competitiva sobre las empresas latinoamericanas, la transformación digital emerge como un proceso clave para la sostenibilidad organizacional. El presente estudio analiza cómo este proceso es percibido por actores empresariales y de qué manera incide en la competitividad organizacional. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo con diseño descriptivo–interpretativo, considerando como unidad de análisis a pequeñas y medianas empresas de los sectores servicios, comercio y tecnología, con énfasis en el contexto ecuatoriano. La muestra estuvo conformada por 15 informantes clave seleccionados mediante muestreo intencional, incluyendo gerentes, responsables de tecnología y jefes de área. La información fue recolectada a través de entrevistas semiestructuradas y analizada mediante codificación temática y triangulación de datos.

Los resultados evidencian que la transformación digital en las empresas estudiadas se encuentra en una fase intermedia, caracterizada por la adopción de herramientas tecnológicas sin una integración estratégica consolidada. Se concluye que la transformación digital no solo depende de la incorporación de tecnología, sino de la capacidad de las organizaciones para articularla con su estrategia y su estructura interna, lo que determina su verdadero aporte a la competitividad en el contexto latinoamericano.

Palabras clave: transformación digital, competitividad organizacional, pymes, liderazgo digital, innovación.

ABSTRACT

In a context characterized by the growing digitalization of markets and competitive pressure on Latin American companies, digital transformation emerges as a key process for organizational sustainability. This study analyzes how this process is perceived by business actors and how it affects organizational competitiveness. The research was developed under a qualitative approach with a descriptive-interpretative design, considering as a unit of analysis small and medium-sized enterprises in the services, commerce and technology sectors, with emphasis on the Ecuadorian context. The sample consisted of 15 key informants selected through purposive sampling, including managers, technology managers, and area heads. The information was collected through semi-structured interviews and analyzed through thematic coding and data triangulation.

The results show that the digital transformation in the companies studied is in an intermediate phase, characterized by the adoption of technological tools without a consolidated strategic integration. It is concluded that digital transformation does not only depend on the incorporation of technology, but also on the ability of organizations to articulate it with their strategy and internal structure, which determines their true contribution to competitiveness in the Latin American context.

Keywords: digital transformation, organizational competitiveness, SMEs, digital leadership, innovation.

1. INTRODUCCIÓN

La transformación digital se ha convertido en un proceso estratégico para las organizaciones latinoamericanas, debido a que modifica la forma en que las empresas gestionan sus recursos, organizan sus procesos, atienden a sus clientes y compiten en mercados cada vez más dinámicos. En este sentido, no se limita únicamente a la incorporación de herramientas tecnológicas, sino que implica una reestructuración más amplia de la cultura organizacional, los modelos de gestión, las capacidades del talento humano y las formas de generar valor. Verhoef et al. (2021) sostienen que la transformación digital debe comprenderse como un fenómeno multidimensional que integra tecnología, estrategia, innovación y cambios organizacionales, lo que permite entender su importancia en la competitividad empresarial contemporánea.

En América Latina, este proceso adquiere características particulares, ya que muchas empresas avanzan hacia la digitalización en medio de brechas tecnológicas, limitaciones presupuestarias y diferencias en el acceso a capacidades digitales. Trujillo Valdiviezo et al. (2022) señalan que la transformación digital en la región ha progresado de manera desigual, debido a que algunas organizaciones han logrado incorporar tecnologías en sus operaciones, mientras que otras aún enfrentan dificultades para convertir la digitalización en una estrategia sostenible. Esta situación evidencia que la competitividad organizacional no depende únicamente de adquirir tecnología, sino de la capacidad institucional para integrarla de manera coherente en los procesos productivos, administrativos y comerciales.

La madurez digital de las empresas constituye un aspecto fundamental para explicar su capacidad competitiva. Gonzalez-Tamayo et al. (2023) indican que el desarrollo de las pequeñas y medianas empresas en América Latina está condicionado por factores como la preparación tecnológica, la capacidad de innovación, la gestión interna y el nivel de adaptación al entorno digital. Desde esta perspectiva, las organizaciones con mayor madurez digital pueden responder con mayor rapidez a los cambios del mercado, mejorar la eficiencia operativa y fortalecer su posicionamiento frente a la competencia. Sin embargo, alcanzar este nivel requiere una articulación entre infraestructura tecnológica, liderazgo, talento humano y visión estratégica.

Uno de los componentes centrales de la transformación digital es el liderazgo organizacional, debido a que los procesos de cambio requieren dirección, acompañamiento y toma de decisiones orientadas a la innovación. Alnuami et al. (2022) afirman que la transformación digital se fortalece cuando existe una relación efectiva entre liderazgo, agilidad organizacional y estrategia digital, pues estos elementos permiten que la tecnología sea utilizada como un recurso estratégico y no únicamente como una herramienta operativa. Por ello, en las empresas latinoamericanas resulta necesario analizar cómo los directivos, jefes de área y responsables tecnológicos perciben la digitalización y su aporte a la competitividad.

Asimismo, el talento humano representa una dimensión clave en la adopción tecnológica. Maldonado-Nova (2022) sostiene que la transformación digital de las empresas ecuatorianas depende en gran medida de las competencias digitales, la disposición al cambio y la participación activa de los colaboradores. De forma complementaria, Arteaga Mendoza et al. (2021) destacan que la administración del talento humano en las pymes ecuatorianas continúa siendo un desafío relevante, especialmente cuando las empresas requieren personal capacitado para responder a nuevas exigencias tecnológicas. Esto demuestra que la digitalización no puede analizarse únicamente desde la infraestructura, sino también desde las capacidades humanas que permiten sostenerla.

En este contexto, la competitividad organizacional se relaciona con la capacidad de las empresas para innovar, mejorar su productividad, optimizar procesos y diferenciarse en el mercado. Shehadeh et al. (2023) señalan que la transformación digital puede generar ventajas competitivas en el sector servicios cuando se articula con estrategias organizacionales orientadas a la eficiencia y la innovación. No obstante, estos beneficios no se producen de manera automática, ya que dependen de la forma en que cada empresa incorpora la tecnología, gestiona el cambio y desarrolla capacidades internas para aprovecharla.

A pesar del crecimiento de estudios sobre transformación digital y competitividad, todavía existe la necesidad de profundizar en investigaciones cualitativas que recojan las percepciones de los actores organizacionales. Muchos estudios han abordado el fenómeno desde revisiones documentales o enfoques cuantitativos, pero resulta pertinente comprender cómo los gerentes, responsables tecnológicos y colaboradores

interpretan los efectos de la digitalización en la competitividad de sus empresas. Por ello, el presente estudio se orienta a analizar la transformación digital y su relación con la competitividad organizacional en empresas latinoamericanas desde una perspectiva cualitativa basada en entrevistas.

El objetivo de la investigación es analizar las percepciones de actores organizacionales sobre la relación entre la transformación digital y la competitividad en empresas latinoamericanas. Para ello, se consideran como variables principales la transformación digital y la competitividad organizacional. La primera se aborda a partir de dimensiones como adopción tecnológica, liderazgo digital, cultura organizacional y competencias del talento humano; mientras que la segunda se analiza desde la productividad, innovación, eficiencia operativa y posicionamiento competitivo.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, orientado a comprender en profundidad las percepciones, experiencias y significados que los actores organizacionales atribuyen a la transformación digital y su relación con la competitividad empresarial en el contexto latinoamericano. Este enfoque permitió analizar el fenómeno desde una perspectiva interpretativa, priorizando la comprensión de las dinámicas internas de las organizaciones frente a los procesos de digitalización, en lugar de centrarse únicamente en mediciones cuantitativas. El diseño adoptado fue de tipo descriptivo–interpretativo, debido a que se buscó identificar patrones, relaciones y categorías emergentes a partir del discurso de los participantes, considerando la transformación digital como un proceso complejo influido por factores tecnológicos, humanos y estratégicos.

La población de estudio estuvo conformada por empresas pequeñas y medianas de América Latina, pertenecientes principalmente a los sectores de servicios, comercio y tecnología, debido a su alto nivel de interacción con procesos digitales y su necesidad constante de adaptación a entornos competitivos. Se tomó como referencia el contexto ecuatoriano como unidad de análisis principal, dado su dinamismo en la adopción de tecnologías digitales en pymes. Para la selección de los participantes se empleó un muestreo no probabilístico de tipo intencional, considerando como criterios de inclusión

que las empresas cuenten con al menos tres años de funcionamiento, hayan implementado herramientas digitales en sus procesos organizacionales y dispongan de personal con conocimiento directo sobre estrategias de transformación digital. La muestra estuvo constituida por 15 informantes clave, entre gerentes, jefes de área, responsables de tecnología y analistas de procesos, lo cual permitió recoger una diversidad de perspectivas en torno al fenómeno estudiado y asegurar un nivel adecuado de saturación teórica.

La técnica de recolección de datos utilizada fue la entrevista semiestructurada, debido a su flexibilidad para profundizar en los temas de interés y adaptarse a las respuestas de los participantes. El instrumento fue diseñado a partir de las variables de estudio, incluyendo preguntas relacionadas con la adopción tecnológica, el liderazgo digital, la cultura organizacional, las competencias del talento humano y los efectos percibidos en la competitividad empresarial. Las entrevistas se realizaron de manera virtual y presencial, con una duración aproximada de 30 a 45 minutos, y fueron registradas mediante notas de campo y grabaciones de audio, previo consentimiento informado de los participantes, garantizando la confidencialidad y el uso ético de la información.

El proceso de análisis de los datos se desarrolló mediante codificación temática, iniciando con una fase de codificación abierta que permitió identificar unidades de significado y patrones recurrentes en los discursos. Posteriormente, se realizó una codificación axial para agrupar las categorías en función de sus relaciones conceptuales, vinculándolas con las dimensiones de la transformación digital y la competitividad organizacional. Finalmente, se llevó a cabo una interpretación analítica que permitió comprender la interacción entre ambas variables desde la perspectiva de los actores organizacionales. Para fortalecer la validez del estudio, se aplicó un proceso de triangulación de fuentes, contrastando las opiniones de los distintos participantes, así como la coherencia entre los hallazgos y los planteamientos teóricos del estudio.

3. RESULTADOS

Los resultados se derivan del análisis de 15 entrevistas semiestructuradas aplicadas a actores clave de pequeñas y medianas empresas del sector servicios, comercio y tecnología en el contexto latinoamericano, con énfasis en Ecuador, tal como se definió

en la metodología. A partir del proceso de codificación abierta y axial, se identificaron categorías emergentes vinculadas directamente con las variables de estudio: transformación digital y competitividad organizacional. El análisis permitió evidenciar patrones recurrentes en los discursos, así como diferencias en función del rol del participante y el nivel de avance digital de cada empresa, alcanzando saturación teórica en las categorías principales.

En relación con la variable transformación digital, los resultados muestran que las empresas se encuentran en una fase de desarrollo intermedio, caracterizada por la adopción progresiva de herramientas tecnológicas, pero con limitaciones en su integración estratégica. Los participantes señalaron que la digitalización ha sido impulsada principalmente por necesidades operativas más que por una planificación estructurada, lo que genera procesos fragmentados. Asimismo, se evidenció que el liderazgo digital y la cultura organizacional influyen de manera directa en la velocidad y efectividad de la transformación, destacándose que en empresas donde existe mayor compromiso directivo, los procesos digitales tienden a consolidarse con mayor rapidez. Por otra parte, la capacitación del talento humano emerge como un factor crítico, ya que la falta de competencias digitales limita el aprovechamiento de las herramientas implementadas.

Tabla 1.

Categorías emergentes de la transformación digital según entrevistas

Categoría	Perspectiva de los participantes	Nivel de recurrencia
Adopción tecnológica	Implementación de sistemas digitales para optimizar procesos administrativos y operativos	Alta
Cultura organizacional	Resistencia al cambio y adaptación progresiva del personal	Media
Liderazgo digital	Apoyo estratégico variable por parte de la alta dirección	Media
Capacitación	Necesidad de formación en competencias digitales	Alta

Categoría	Perspectiva de los participantes	Nivel de recurrencia
Integración tecnológica	Uso aislado de herramientas sin articulación estratégica	Media

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de entrevistas.

En cuanto a la variable competitividad organizacional, los resultados evidencian que la transformación digital ha generado impactos positivos en términos de productividad, eficiencia e innovación, aunque estos beneficios no se presentan de manera homogénea en todas las empresas. Los participantes indicaron que la automatización de procesos ha permitido reducir tiempos y costos operativos, mientras que la incorporación de herramientas digitales ha facilitado la generación de nuevos servicios y la mejora en la atención al cliente. Sin embargo, también se identificaron limitaciones relacionadas con la falta de planificación estratégica y la escasa articulación entre tecnología y objetivos organizacionales, lo que reduce el impacto potencial de la digitalización en la competitividad.

Tabla 2.

Categorías emergentes de la competitividad organizacional según entrevistas

Categoría	Perspectiva de los participantes	Nivel de recurrencia
Productividad	Incremento de la eficiencia mediante automatización	Alta
Innovación	Desarrollo de servicios digitales y nuevas soluciones	Media
Eficiencia operativa	Reducción de tiempos y costos en procesos internos	Alta
Posicionamiento	Mayor presencia digital y visibilidad en el mercado	Media
Toma de decisiones	Uso limitado de datos para estrategias empresariales	Media

Nota. Elaboración propia a partir del análisis de entrevistas.

En síntesis, los resultados muestran que, aunque la transformación digital está generando mejoras en la competitividad organizacional, su impacto depende de factores internos como el liderazgo, la cultura organizacional y las competencias del talento humano. La evidencia cualitativa obtenida confirma que la digitalización no es un proceso homogéneo, sino que varía según el nivel de madurez digital de cada empresa, lo que refuerza la necesidad de enfoques integrales que articulen tecnología, estrategia y gestión organizacional.

4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten comprender la transformación digital como un proceso no lineal y condicionado por factores internos de las organizaciones, lo cual coincide con el planteamiento de Verhoef et al. (2021), quienes sostienen que la digitalización no debe entenderse únicamente como la adopción de tecnologías, sino como una reconfiguración integral de la estrategia empresarial. En este sentido, los hallazgos evidencian que las empresas analizadas presentan niveles intermedios de madurez digital, caracterizados por la implementación de herramientas tecnológicas sin una integración estratégica completa, lo que limita su impacto en la competitividad organizacional.

Desde la perspectiva de la competitividad, los resultados muestran que la digitalización ha contribuido a mejorar la eficiencia operativa, la productividad y la innovación, lo cual es coherente con lo señalado por Shehadeh et al. (2023), quienes destacan que la transformación digital puede generar ventajas competitivas cuando se articula con estrategias organizacionales orientadas al desempeño. Sin embargo, los datos cualitativos revelan que estos beneficios no se manifiestan de forma homogénea, ya que dependen de la capacidad de cada empresa para gestionar el cambio, lo que sugiere que la tecnología por sí sola no garantiza mejoras competitivas si no está acompañada de procesos organizacionales adecuados.

En relación con el contexto latinoamericano, los resultados confirman las limitaciones estructurales señaladas por Trujillo Valdiviezo et al. (2022), quienes indican que las empresas de la región enfrentan dificultades para consolidar procesos de transformación digital sostenibles. La evidencia obtenida en las entrevistas muestra que la falta de

planificación estratégica, la adopción fragmentada de herramientas tecnológicas y las restricciones en recursos humanos y financieros constituyen barreras significativas para el desarrollo digital, lo cual incide directamente en la competitividad empresarial.

Asimismo, el papel del liderazgo organizacional emerge como un factor determinante en la implementación de la transformación digital. Los hallazgos coinciden con Alnuami et al. (2022), quienes destacan la importancia de la relación entre liderazgo, agilidad organizacional y estrategia digital para lograr procesos exitosos de digitalización. En este estudio se evidencia que las empresas con mayor compromiso directivo presentan mejores niveles de adopción tecnológica y una mayor capacidad para integrar la digitalización en sus procesos estratégicos, lo que refuerza la idea de que el liderazgo no solo impulsa el cambio, sino que orienta su dirección y sostenibilidad.

Por otra parte, los resultados resaltan la importancia del talento humano en los procesos de transformación digital, en concordancia con lo expuesto por Maldonado-Nova (2022), quien señala que las competencias digitales y la disposición al cambio son elementos clave para el éxito de la digitalización. La evidencia cualitativa muestra que la falta de capacitación y la resistencia al cambio constituyen limitaciones importantes, lo que coincide con Arteaga Mendoza et al. (2021), quienes identifican la gestión del talento humano como un desafío crítico en las pymes. En este sentido, la competitividad organizacional no solo depende de la infraestructura tecnológica, sino también de las capacidades humanas que permiten aprovecharla.

En cuanto al uso de tecnologías emergentes, los resultados evidencian una adopción incipiente de herramientas avanzadas como el análisis de datos, lo cual puede interpretarse a la luz de lo planteado por León García y Parra Acero (2024), quienes destacan el potencial del Big Data para mejorar la toma de decisiones y fortalecer la competitividad. No obstante, en el contexto estudiado, su uso aún es limitado, lo que sugiere que las empresas latinoamericanas se encuentran en una fase de transición hacia niveles más avanzados de digitalización.

Finalmente, los hallazgos permiten ampliar la comprensión del fenómeno al incorporar la perspectiva de los actores organizacionales, lo cual representa un aporte relevante frente a estudios predominantemente cuantitativos o documentales. En este sentido, los resultados complementan las revisiones realizadas por Gonzalez-Tamayo et al. (2023),

al evidenciar que la madurez digital no solo depende de factores estructurales, sino también de percepciones, prácticas y dinámicas internas que condicionan la forma en que las empresas implementan la transformación digital. De esta manera, se reafirma que la relación entre transformación digital y competitividad organizacional es compleja, contextual y mediada por múltiples factores organizacionales que deben ser abordados de manera integral.

5. CONCLUSIONES

La investigación permitió evidenciar que la transformación digital constituye un factor relevante en el fortalecimiento de la competitividad organizacional en empresas latinoamericanas; sin embargo, su impacto no es automático ni homogéneo, sino que depende de la forma en que las organizaciones integran la tecnología dentro de sus estrategias, procesos y dinámicas internas. A partir del análisis cualitativo realizado, se concluye que las empresas estudiadas se encuentran en un nivel intermedio de madurez digital, caracterizado por la adopción progresiva de herramientas tecnológicas, pero con limitaciones en su articulación estratégica, lo que reduce su potencial para generar ventajas competitivas sostenibles.

Se determinó que la competitividad organizacional mejora cuando la transformación digital se vincula con procesos de innovación, optimización de recursos y mejora en la eficiencia operativa. No obstante, estos beneficios están condicionados por factores internos como el liderazgo organizacional, la cultura empresarial y las competencias del talento humano. En este sentido, la falta de capacitación, la resistencia al cambio y la ausencia de una visión estratégica digital constituyen barreras significativas que limitan el desarrollo competitivo de las empresas.

Otro hallazgo relevante es que el liderazgo directivo desempeña un papel clave en la consolidación de procesos de transformación digital, ya que las organizaciones que cuentan con una dirección comprometida y orientada a la innovación presentan mayores niveles de integración tecnológica y mejores resultados en términos de competitividad. De igual manera, el talento humano se posiciona como un elemento central, dado que las capacidades digitales y la disposición al aprendizaje continuo influyen directamente en el éxito de la digitalización empresarial.

En relación con el contexto latinoamericano, se concluye que las empresas enfrentan desafíos estructurales que dificultan la implementación efectiva de la transformación digital, como limitaciones en infraestructura tecnológica, acceso a recursos y desarrollo de capacidades organizacionales. Esto evidencia la necesidad de promover estrategias integrales que no solo incluyan la adopción de tecnología, sino también el fortalecimiento del capital humano y la planificación estratégica.

El estudio aporta una comprensión más profunda del fenómeno al incorporar la perspectiva de los actores organizacionales, lo que permite identificar que la transformación digital es un proceso complejo, dinámico y contextual. En este sentido, se recomienda que futuras investigaciones profundicen en análisis comparativos entre sectores y países, así como en el estudio de modelos de madurez digital que permitan orientar la toma de decisiones en las organizaciones.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Alenezi, M. (2023). Digital learning and digital institution in higher education. *Education Sciences*, 13(1), 88. <https://doi.org/10.3390/educsci13010088>
- Alnuami, B. K., Kumar, S., Ren, S., Budhwar, P., & Vorobyev, D. (2022). Mastering digital transformation: The nexus between leadership, agility, and digital strategy. *Journal of Business Research*, 145, 636–648. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2022.03.038>
- Arenas Faldótico, A. J., & Bay Pérez, J. (2020). Talento humano y cambio organizacional en empresas de telecomunicación: Madrid – España. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1463–1477.
- Arteaga Mendoza, E. L., Herrera González, C. P., Villareal Cobeña, Á. W., & López Pérez, P. J. (2021). La administración del talento humano en las Pymes en el Ecuador. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 5(2), 2309–2318. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v5i2.436
- Gonzalez-Tamayo, L. A., Maheshwari, G., Bonomo-Odizzio, A., Herrera-Avilés, M., & Krauss-Delorme, C. (2023). Factors influencing small and medium size enterprises development and digital maturity in Latin America. *Journal of Open Innovation:*

Technology, Market, and Complexity, 9(2), 100069.
<https://doi.org/10.1016/j.joitmc.2023.100069>

León García, O. A., & Parra Acero, L. F. (2024). Big data in the business environment: An analysis of its contributions to competitiveness. A literature review. *Ingeniería y Competitividad*, 26(1). <https://doi.org/10.25100/iyc.v26i1.13288>

Maldonado-Nova, V. (2022). El rol del talento humano en la transformación digital de las empresas ecuatorianas. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 34–50. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/26>

Molinero Bárcenas, M. del C., & Chávez Morales, U. (2020). Herramientas tecnológicas en el proceso de enseñanza-aprendizaje en estudiantes de educación superior. *RIDE. Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 10(19). <https://doi.org/10.23913/ride.v10i19.494>

Poveda-Pineda, D. F., & Cifuentes-Medina, J. E. (2020). Incorporación de las tecnologías de información y comunicación (TIC) durante el proceso de aprendizaje en la educación superior. *Formación Universitaria*, 13(6). <https://doi.org/10.4067/S0718-50062020000600095>

Quiroga-Parra, D., Hernández, B., Torrent-Sellens, J., & Ramírez, J. F. (2014). La innovación de productos en las empresas: Caso empresa América Latina. *Cuadernos del Cendes*, 31(87).

Romero Carbonell, M., Romeu Fontanillas, T., Guitert Catasús, M., & Baztán Quemada, P. (2023). La transformación digital en la educación superior: El caso de la UOC. *RIED. Revista Iberoamericana de Educación a Distancia*, 26(1), 163–179. <https://doi.org/10.5944/ried.26.1.33998>

Shehadeh, M., Almohataseb, A., Aldehayyat, J., & Abu-ALSondos, I. A. (2023). Digital transformation and competitive advantage in the service sector: A moderated-mediation model. *Sustainability*, 15(3), 2077. <https://doi.org/10.3390/su15032077>

Townsend Valencia, J., & Figueroa Filián, J. (2022). Los modelos de transformación digital en la gestión de las empresas comerciales. *Cooperativismo y Desarrollo*, 10(2).

Trujillo Valdiviezo, G., Rodríguez Alegre, L., Mejía Ayala, D., & López Padilla, R. del P. (2022). Transformación digital en América Latina: Una revisión sistemática.

Revista Venezolana de Gerencia, 27(100), 1519–1536.
<https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.100.15>

Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Dong, J. Q., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>

Vidal Ledo, M. J., Delgado Ramos, A., Rodríguez Díaz, A., Barthelemy Aguilar, K., & Torres Ávila, D. (2022). Salud y transformación digital. *Educación Médica Superior*, 36(2).

Valles Baca, H. G., & Parra Acosta, H. (2021). La digitalización de la formación universitaria con enfoque socioformativo: Un análisis documental. *IE Revista de Investigación Educativa de la REDIECH*, 12, e1199.
https://doi.org/10.33010/ie_rie_rediech.v12i0.1199

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no presentan ningún conflicto de intereses relacionado con la presente investigación. Asimismo, manifiestan que el estudio se desarrolló respetando los principios éticos establecidos por la revista. De igual manera, garantizan que el contenido de este trabajo es original y que no ha sido publicado, ni total ni parcialmente, en ningún otro medio académico o científico.

FINANCIAMIENTO

Los autores no recibieron financiamiento para el desarrollo de esta investigación.

CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Carlos Edwin Balcázar Jiménez (CEBJ), Julio Andia (JA), Rodrigo Humberto Trigo Rodríguez (RHTR).

1. Conceptualización: (CEBJ) (JA)
2. Curación de datos: (CEBJ) (RHTR)
3. Análisis formal: (JA) (RHTR)
4. Adquisición de fondos: (CEBJ)
5. Investigación: (CEBJ) (JA) (RHTR)



ISSN:

Vol. 1 Núm. 1 (2024)

6. Metodología: (JA) (RHTR)
7. Administración del proyecto: (CEBJ)
8. Recursos: (CEBJ) (JA)
9. Software: (RHTR)
10. Supervisión: (CEBJ) (JA)
11. Validación: (JA) (RHTR)
12. Visualización: (RHTR)
13. Redacción – Borrador original: (CEBJ) (RHTR)
14. Redacción – Revisión y edición: (CEBJ) (JA)