

La importancia de la digitalización en la administración empresarial mediante un análisis bibliográfico actualizado

The importance of digitization in business administration through an updated bibliographic review

Santander-Salmon, Erika Stephania ^{1*}; Herrera-Sánchez, Maybelline Jaqueline ²; Bravo-Bravo, Idilia Fernanda ³

¹ Universidad Católica Andrés Bello, Venezuela, Caracas; <https://orcid.org/0000-0003-3279-5250>, essantander.21@est.ucab.edu.ve

² Universidad Técnica Luis Vargas Torres de Esmeraldas, Ecuador, Santo Domingo; <https://orcid.org/0000-0001-6840-3891>, maybelline.herrera.sanchez@utelvt.edu.ec

³ Universidad Laica Eloy Alfaro de Manabí, Ecuador, Santo Domingo; <https://orcid.org/0000-0002-8092-198X>, idilia.bravo@uleam.edu.ec

Cita: Santander-Salmon, E. S., Herrera-Sánchez, M. J., & Bravo-Bravo, I. F. (2023). La importancia de la digitalización en la administración empresarial mediante un análisis bibliográfico actualizado. *Multidisciplinary Collaborative Journal*, 1(2), 39-51. <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n2/15>

* Autor Correspondencia

 <https://doi.org/10.70881/mcj/v1/n2/15>

Recibido: 23/04/2023
Revisado: 01/05/2023
Aceptado: 07/05/2023
Publicado: 24/05/2023



Copyright: © 2023 por los autores. Este artículo es un artículo de acceso abierto distribuido bajo los términos y condiciones de la **Licencia Creative Commons, Atribución-NoComercial 4.0 Internacional. (CC BY-NC)**.

(<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

Resumen: El artículo examina la transformación digital en la administración empresarial mediante una revisión bibliográfica actualizada, identificando desafíos y beneficios clave. Los principales obstáculos incluyen la resistencia al cambio, la falta de habilidades digitales y la infraestructura tecnológica obsoleta, destacando la necesidad de comunicación estratégica, formación continua e inversión en tecnología moderna. Entre los beneficios sobresalen la mejora en la eficiencia operativa, el incremento de la competitividad y el fortalecimiento de la toma de decisiones. Basado en 65 estudios publicados entre 2013 y 2023, el análisis enfatiza la importancia de una gestión integral del cambio y liderazgo transformacional para superar barreras y maximizar el impacto positivo de la digitalización. Se concluye que la transformación digital es esencial para la sostenibilidad empresarial, brindando herramientas clave para competir en un entorno global dinámico.

Palabras clave: transformación digital; administración empresarial; innovación tecnológica; estrategias digitales; competitividad.

Abstract: The article examines digital transformation in business management through an updated literature review, identifying key challenges and benefits. The main obstacles include resistance to change, lack of digital skills and outdated technology infrastructure, highlighting the need for strategic communication, continuous training and investment in modern technology. Benefits include improved operational efficiency, increased competitiveness and strengthened decision making. Based on 65 studies published between 2013 and 2023, the analysis emphasizes the importance of comprehensive change management and transformational leadership to overcome barriers and maximize the positive impact of digitalization. It concludes that digital transformation is essential for business sustainability, providing key tools to compete in a dynamic global environment.

Keywords: digital transformation; business management; technological innovation; digital strategies; competitiveness.

1. Introducción

La transformación digital ha emergido como un fenómeno determinante en la evolución de las organizaciones contemporáneas, impulsando cambios profundos en la administración empresarial. Este proceso implica la integración de tecnologías digitales en todas las áreas de una empresa, modificando fundamentalmente la forma en que opera y genera valor para sus clientes. Sin embargo, la implementación efectiva de la transformación digital presenta desafíos significativos que requieren un análisis exhaustivo (Ávila Guerrero, et al. 2023).

Uno de los principales problemas asociados con la transformación digital en la administración empresarial es la resistencia al cambio organizacional. Las estructuras tradicionales a menudo se enfrentan a dificultades para adaptarse a nuevas tecnologías y procesos, lo que puede obstaculizar la innovación y la competitividad. Además, la falta de una estrategia digital clara y la escasez de habilidades digitales entre los empleados agravan esta situación, limitando la capacidad de las empresas para aprovechar plenamente las oportunidades que ofrece la digitalización (Medina Chicaiza, et al. 2022).

Los factores que afectan este problema son diversos. La cultura organizacional juega un papel crucial; una cultura que no fomente la innovación y la adaptación puede ser una barrera significativa para la transformación digital. Asimismo, la infraestructura tecnológica obsoleta y la insuficiente inversión en tecnologías emergentes pueden limitar la capacidad de una empresa para implementar cambios digitales efectivos. La falta de liderazgo comprometido con la transformación digital también puede resultar en una dirección estratégica deficiente, lo que dificulta la implementación de iniciativas digitales (Durón-Esquivel, 2023).

La justificación para abordar este problema es clara. En un entorno empresarial cada vez más competitivo y dinámico, la transformación digital no es una opción, sino una necesidad para la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones. Empresas que han adoptado con éxito la transformación digital han logrado mejoras significativas en eficiencia operativa, experiencia del cliente y desarrollo de nuevos modelos de negocio. Por lo tanto, es esencial comprender los desafíos y las mejores prácticas asociadas con este proceso para guiar a las organizaciones en su camino hacia la digitalización.

La viabilidad de este análisis se sustenta en la abundante literatura existente sobre transformación digital y administración empresarial. Numerosos estudios han explorado diversos aspectos de este fenómeno, proporcionando una base sólida para una revisión bibliográfica exhaustiva. Además, la disponibilidad de casos de estudio y ejemplos prácticos permite una comprensión profunda de cómo las empresas han abordado la transformación digital en diferentes contextos (Toscano Jara, et al. 2023).

El objetivo de este artículo es analizar el papel de la transformación digital en la administración empresarial a través de una revisión de la literatura reciente. Se busca identificar los principales desafíos, factores de éxito y tendencias emergentes en este ámbito, proporcionando una visión integral que sirva de guía para académicos y profesionales interesados en la digitalización de las organizaciones (Páez & Gauthier, 2022).

En resumen, la transformación digital representa tanto una oportunidad como un desafío para la administración empresarial contemporánea. Comprender sus implicaciones es

fundamental para que las organizaciones puedan adaptarse y prosperar en un entorno cada vez más digitalizado. Este artículo pretende contribuir a esa comprensión mediante un análisis detallado de la literatura existente sobre el tema.

2. Materiales y Métodos

El enfoque metodológico de este artículo se fundamenta en una revisión bibliográfica de carácter exploratorio, diseñada para analizar y sintetizar el papel de la transformación digital en la administración empresarial. Este tipo de investigación es especialmente adecuado para estudios en los que se busca explorar conceptos, teorías y resultados existentes en la literatura académica, sin la necesidad de llevar a cabo trabajo de campo directo. La elección de esta metodología responde al propósito de construir una base sólida de conocimiento a partir de fuentes académicas confiables y actualizadas, proporcionando una visión amplia y estructurada del tema de interés.

El proceso comenzó con la definición de un conjunto de palabras clave relacionadas directamente con el fenómeno estudiado, tales como “transformación digital”, “gestión empresarial”, “innovación tecnológica”, “estrategias digitales” y “gestión organizacional”. Estas palabras clave se combinaron con operadores booleanos (AND, OR, NOT) para realizar búsquedas sistemáticas en bases de datos académicas reconocidas como Scopus y Web of Science. Estas plataformas fueron seleccionadas por su amplia cobertura en publicaciones científicas de alto impacto y su rigurosidad en la selección de artículos.

Para garantizar la calidad y relevancia de las fuentes utilizadas, se establecieron criterios de inclusión y exclusión. Entre los criterios de inclusión, se seleccionaron estudios publicados entre 2013 y 2023 para asegurar la actualidad del análisis, además de centrarse en artículos de revistas indexadas y capítulos de libros revisados por pares. Por otro lado, se excluyeron documentos de acceso restringido, literatura gris como informes internos o artículos sin revisión académica, y trabajos cuya temática principal no se relacionará directamente con la transformación digital en el ámbito administrativo.

Durante la fase de recolección de información, se seleccionaron inicialmente 150 documentos potencialmente relevantes, de los cuales, tras aplicar los criterios mencionados, se incluyeron 65 estudios para el análisis final. Los documentos seleccionados abarcan estudios empíricos, revisiones teóricas y casos prácticos, lo que permite una perspectiva integral y multifacética sobre el tema.

El análisis se desarrolló en varias etapas. Primero, se realizó una lectura exhaustiva y sistemática de los textos seleccionados para identificar los aspectos clave, como desafíos, oportunidades, estrategias y resultados asociados con la implementación de la transformación digital en las organizaciones. Esta información se organizó en categorías temáticas, facilitando la comparación y síntesis de los hallazgos.

En una segunda etapa, se llevó a cabo un análisis crítico de las fuentes para evaluar la solidez metodológica, originalidad y contribución al conocimiento científico del tema. Este análisis permitió no solo corroborar la validez de los resultados reportados, sino también identificar vacíos en la literatura y áreas poco exploradas que pueden ser abordadas en investigaciones futuras. Además, se prestó especial atención a la

diversidad geográfica y sectorial de los estudios seleccionados, lo que contribuye a enriquecer la comprensión de las dinámicas globales y locales de la transformación digital en diferentes contextos empresariales.

El uso de herramientas bibliométricas también fue una parte clave del enfoque metodológico. Estas herramientas permitieron identificar patrones de publicación, autores influyentes y revistas líderes en el área, proporcionando una visión cuantitativa del desarrollo de la investigación sobre transformación digital. La inclusión de análisis bibliométrico complementa el enfoque cualitativo de la revisión, añadiendo una dimensión estadística al estudio.

El proceso metodológico se complementó con una interpretación crítica de los resultados obtenidos, destacando las implicaciones prácticas y teóricas de los hallazgos. Esto incluye la identificación de buenas prácticas que puedan ser implementadas en organizaciones y la propuesta de recomendaciones para académicos interesados en profundizar en aspectos específicos de la transformación digital en la administración empresarial.

Esta metodología, basada en un enfoque riguroso y sistemático de revisión bibliográfica, asegura que los hallazgos y conclusiones presentados en este artículo estén fundamentados en una base sólida de evidencia científica. Al estructurar el análisis en torno a categorías temáticas y realizar una evaluación crítica de las fuentes seleccionadas, se ofrece una visión comprehensiva que contribuye tanto al conocimiento académico como a la práctica administrativa. Este enfoque permite generar un entendimiento integral del impacto y los desafíos de la transformación digital, sentando las bases para futuras investigaciones en este campo en constante evolución.

3. Resultados

3.1. Desafíos identificados en la implementación de la transformación digital

La transformación digital ha demostrado ser un elemento central para la supervivencia y el crecimiento de las organizaciones en un entorno empresarial en constante evolución. Sin embargo, este proceso no está exento de desafíos significativos. Entre los obstáculos más relevantes destacan la resistencia al cambio organizacional, la falta de habilidades digitales en la fuerza laboral y la presencia de una infraestructura tecnológica inadecuada. Estos factores, aunque abordables, requieren atención estratégica y un enfoque estructurado para superarse efectivamente.

3.1.1. Resistencia al cambio organizacional

La resistencia al cambio organizacional es uno de los desafíos más persistentes en los procesos de transformación digital. Este fenómeno ocurre cuando empleados y líderes muestran actitudes de rechazo hacia las modificaciones en los métodos tradicionales de trabajo. Según Kotter (1996), la resistencia al cambio puede derivar de la falta de comprensión sobre los beneficios del cambio, el miedo a lo desconocido y la percepción de pérdida de control. En el contexto de la transformación digital, estas actitudes se magnifican debido a la complejidad tecnológica y la incertidumbre sobre cómo afectará a los roles laborales existentes.

Estudios recientes destacan que, a nivel organizacional, la resistencia al cambio puede manifestarse en forma de desmotivación, falta de cooperación e incluso sabotaje pasivo, como el incumplimiento deliberado de nuevas normativas digitales (Al-Qirim et al., 2020). Esta resistencia no solo ralentiza el proceso de adopción, sino que también incrementa los costos asociados a la implementación de nuevas tecnologías. Por ejemplo, un estudio de BTS (2022) concluyó que más del 70% de los proyectos de transformación digital enfrentan retrasos significativos debido a la falta de apoyo interno.

Para abordar este desafío, las empresas deben desarrollar estrategias de gestión del cambio que incluyan una comunicación clara y efectiva, el involucramiento temprano de los empleados en el proceso y la formación de líderes transformacionales que impulsen el cambio desde la alta dirección. Estas prácticas permiten crear un ambiente de confianza y compromiso, facilitando la aceptación de los cambios digitales.

3.1.2. Falta de habilidades digitales

Otro de los desafíos fundamentales en la transformación digital es la carencia de habilidades digitales entre los empleados. Las organizaciones dependen de una fuerza laboral competente para manejar nuevas herramientas tecnológicas y adaptarse a los cambios en los procesos empresariales. Sin embargo, según el informe de World Economic Forum (2020), más del 40% de los empleados en industrias clave carecen de habilidades digitales básicas necesarias para operar en un entorno digitalizado.

La falta de competencias en áreas como la analítica de datos, la programación y el uso de plataformas digitales limita la capacidad de las empresas para aprovechar las ventajas de la transformación digital. Además, este déficit de habilidades genera una brecha entre los objetivos estratégicos y las capacidades operativas de la organización (Schallmo & Williams, 2018).

Un aspecto crítico de este problema es la percepción negativa de la capacitación por parte de los empleados. Según un estudio de Kaizen Institute (2022), solo el 30% de las empresas priorizan la formación continua en competencias digitales, lo que crea un entorno en el que los empleados perciben los cambios tecnológicos como una amenaza en lugar de una oportunidad.

Para superar este desafío, es esencial implementar programas de formación integrales que incluyan capacitación técnica, desarrollo de habilidades blandas relacionadas con la adaptación al cambio y mecanismos de incentivo para fomentar la participación activa de los empleados. Además, las organizaciones deben considerar alianzas con instituciones educativas y tecnológicas para desarrollar programas personalizados de actualización de competencias.

3.1.3. Infraestructura tecnológica inadecuada

Finalmente, la infraestructura tecnológica inadecuada representa un desafío crucial para la transformación digital. Muchas organizaciones operan con sistemas heredados (legacy systems) que no son compatibles con las tecnologías modernas, lo que dificulta la integración de soluciones digitales avanzadas. Según Besson y Rowe (2012), estos sistemas representan una barrera estructural que impide la agilidad y flexibilidad necesarias en un entorno digital.

La falta de inversión en tecnología de vanguardia también contribuye a este problema. Un informe de Gartner (2021) señala que cerca del 60% de las empresas medianas y pequeñas citan restricciones presupuestarias como la principal razón para no actualizar su infraestructura tecnológica. Este déficit limita la capacidad de las organizaciones para implementar soluciones como inteligencia artificial, automatización de procesos y plataformas en la nube, que son esenciales para competir en la economía digital.

Además, una infraestructura deficiente afecta la ciberseguridad y la estabilidad operativa de la empresa, exponiéndola a riesgos como ataques informáticos y fallos en el sistema. Para abordar esta barrera, las empresas deben desarrollar planes estratégicos de inversión tecnológica, priorizando soluciones escalables y sostenibles que se alineen con sus objetivos de transformación digital. También es fundamental realizar auditorías tecnológicas periódicas para identificar y abordar deficiencias en la infraestructura existente (Rogers, 2016).

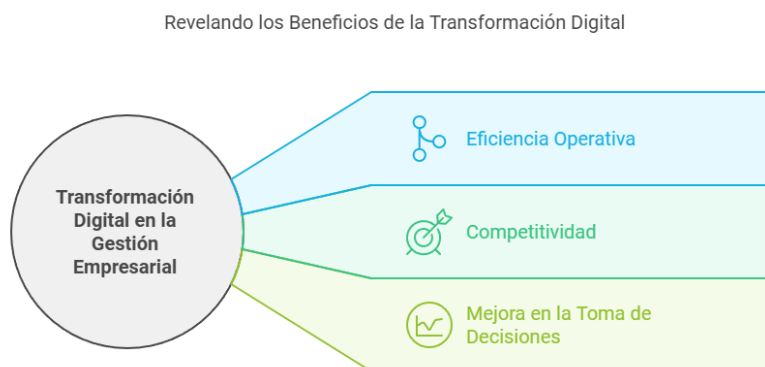
Los desafíos asociados a la implementación de la transformación digital, como la resistencia al cambio organizacional, la falta de habilidades digitales y la infraestructura tecnológica inadecuada, son obstáculos importantes que deben ser gestionados estratégicamente. A través de una combinación de liderazgo efectivo, formación continua e inversión en tecnología moderna, las organizaciones pueden superar estas barreras y posicionarse para competir en el entorno digital global.

3.2. Beneficios observados de la transformación digital en la administración empresarial

La transformación digital ha cambiado de manera radical la dinámica de la administración empresarial, generando beneficios tangibles e intangibles que fortalecen la competitividad de las organizaciones. Entre los principales beneficios observados destacan la mejora en la eficiencia operativa, el aumento de la competitividad y el fortalecimiento de la toma de decisiones. Estos factores no solo tienen un impacto directo en los resultados organizacionales, sino que también redefinen la forma en que las empresas interactúan con sus clientes, gestionan sus recursos y enfrentan los retos del entorno cambiante.

La transformación digital es un proceso esencial en la gestión empresarial contemporánea, al permitir la incorporación de tecnologías que optimizan las operaciones y generan valor. La imagen resalta los principales beneficios derivados de este cambio: eficiencia operativa, competitividad y mejora en la toma de decisiones. Estos aspectos son fundamentales para que las empresas respondan con mayor agilidad a los desafíos del mercado, incrementen su capacidad innovadora y tomen decisiones más informadas y estratégicas.

Figura 1.
Beneficios de la Transformación Digital en la Gestión Empresarial



Nota: La transformación digital potencia la eficiencia, competitividad y la calidad de la toma de decisiones en las organizaciones (Autores, 2023).

La representación visual enfatiza cómo la transformación digital mejora diferentes áreas de la gestión empresarial. La eficiencia operativa se alcanza mediante la automatización de procesos, la reducción de errores y la optimización de recursos, lo que permite incrementar la productividad. La competitividad surge como resultado de la adopción de tecnologías avanzadas que fortalecen la innovación, mejoran los servicios y productos y permiten adaptarse rápidamente a las demandas del mercado. Por último, la mejora en la toma de decisiones está relacionada con el uso de herramientas digitales que facilitan la recopilación, análisis e interpretación de datos, permitiendo decisiones basadas en información precisa y actualizada. En conjunto, estos beneficios posicionan a la transformación digital como un factor clave para el éxito y la sostenibilidad empresarial en el contexto moderno.

3.2.1. Mejora en la eficiencia operativa

La transformación digital contribuye de manera significativa a optimizar los procesos empresariales mediante la implementación de tecnologías avanzadas que automatizan tareas repetitivas y minimizan errores humanos. Este cambio libera recursos que pueden ser reasignados a actividades de mayor valor estratégico. Según Westerman et al. (2014), las tecnologías digitales permiten a las organizaciones operar con mayor rapidez y precisión, reduciendo costos operativos y mejorando la productividad.

Un ejemplo claro de esta optimización es la adopción de herramientas de planificación de recursos empresariales (ERP, por sus siglas en inglés), que integran todas las funciones de la organización en una única plataforma digital. Esto no solo mejora la visibilidad y el control de las operaciones, sino que también facilita la colaboración entre departamentos. Rogers (2016) señala que el uso de tecnologías de automatización como la robótica y el aprendizaje automático permite a las empresas mejorar significativamente la eficiencia operativa en sectores tan diversos como la manufactura, la logística y los servicios financieros.

Además, la eficiencia operativa se ve fortalecida por la digitalización de la gestión documental y la comunicación interna. Plataformas como Microsoft Teams o Slack han

demostrado su efectividad en la reducción del tiempo necesario para realizar reuniones, enviar correos electrónicos o gestionar proyectos, lo que resulta en una organización más ágil y dinámica.

3.2.2. Aumento de la competitividad

La transformación digital también se traduce en una ventaja competitiva significativa para las organizaciones que adoptan de manera efectiva tecnologías avanzadas. Este beneficio se manifiesta en la capacidad de ofrecer productos y servicios innovadores que responden rápidamente a las necesidades cambiantes de los clientes. Según Schallmo y Williams (2018), la transformación digital permite a las empresas adaptar sus modelos de negocio de manera proactiva, anticipándose a las demandas del mercado y superando a la competencia.

Un aspecto clave en este aumento de la competitividad es la personalización. Las tecnologías digitales, como el análisis de big data y la inteligencia artificial, permiten a las empresas recopilar y analizar datos de clientes para diseñar ofertas personalizadas que incrementan la satisfacción y la lealtad. Forbes (2023) destaca que las organizaciones que utilizan estas herramientas pueden mejorar su experiencia del cliente, un diferenciador crítico en mercados saturados.

Además, la transformación digital impulsa la innovación al facilitar la colaboración entre equipos diversos y fomentar una cultura organizacional orientada al cambio. Empresas como Amazon y Netflix han demostrado que la adopción temprana de tecnologías digitales les permitió no solo liderar sus respectivos sectores, sino también transformarlos por completo.

3.2.3. Fortalecimiento de la toma de decisiones

Uno de los beneficios más significativos de la transformación digital en la administración empresarial es la capacidad mejorada para tomar decisiones basadas en datos. Las tecnologías digitales permiten recopilar, procesar y analizar grandes volúmenes de información en tiempo real, proporcionando a los líderes organizacionales una visión más clara y precisa del desempeño interno y de las dinámicas externas.

Según un informe del World Economic Forum (2020), la integración de herramientas de análisis avanzado y plataformas de inteligencia empresarial (BI) permite identificar patrones, prever tendencias y realizar simulaciones que fortalecen la toma de decisiones estratégicas. Esto es especialmente valioso en un entorno empresarial caracterizado por la incertidumbre y la volatilidad.

Las herramientas de análisis predictivo, impulsadas por inteligencia artificial, están transformando la forma en que las empresas planifican sus recursos y responden a los cambios del mercado. Por ejemplo, en el sector minorista, estas tecnologías permiten predecir la demanda de productos con alta precisión, lo que minimiza los costos asociados con el exceso de inventario o la falta de stock.

Por otro lado, la digitalización facilita el monitoreo continuo del desempeño organizacional mediante indicadores clave (KPIs), que son accesibles en tiempo real a través de paneles interactivos. Esto permite a los líderes identificar áreas de mejora y ajustar sus estrategias con rapidez, aumentando la agilidad organizacional.

En conjunto, la transformación digital ha demostrado ser un pilar fundamental para mejorar la eficiencia operativa, incrementar la competitividad y fortalecer la toma de decisiones en las organizaciones. Estos beneficios no solo generan valor económico, sino que también fortalecen la capacidad de las empresas para adaptarse a los desafíos del entorno global. Adoptar estrategias digitales de manera efectiva es esencial para que las empresas aseguren su relevancia y sostenibilidad en un mundo empresarial cada vez más digitalizado.

4. Discusión

La transformación digital en la administración empresarial representa un fenómeno multifacético que combina la integración tecnológica con la reconfiguración estratégica de los procesos organizacionales. Los resultados de esta investigación permiten discernir los principales desafíos que enfrentan las organizaciones y los beneficios tangibles que pueden obtener al implementar con éxito tecnologías digitales avanzadas. Esta discusión busca integrar los hallazgos reportados en la literatura con las implicaciones prácticas y teóricas del fenómeno, destacando las áreas críticas para la acción empresarial y la investigación futura.

En primer lugar, la resistencia al cambio organizacional emerge como un obstáculo central, reafirmando la relevancia de las dinámicas humanas en la adopción tecnológica. Este desafío, tal como lo sugieren Al-Qirim, Mohamed y Rahimi (2020), no solo refleja la aversión de los empleados al abandono de métodos tradicionales, sino también una desconexión estratégica en la comunicación del valor del cambio por parte de los líderes organizacionales. Las investigaciones previas indican que la resistencia se amplifica en entornos donde no se han implementado programas robustos de gestión del cambio, lo que resalta la necesidad de una aproximación holística que combine capacitación, incentivos y liderazgo transformacional.

Otro hallazgo clave está relacionado con la falta de habilidades digitales. Este aspecto constituye una limitación estructural que obstaculiza la adopción efectiva de tecnologías avanzadas. Tal como lo señala el World Economic Forum (2020), la brecha en competencias digitales es un fenómeno extendido que afecta tanto a empleados operativos como a niveles gerenciales. La ausencia de programas de formación continua no solo frena el potencial de las herramientas tecnológicas, sino que también genera inseguridad laboral y resistencia al cambio. Este aspecto subraya la importancia de que las empresas inviertan en el desarrollo de sus recursos humanos, alineando las competencias del personal con las demandas de la era digital.

Por su parte, la infraestructura tecnológica inadecuada destaca como un tercer desafío crítico. Muchas organizaciones, especialmente las pequeñas y medianas empresas, operan con sistemas heredados que limitan la integración de nuevas tecnologías (Besson & Rowe, 2012). Esta limitación no solo afecta la eficiencia operativa, sino que también incrementa la vulnerabilidad ante riesgos cibernéticos. La literatura enfatiza la necesidad de una estrategia tecnológica clara que priorice inversiones en infraestructura escalable y sostenible. Sin embargo, este desafío también está vinculado a la disponibilidad de recursos financieros, lo que implica que las empresas deben equilibrar la modernización tecnológica con otras prioridades estratégicas.

En cuanto a los beneficios observados, la transformación digital ha demostrado su capacidad para mejorar la eficiencia operativa, un hallazgo consistente con las observaciones de Westerman, Bonnet y McAfee (2014). La automatización de procesos no solo reduce los costos y errores, sino que también permite a las empresas redirigir recursos hacia actividades de mayor valor agregado. Sin embargo, este beneficio no es automático; depende en gran medida de la capacidad de las empresas para integrar de manera efectiva las tecnologías digitales en sus operaciones diarias.

El aumento de la competitividad también se perfila como un beneficio destacado. Las empresas que implementan estrategias digitales pueden responder más rápidamente a las demandas del mercado, adaptarse a las preferencias cambiantes de los clientes y diferenciarse mediante la innovación. Según Schallmo y Williams (2018), este fenómeno está vinculado a la capacidad de las empresas para aprovechar herramientas como la analítica avanzada y la inteligencia artificial, que permiten una personalización masiva y la creación de valor sostenible. Sin embargo, el grado de competitividad alcanzado varía entre sectores y depende de factores como la preparación organizacional y la disposición del mercado para adoptar soluciones digitales.

El fortalecimiento de la toma de decisiones es otro beneficio central identificado. La capacidad de recopilar y analizar datos en tiempo real, tal como lo describe el World Economic Forum (2020), transforma la forma en que las empresas formulan estrategias y responden a las amenazas del entorno. Este beneficio, sin embargo, requiere no solo infraestructura tecnológica adecuada, sino también una cultura organizacional orientada al uso de datos en la planificación estratégica. Empresas que logran institucionalizar esta práctica obtienen una ventaja significativa, aunque el proceso puede estar limitado por la falta de habilidades analíticas entre los líderes empresariales.

La transformación digital representa una oportunidad significativa para las organizaciones, pero su éxito depende de la capacidad para superar desafíos relacionados con la resistencia al cambio, las habilidades digitales y la infraestructura tecnológica. Los beneficios, aunque numerosos, requieren de un enfoque estratégico que alinee las capacidades organizacionales con las exigencias de un entorno empresarial en constante cambio. La literatura revisada ofrece una base sólida para futuras investigaciones, especialmente en áreas como el impacto de la transformación digital en sectores específicos, las dinámicas de liderazgo en entornos digitales y las métricas de evaluación del éxito en la digitalización empresarial.

5. Conclusiones

La transformación digital se presenta como un fenómeno indispensable para la modernización y competitividad de las organizaciones en un entorno empresarial dinámico y en constante evolución. Este proceso no solo implica la incorporación de tecnologías avanzadas, sino también la reconfiguración estratégica de las estructuras, procesos y cultura organizacional.

Los desafíos identificados, como la resistencia al cambio, la falta de habilidades digitales y una infraestructura tecnológica inadecuada, revelan la necesidad de una aproximación integral que aborde tanto los aspectos técnicos como los humanos. Las empresas deben priorizar la gestión del cambio mediante estrategias de comunicación efectiva,

capacitación continua y liderazgo transformacional para fomentar una cultura orientada a la innovación y la digitalización. Asimismo, la inversión en infraestructura tecnológica moderna es clave para garantizar la viabilidad y sostenibilidad de la transformación digital.

Por otra parte, los beneficios observados confirman el impacto positivo de la digitalización en la administración empresarial. La mejora en la eficiencia operativa, el aumento de la competitividad y el fortalecimiento de la toma de decisiones son logros que pueden transformar profundamente el desempeño organizacional y su capacidad para adaptarse a las demandas del mercado. Sin embargo, estos beneficios solo se alcanzan plenamente cuando las empresas integran de manera estratégica las tecnologías digitales en su modelo de negocio y gestionan adecuadamente los cambios requeridos.

La transformación digital no es una opción, sino un imperativo para las organizaciones que buscan mantener su relevancia en un mundo cada vez más tecnológico. Superar los desafíos asociados y capitalizar los beneficios potenciales requiere un enfoque planificado y un compromiso decidido por parte de los líderes empresariales. Solo así podrán las organizaciones no solo adaptarse, sino también prosperar en el entorno digital contemporáneo.

Referencias Bibliográficas

- Almeida Blacio, J. H., Bravo Medina, J. S., & García Fallú, K. M. (2021). Análisis de las estrategias de inducción del talento humano en las PYMEs de Quindí periodo 2020 - 2021. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 20–37. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/29>
- Almenaba-Guerrero, Y. F., & Herrera-Sánchez, M. J. (2022). Diversidad e Inclusión en el Lugar de Trabajo: Prácticas en Ecuador Liderazgo y Cultura Organizacional. *Revista Científica Zambos*, 1(1), 69-85. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n1/22>
- Al-Qirim, N., Mohamed, E., & Rahimi, F. (2020). Digital Transformation and Organizational Change. *Journal of Business Research*, 112, 312–321.
- Ávila Guerrero, F. M., Bernal Díaz, I. V., & Monroy Gómez, D. A. (2023). Transformación digital empresarial: Revisión de producciones investigativas 2017–2021. *Revista Venezolana de Gerencia*, 28(101), 282-296.
- Besson, P., & Rowe, F. (2012). Strategizing Information Systems-Enabled Organizational Transformation: A Transdisciplinary Review and New Directions. *Journal of Strategic Information Systems*, 21(2), 103–124. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2012.05.001>
- Bravo-Bravo, I. F., Cedeño-Aguilar, C. A., Santander-Salmon, E. S., & Barba-Mosquera, A. E. (2023). Capital Social y la Intención de Emprender. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/egaea.l.2022.27>
- BTS. (2022). La resistencia al cambio es el principal obstáculo en la transformación digital. <https://www.ittrends.es>.

- Casanova-Villalba, C. I., Herrera-Sánchez, M. J., Rivadeneira-Moreira, J. C., Ramos-Secaira, F. M., & Bueno-Moyano, F. R. (2022). Modelo Kaizen en el sector público. Editorial Grupo AEA. <https://doi.org/10.55813/eqaea.l.2022.8>
- Castelo Salazar, A. G. (2021). Cultura organizacional, una ventaja competitiva de las PYMES del cantón Santo Domingo. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 65–77. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/32>
- Durón-Esquivel, G. (2023). Los procesos de transformación digital y la gestión del cambio organizacional: Una revisión sistemática de literatura 2018-2022. *Cuadernos de Administración*, 3(1), 1-14.
- Forbes. (2023). Transformación digital: Desafíos y oportunidades para las empresas. <https://forbes.com.mx>
- Franco Intriago, M. E., & Loor Moncayo, S. A. (2021). La ética del control de la contaminación ambiental automotriz en el Ecuador. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/V1/N1/16>
- Gartner. (2021). IT Budgets and Transformation Digital Trends. Recuperado de <https://www.gartner.com>.
- Hermosa-Vega, G. G. (2022). Liderazgo y Gobernanza en Empresas Familiares en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(1), 13-32. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n1/20>
- Hurtado Guevara, R. F., & Pinargote Pinargote, H. M. (2021). Factores limitantes del crecimiento económico en las PYMES de Quinindé. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(1), 49–60. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n1/20>
- Kaizen Institute. (2022). Gestión del cambio en la transformación digital: Desafíos y soluciones. Recuperado de <https://ide-e.com>.
- 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>
- Medina Chicaiza, R. P., Chango Guanoluisa, M., Corella Cobos, M., & Guizado Toscano, E. D. (2022). Transformación digital en las empresas: Una revisión conceptual. *Journal of Science and Research*, 7(Extra 1), 758-768. <https://revistas.utb.edu.ec/index.php/sr/article/view/2804>
- Naranjo Armijo, F. G., & Barcia Zambrano, I. A. (2021). Efecto económico de la innovación en las PYMES del Ecuador. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(1), 61–73. <https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n1/21>
- Páez, I., Sanabria, M., & Gauthier, V. (2022). *Transformación digital en las organizaciones*. Editorial Universidad del Rosario.
- Puyol-Cortez, J. L. (2021). La satisfacción laboral como factor clave para la productividad en las PYMES de Santo Domingo de los Tsáchilas. *Journal of*

Economic and Social Science Research, 1(2), 50–64.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/31>

Rogers, D. L. (2016). *The Digital Transformation Playbook: Rethink Your Business for the Digital Age*. Columbia Business School Publishing.
<https://doi.org/10.7312/roge17544>

Saavedra-Mera, K. A. (2021). Impacto económico de la pudrición del cogollo (phytophthora palmivora) de palma aceite, cantón La Unión. *Journal of Economic and Social Science Research*, 1(2), 38–49.
<https://doi.org/10.55813/gaea/jessr/v1/n2/30>

Sarmiento-Martínez, R. G. (2022). Análisis Cualitativo de las Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial en Ecuador. *Revista Científica Zambos*, 1(2), 17-33. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/25>

Schallmo, D. R., & Williams, C. A. (2018). *Digital Transformation Now!* Springer International Publishing.

Toscano Jara, J., Loza Aguirre, E., Segura Morales, M., & Franco Crespo, A. (2023). Transformación digital: Una revisión sistemática de la literatura desde la mirada teórica del marco TOE. *Innovar*, 34(93), 1-15.
<https://doi.org/10.15446/innovar.v34n93.98245>

Westerman, G., Bonnet, D., & McAfee, A. (2014). *Leading Digital: Turning Technology into Business Transformation*. Harvard Business Review Press.

World Economic Forum. (2020). *The Future of Jobs Report 2020*.
<https://www.weforum.org>.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.