

ESCTS-Vol.4. N1. 005

Tendencias contemporáneas en la gestión empresarial y su influencia en el desempeño organizacional

Contemporary trends in business management and their influence on organizational performance

Autores:

Giovanna Castañeda Hernández
Universidad Autónoma de Tamaulipas
Tamaulipas – México
gcastaneda@docentes.uat.edu.mx
<https://orcid.org/0000-0002-1453-704X>

Autor de correspondencia: *Giovanna Castañeda Hernández*, gcastaneda@docentes.uat.edu.mx

Recepción: 03-noviembre-2025 **Aceptación:** 23-enero-2026 **Publicación:** 01-marzo-2026

Cómo citar este artículo:

Castañeda Hernández, G. (2026). Tendencias contemporáneas en la gestión empresarial y su influencia en el desempeño organizacional. *Sage Sphere of Technology, Sciences, Discoveries And Society*, 4(1), 1-13. <https://doi.org/10.63688/03wpwd18>

© 2026; 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

El presente estudio analiza la influencia de las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial sobre el desempeño organizacional en empresas del sector servicios y comercio en Tamaulipas, México. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y diseño no experimental de corte transversal. La población estuvo conformada por directivos y mandos medios de 60 empresas, con una muestra representativa de 186 participantes seleccionados mediante muestreo probabilístico estratificado. Se aplicó un cuestionario estructurado tipo Likert de 36 ítems que evaluó liderazgo ágil, metodologías ágiles, transformación digital, sostenibilidad corporativa, gestión estratégica y desempeño organizacional. Los resultados descriptivos evidenciaron niveles moderadamente altos en liderazgo ágil, transformación digital y gestión estratégica. El análisis de correlación mostró relaciones positivas y estadísticamente significativas entre todas las variables independientes y el desempeño organizacional. El modelo de regresión lineal múltiple explicó el 64% de la varianza del desempeño, destacando la gestión estratégica y la transformación digital como los principales predictores. Se concluye que la integración sistémica de estas tendencias fortalece la competitividad y eficiencia empresarial. Asimismo, se sugiere profundizar en estudios longitudinales que permitan evaluar la sostenibilidad de estos efectos en el tiempo y su relación con dimensiones éticas y organizacionales emergentes.

Palabras clave: gestión empresarial, transformación digital, liderazgo ágil, desempeño organizacional, competitividad empresarial.

ABSTRACT

This study analyzes the influence of contemporary trends in business management on organizational performance in companies in the service and commerce sector in Tamaulipas, Mexico. The research was developed under a quantitative approach, with an explanatory scope and a non-experimental cross-sectional design. The population was made up of managers and middle managers from 60 companies, with a representative sample of 186 participants selected through stratified probability sampling. A structured Likert-type questionnaire of 36 items was applied that evaluated agile leadership, agile methodologies, digital transformation, corporate sustainability, strategic management and organizational performance. The descriptive results showed moderately high levels in agile leadership, digital transformation and strategic management. The correlation analysis showed positive and statistically significant relationships between all independent variables and organizational performance. The multiple linear regression model explained 64% of the performance variance, highlighting strategic management and digital transformation as the main predictors. It is concluded that the systemic integration of these trends strengthens business competitiveness and efficiency. Likewise, it is suggested to deepen longitudinal studies that allow evaluating the sustainability of these effects over time and their relationship with emerging ethical and organizational dimensions.

Keywords: business management, digital transformation, agile leadership, organizational performance, business competitiveness.



1. INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones mexicanas han enfrentado un entorno empresarial cada vez más dinámico, caracterizado por la digitalización acelerada, la globalización de los mercados y la creciente presión competitiva. En estados con fuerte actividad comercial como Tamaulipas, las empresas del sector servicios y comercio han tenido que replantear sus modelos de gestión para adaptarse a nuevas exigencias tecnológicas y estratégicas. En este contexto, la transformación digital se ha convertido en un eje central de la gestión empresarial contemporánea, no solo como incorporación de herramientas tecnológicas, sino como un proceso integral que implica cambios en la cultura organizacional, en la toma de decisiones y en la generación de valor (Verhoef et al., 2021). Desde una perspectiva estratégica, Rêgo et al. (2022) señalan que las organizaciones que desarrollan capacidades dinámicas tienen mayores probabilidades de responder eficazmente a los cambios del entorno.

Dentro de estas transformaciones, el liderazgo emerge como un factor determinante. La gestión tradicional centrada únicamente en el control y la supervisión ha dado paso a estilos más flexibles y adaptativos. Ahmed Ansari et al. (2024) evidencian que el liderazgo transformacional y transaccional influye significativamente en el éxito de proyectos ágiles, mientras que Kaya (2023) sostiene que el liderazgo ágil contribuye a la creación de valor organizacional mediante el fortalecimiento de capacidades internas. De manera complementaria, Rialti y Filieri (2024) destacan que el liderazgo ágil es un componente clave en procesos exitosos de transformación digital. En el contexto latinoamericano, Tripul Córdova et al. (2025) muestran que el liderazgo ágil se relaciona positivamente con la competitividad empresarial, lo cual resulta especialmente relevante para empresas mexicanas que buscan consolidarse en mercados cada vez más exigentes.

Otro elemento fundamental en la gestión empresarial contemporánea es la adopción de metodologías ágiles. Estas prácticas promueven la colaboración, la flexibilidad y la mejora continua, permitiendo a las organizaciones responder con mayor rapidez a las demandas del mercado. Estudios recientes en contextos latinoamericanos señalan que la implementación de metodologías ágiles implica desafíos estructurales y culturales, pero también oportunidades estratégicas para modernizar la gestión (Armijos Ortega et al., 2024; Hernández García & Zambrano Romero, 2026). Asimismo, Flores-Cerna et al. (2022)



subrayan que su éxito depende de la alineación entre liderazgo, cultura organizacional y visión estratégica.

Paralelamente, la sostenibilidad corporativa ha adquirido relevancia como dimensión estratégica en la gestión empresarial. Actualmente, las empresas no son evaluadas únicamente por sus resultados financieros, sino también por su impacto social y ambiental. Sheehy y Farneti (2021) diferencian los conceptos de responsabilidad social corporativa, sostenibilidad y desarrollo sostenible, señalando la importancia de integrarlos coherentemente en la estrategia organizacional. En esa misma línea, Centeno-Puchuri et al. (2025) evidencian que la responsabilidad social empresarial puede fortalecer el posicionamiento competitivo y contribuir al desarrollo sostenible. Orozco Martínez (2020) sostiene que la sostenibilidad debe asumirse como parte de la estrategia central de la empresa y no como una práctica aislada.

Además, la gestión del talento humano desempeña un papel esencial en los procesos de transformación digital. Maldonado-Nova (2022) destaca que el capital humano es un elemento clave para la implementación exitosa de estrategias digitales, mientras que Tamani Maricahua (2026) sostiene que la articulación entre transformación digital y gestión del talento fortalece el desempeño organizacional. En complemento, Palma et al. (2026) enfatizan que la innovación digital y el marketing estratégico contribuyen a consolidar modelos empresariales competitivos, y Vaca Jiménez (2025) plantea que la gestión estratégica en la era digital requiere integrar liderazgo, tecnología y sostenibilidad bajo un enfoque sistémico.

A pesar del creciente número de investigaciones sobre liderazgo, transformación digital, metodologías ágiles y sostenibilidad, gran parte de la literatura aborda estas tendencias de manera independiente. Esto genera una brecha en la comprensión integral de cómo interactúan entre sí y cómo influyen conjuntamente en el desempeño organizacional, especialmente en contextos específicos como el estado de Tamaulipas.

En este sentido, la presente investigación se justifica por la necesidad de analizar de manera integrada cómo las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial influyen en el desempeño organizacional de empresas del sector servicios y comercio en Tamaulipas, México. El objetivo general del estudio es analizar la influencia del liderazgo ágil, la



adopción de metodologías ágiles, la transformación digital, la sostenibilidad corporativa y la gestión estratégica sobre el desempeño organizacional.

2. METODOLOGÍA

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, de alcance explicativo y con diseño no experimental de corte transversal. El enfoque cuantitativo permitió analizar de manera objetiva la relación entre las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial y el desempeño organizacional mediante la medición estructurada de variables. El diseño no experimental se adoptó debido a que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación directa, mientras que el corte transversal implicó la recolección de datos en un único momento temporal.

La población estuvo conformada por directivos y mandos medios pertenecientes a 60 empresas del sector servicios y comercio ubicadas en el estado de Tamaulipas, México. Estas organizaciones operan en entornos competitivos caracterizados por procesos de modernización administrativa y adopción progresiva de herramientas digitales. Considerando un promedio estimado de seis cargos estratégicos por empresa, la población total fue de aproximadamente $N = 360$ profesionales con funciones de toma de decisiones.

El tamaño de la muestra se determinó mediante la fórmula para poblaciones finitas con un nivel de confianza del 95% y un margen de error del 5%, obteniéndose una muestra representativa de 186 participantes. Se aplicó un muestreo probabilístico estratificado proporcional, garantizando la representación de distintos niveles jerárquicos dentro de las organizaciones. Como criterios de inclusión se consideró desempeñar funciones estratégicas u operativas y contar con al menos un año de experiencia en la empresa. Se excluyeron colaboradores sin responsabilidades directivas o de gestión.

El estudio se llevó a cabo principalmente en los municipios de Ciudad Victoria, Reynosa y Tampico, zonas que concentran una importante actividad empresarial dentro del estado. Las empresas participantes presentan estructuras organizacionales formales y se encuentran en procesos de adopción de metodologías ágiles, fortalecimiento estratégico y transformación digital orientada a mejorar su competitividad.

Para la recolección de datos se utilizó un cuestionario estructurado tipo Likert de cinco puntos (1 = totalmente en desacuerdo; 5 = totalmente de acuerdo). El instrumento estuvo compuesto por 36 ítems distribuidos en seis dimensiones: liderazgo ágil, adopción de metodologías ágiles, transformación digital, sostenibilidad corporativa, gestión estratégica y desempeño organizacional. Asimismo, se incluyó una sección de variables sociodemográficas como edad, nivel jerárquico, antigüedad y tamaño de empresa. El cuestionario fue aplicado en formato digital mediante formulario en línea.

El procedimiento inició con el diseño del instrumento a partir de la revisión de literatura



especializada en gestión empresarial contemporánea. Posteriormente, se realizó una validación de contenido mediante juicio de tres expertos en gestión y metodología de investigación, quienes evaluaron la claridad, pertinencia y coherencia de los ítems. La aplicación del cuestionario se desarrolló durante un periodo de cuatro semanas, garantizando la participación voluntaria, anónima y confidencial de los encuestados.

Para el análisis de los datos se utilizó software estadístico especializado. En una primera etapa se aplicó estadística descriptiva para obtener frecuencias, medias y desviaciones estándar. Posteriormente, se realizó análisis de correlación de Pearson para identificar la relación entre las variables independientes y el desempeño organizacional. Finalmente, se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple con el fin de determinar el grado de influencia de las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial sobre el desempeño organizacional, estableciendo un nivel de significancia estadística de $p < 0.05$.

La confiabilidad del instrumento fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor global superior a 0.80, lo cual indica adecuada consistencia interna. La validez de contenido fue respaldada por la revisión de expertos, asegurando que los ítems representaran de manera adecuada las dimensiones teóricas planteadas.

3. RESULTADOS

En esta sección se presentan los resultados derivados del análisis estadístico aplicado a los datos recolectados de 186 directivos y mandos medios pertenecientes a 60 empresas del sector servicios y comercio en Tamaulipas, México. En primer lugar, se exponen los estadísticos descriptivos de las variables estudiadas. Posteriormente, se presentan los resultados del análisis de correlación y del modelo de regresión lineal múltiple, con el fin de determinar la influencia de las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial sobre el desempeño organizacional.

Tabla 1.

Estadísticos descriptivos de las variables

Variable	Media	Desviación estándar
Liderazgo ágil	3.87	0.68
Metodologías ágiles	3.74	0.72
Transformación digital	3.91	0.65
Sostenibilidad corporativa	3.58	0.77
Gestión estratégica	3.95	0.63



Variable	Media	Desviación estándar
Desempeño organizacional	3.89	0.69

Nota. El modelo explica significativamente la varianza del desempeño organizacional. Elaboración propia.

Los resultados muestran que las empresas evaluadas presentan niveles moderadamente altos en liderazgo ágil, transformación digital y gestión estratégica. La sostenibilidad corporativa presenta una media ligeramente menor, lo que sugiere que aún existe margen de fortalecimiento en esta dimensión.

2. Análisis de correlación

Se aplicó el coeficiente de correlación de Pearson para identificar la relación entre las variables independientes y el desempeño organizacional.

Tabla 2. Correlaciones entre variables

Variable	Desempeño organizacional (r)	p-valor
Liderazgo ágil	0.62	<0.001
Metodologías ágiles	0.55	<0.001
Transformación digital	0.67	<0.001
Sostenibilidad corporativa	0.48	<0.001
Gestión estratégica	0.71	<0.001

Nota. Todas las variables correlacionan positivamente con el desempeño organizacional. Elaboración propia.

Se observa una correlación positiva y estadísticamente significativa entre todas las variables independientes y el desempeño organizacional. La gestión estratégica presenta la correlación más alta ($r = 0.71$), seguida de la transformación digital ($r = 0.67$). Esto indica que, a mayor nivel de implementación de estas tendencias, mayor es el desempeño organizacional percibido.

Modelo de regresión lineal múltiple

Con el objetivo de determinar el grado de influencia conjunta de las variables independientes sobre el desempeño organizacional, se aplicó un modelo de regresión lineal múltiple.

Tabla 3.



Modelo de regresión múltiple

Variable	Beta (β)	t	p-valor
Liderazgo ágil	0.21	3.84	<0.001
Metodologías ágiles	0.17	2.95	0.004
Transformación digital	0.26	4.52	<0.001
Sostenibilidad corporativa	0.14	2.61	0.010
Gestión estratégica	0.29	5.08	<0.001

Nota. El modelo explica significativamente la varianza del desempeño organizacional.

Elaboración propia.

$R^2 = 0.64$

R^2 ajustado = 0.62

$F = 63.47$

$p < 0.001$

El modelo explica el 64% de la varianza del desempeño organizacional, lo que indica un alto poder explicativo. La gestión estratégica ($\beta = 0.29$) y la transformación digital ($\beta = 0.26$) fueron las variables con mayor peso predictivo. Todas las variables resultaron estadísticamente significativas.

Los resultados evidencian que las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial influyen significativamente en el desempeño organizacional de las empresas analizadas en Tamaulipas. La integración de liderazgo ágil, transformación digital y gestión estratégica se posiciona como un factor determinante para mejorar la competitividad y eficiencia organizacional.

4. DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos evidencian que las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial explican el 64% de la varianza del desempeño organizacional en las empresas analizadas en Tamaulipas. Este hallazgo confirma que la integración de liderazgo ágil, transformación digital y gestión estratégica no solo constituye una tendencia teórica, sino un factor determinante en los resultados organizacionales.

En relación con la gestión estratégica y la transformación digital, los hallazgos coinciden con lo planteado por León Torres et al. (2025), quienes señalan que la adopción de metodologías



ágiles en proyectos de infraestructura fortalece la capacidad de adaptación organizacional y mejora el rendimiento operativo. De manera similar, en el presente estudio la transformación digital mostró uno de los coeficientes beta más altos ($\beta = 0.26$), lo que confirma su impacto significativo en el desempeño organizacional. Ambos estudios coinciden en que la digitalización no debe entenderse únicamente como implementación tecnológica, sino como un proceso estratégico integral.

En cuanto a sostenibilidad corporativa, aunque presentó una influencia significativa ($\beta = 0.14$), su peso predictivo fue menor comparado con otras variables. Este resultado puede interpretarse a la luz de Quarshie et al. (2016), quienes sostienen que la integración de sostenibilidad en la gestión empresarial aún enfrenta desafíos estructurales en muchas organizaciones, especialmente en economías emergentes. Mientras que su estudio enfatiza la necesidad de consolidar la sostenibilidad en las cadenas de suministro, los resultados actuales sugieren que en el contexto de Tamaulipas esta dimensión todavía se encuentra en proceso de fortalecimiento estratégico.

Por otro lado, los hallazgos relacionados con liderazgo ágil y desempeño organizacional pueden contrastarse con lo planteado por Gálvez Rogel y Alvarado (2025), quienes analizan el uso de neurotecnologías en el entorno laboral y su impacto en productividad y derechos laborales. Aunque el enfoque es distinto, ambos estudios coinciden en que las prácticas modernas de gestión influyen directamente en los niveles de productividad. Sin embargo, mientras el presente estudio resalta el liderazgo ágil como impulsor positivo del desempeño, Gálvez Rogel y Alvarado advierten sobre los posibles riesgos éticos asociados con la tecnificación excesiva del entorno laboral. Esta comparación sugiere que la modernización debe acompañarse de principios éticos sólidos.

Asimismo, Quedas Campoy et al. (2025) discuten los límites éticos de la neurosupervisión en espacios laborales, señalando que la productividad no puede desvincularse de los derechos humanos y organizacionales. En contraste, los resultados de esta investigación muestran una relación positiva entre transformación digital y desempeño organizacional; no obstante, ambos enfoques convergen en la importancia de equilibrar eficiencia con responsabilidad organizacional.

5. CONCLUSIÓN

Los resultados evidencian que las tendencias contemporáneas en la gestión empresarial



influyen significativamente en el desempeño organizacional de las empresas del sector servicios y comercio en Tamaulipas. El modelo de regresión explicó el 64% de la varianza del desempeño organizacional, confirmando que la integración de liderazgo ágil, transformación digital y gestión estratégica constituye un factor determinante para mejorar la eficiencia y competitividad empresarial.

Entre las variables analizadas, la gestión estratégica y la transformación digital mostraron el mayor poder predictivo sobre el desempeño organizacional, seguidas del liderazgo ágil y la adopción de metodologías ágiles. Aunque la sostenibilidad corporativa también resultó significativa, su impacto fue relativamente menor, lo que sugiere que en el contexto estudiado aún se encuentra en proceso de consolidación como eje estratégico central.

Se recomienda que futuras investigaciones amplíen el análisis incorporando diseños longitudinales o cuasi-experimentales que permitan evaluar cambios en el desempeño organizacional a lo largo del tiempo. Asimismo, sería pertinente explorar variables moderadoras como cultura organizacional, clima laboral o nivel de madurez digital, con el fin de comprender con mayor profundidad las dinámicas internas que potencian o limitan el impacto de las tendencias gerenciales contemporáneas.

Los hallazgos permiten vincular el estudio con debates más amplios relacionados con la ética organizacional, la sostenibilidad integral y el uso responsable de tecnologías emergentes en el entorno laboral. La transformación digital y las metodologías ágiles no deben analizarse únicamente desde la perspectiva de la eficiencia, sino también considerando su impacto en la cultura organizacional, los derechos laborales y la responsabilidad social empresarial, aspectos que requieren mayor profundización en el contexto mexicano.

A partir de los resultados obtenidos, es posible anticipar que las empresas que consoliden una gestión estratégica integrada con liderazgo ágil y transformación digital estarán mejor posicionadas para enfrentar escenarios de alta incertidumbre y competencia creciente. En el mediano y largo plazo, aquellas organizaciones que no incorporen de manera estructurada estas tendencias podrían experimentar rezagos en productividad y competitividad, especialmente en entornos regionales dinámicos como el estado de Tamaulipas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Ahmed Ansari, M. S., Abouria, M., El Morsy, R., & Thumiki, V. R. R. (2024). Influence of transformational and transactional leadership on agile project success. *Project Leadership and Society*, 5, 100136. <https://doi.org/10.1016/j.plas.2024.100136>
- Armijos Ortega, L. M., Vélez Macas, C. A., & Loján Cueva, E. L. (2024). Estudio de la adopción de metodologías ágiles en proyectos de desarrollo de software en la región 7 del Ecuador. *Revista Espacios*, 45(4). <https://doi.org/10.48082/espacios-a24v45n04p06>
- Centeno-Puchuri, C., Amadeo Robles-Fabián, D., & Arana-Mayorca, W. H. (2025). Responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible: Caso de una empresa de belleza en el Perú. *Innova Research Journal*, 10(2). <https://doi.org/10.33890/innova.v10.n2.2025.2758>
- Flores-Cerna, F., Sanhueza-Salazar, V. M., Valdés-González, H. M., & Reyes-Bozo, L. (2022). Metodologías ágiles: Un análisis de los desafíos organizacionales para su implementación. *Revista Científica*, 43, 1–15. <https://doi.org/10.14483/23448350.18332>
- Gálvez Rogel, E. M., & Alvarado Galarza, R. M. (2025). The use of neurotechnologies at work: Surveillance, productivity and labor rights. *NeuroData*, 2, 110. <https://neuro.jogbeditorial.ec/index.php/neuro/article/view/110>
- Hernández García, C. A., & Zambrano Romero, W. (2026). Guía para adoptar metodologías ágiles en empresas tradicionales de software: Casos de estudio en Manabí. *Revista Científica de Informática ENCRIPtar*, 9(17), 1–22. <https://doi.org/10.56124/encriptar.v9i17.001>
- Kaya, Y. (2023). Agile leadership from the perspective of dynamic capabilities and creating value. *Sustainability*, 15(21), 15253. <https://doi.org/10.3390/su152115253>
- León Torres, L. M., Jarrín Rivadeneira, E. P., Muñoz González, S. P., Suárez Galarza, M. B., & León Torres, M. G. (2025). Metodologías ágiles en la gestión de proyectos de infraestructura: Retos y oportunidades. *Revista Veritas de Difusão Científica*, 5(3), 1743–1778. <https://doi.org/10.1616/rdvc.v5i3.314>
- Maldonado-Nova, V. (2022). El rol del talento humano en la transformación digital de las empresas ecuatorianas. *Revista Zambos Científica*, 1(2), 34–50. <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/26>
- Orozco Martínez, I. (2020). De la ética empresarial a la sostenibilidad, ¿por qué debe interesar a las empresas? *The Anáhuac Journal*, 20(1). <https://doi.org/10.36105/theanahuacjour.2020v20n1.03>
- Palma, C. M. C., Véliz, M. B. C., Macías, S. C. M., & Morán, N. V. Q. (2026). Innovación digital y marketing estratégico en la administración empresarial. *South Florida Journal of Development*, 7(1), e6133. <https://doi.org/10.46932/sfjdv7n1-025>



- Quarshie, A. M., Salmi, A., & Leuschner, R. (2016). Sustainability and corporate social responsibility in supply chains: The state of research in supply chain management and business ethics journals. *Journal of Purchasing and Supply Management*, 22(2), 82–97. <https://doi.org/10.1016/j.pursup.2015.11.001>
- Quedas Campoy, C., Rabelo Souza, A. M., Izidoro, C., & Emanuel Scanavino, R. (2025). Architectural spaces for workplace neurosurveillance: A critical analysis of ethical boundaries and neurorights. *NeuroData*, 2, 111. <https://neuro.jogbeditorial.ec/index.php/neuro/article/view/111>
- Rêgo, B. S., Jayantilal, S., Ferreira, J. J., et al. (2022). Digital transformation and strategic management: A systematic review of the literature. *Journal of the Knowledge Economy*, 13, 3195–3222. <https://doi.org/10.1007/s13132-021-00853-3>
- Rialti, R., & Filieri, R. (2024). Leaders, let's get agile! Observing agile leadership in successful digital transformation projects. *Business Horizons*, 67(4), 439–452. <https://doi.org/10.1016/j.bushor.2024.04.003>
- Sheehy, B., & Farneti, F. (2021). Corporate social responsibility, sustainability, sustainable development and corporate sustainability: What is the difference, and does it matter? *Sustainability*, 13(11), 5965. <https://doi.org/10.3390/su13115965>
- Tamani Maricahua, J. (2026). Transformación digital y gestión del talento humano: Revisión sistemática de evidencia científica 2020–2024. *Revista InveCom*, 6(2). <https://doi.org/10.5281/zenodo.15748029>
- Tripul Córdova, C. S., Meléndez Mena, S. J., & Torres Villanueva, M. C. (2025). Liderazgo ágil y competitividad empresarial en una empresa de importación de accesorios automotrices de Lima, Perú. *Revista Espacios*, 46(3). <https://doi.org/10.48082/espacios-a25v46n03p06>
- Vaca Jiménez, J. N. (2025). Análisis de la gestión estratégica en la era digital: Un estudio comparativo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 7(4), 523–529. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v7i4.1615>
- 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>

Conflicto de Intereses: Los autores afirman que no existen conflictos de intereses en este estudio y que se han seguido éticamente los procesos establecidos por esta revista. Además, aseguran que este trabajo no ha sido publicado parcial ni totalmente en ninguna otra revista.



CONTRIBUCIÓN DE AUTORÍA:

Nombres de autores e iniciales: Giovanna Castañeda Hernández (GCH).

1. Conceptualización: (GCH)
2. Curación de datos: (GCH)
3. Análisis formal: (GCH)
4. Adquisición de fondos: (GCH)
5. Investigación: (GCH)
6. Metodología: (GCH)
7. Administración del proyecto: (GCH)
8. Recursos: (GCH)
9. Software: (GCH)
10. Supervisión: (GCH)
11. Validación: (GCH)
12. Visualización: (GCH)
13. Redacción – Borrador original: (GCH)
14. Redacción – Revisión y edición: (GCH)

