

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

<https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2837>

## **Transformación digital y su impacto en la gestión empresarial de empresas consultoras de talento humano**

## **Digital transformation and its impact on the business management of human talent consulting companies**

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez

[xmmendezg@unitru.edu.pe](mailto:xmmendezg@unitru.edu.pe)

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0001-6108-7929>

Yoni Mateo Valiente-Saldaña

[yvaliente@unitru.edu.pe](mailto:yvaliente@unitru.edu.pe)

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9083-3553>

Jorge Edwin Mantilla-Sevillano

[jmantilla@unitru.edu.pe](mailto:jmantilla@unitru.edu.pe)

Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-9755-0417>

Yuri Gagarín Gonzales-Rentería

[ygonzalesr@uladech.edu.pe](mailto:ygonzalesr@uladech.edu.pe)

Universidad Católica Los Ángeles de Chimbote, Chimbote, Áncash  
Perú

<https://orcid.org/0000-0002-6859-7996>

Recepción: 15 de abril 2023

Revisado: 23 de junio 2023

Aprobación: 01 de agosto 2023

Publicado: 15 de agosto 2023

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

## RESUMEN

Se planteó como objetivo general determinar el impacto de la transformación digital en la gestión empresarial de las empresas consultoras de talento humano, Trujillo – Perú. Corresponde a un estudio descriptivo correlacional, la población está compuesta por 117 firmas de servicios profesionales. Se ha determinado que existe impacto significativo entre la transformación digital y gestión empresarial de las empresas consultoras de talento humano de Trujillo, mediante la prueba estadística coeficiente de Spearman de 0,786 a un nivel de significancia del 5%; con un  $p=0.000$ . Se ha determinado que el 37.50% los trabajadores de las empresas consultoras de talento humano de Trujillo tienen regular nivel de comunicación interna y satisfacción laboral; el 34.38% es bueno en el nivel de comunicación interna y alto en el nivel de satisfacción laboral; el 18.75% es regular en el nivel de comunicación interna y alto en el nivel de satisfacción laboral.

**Descriptores:** Digitalización; medios electrónicos; marketing. (Tesauro UNESCO).

## ABSTRACT

The general objective of this study was to determine the impact of digital transformation on the business management of human talent consulting firms in Trujillo, Peru. It corresponds to a descriptive correlational study, the population is composed of 117 professional services firms. It has been determined that there is a significant impact between digital transformation and business management of human talent consulting firms in Trujillo, through the statistical test Spearman's coefficient of 0.786 at a significance level of 5%; with a  $p=0.000$ . It has been determined that 37.50% of the workers of the human talent consulting companies of Trujillo have a regular level of internal communication and job satisfaction; 34.38% are good in the level of internal communication and high in the level of job satisfaction; 18.75% are regular in the level of internal communication and high in the level of job satisfaction.

**Descriptors:** Digitization; electronic media; marketing. (UNESCO Thesaurus).

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

## INTRODUCCIÓN

Actualmente vivimos en un mundo digital, globalizado e hiperconectado caracterizado por cambios sociales y tecnológicos acelerados. En particular, el entorno empresarial actual está experimentando una disrupción total del panorama empresarial debido a las innovaciones y oportunidades digitales, por lo tanto, las empresas están adoptando con mayor rapidez diversas innovaciones, como análisis, big data, nube, redes sociales y plataformas móviles, para desarrollar estrategias comerciales digitales competitivas (Pitre-Redondo *et al.*, 2021).

Por consiguiente, la sociedad global se encuentran frente a una transformación tecnológica basada en la aplicación de la información y el conocimiento, impulsada por la rápida adopción de la sociedad, que está dando lugar a una nueva economía digital, con una nueva generación de empresas más digitales, ágiles y rápidas, intentando alejarse de quienes creen que el futuro no será identificar y sumergir a las empresas en el viaje de la digitalización para avanzar en la integración (Sampedro-Guamán *et al.*, 2021).

Hace 40 años, las Tecnologías de la Información y Comunicación (TIC) han impulsado un progreso continuo en la vida de las personas, con una influencia significativa, múltiples dimensiones y una rápida aplicación, lo que ha dado lugar a lo que conocemos como la revolución digital. Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) define la digitalización como un conjunto de técnicas digitales que brindan apoyo integral en diversos sectores de la economía, dando origen a una nueva economía global que se basa en redes para gestionar y compartir ideas e información, forjando relaciones tanto a nivel personal como empresarial (Cuenca-Fontbona *et al.*, 2020).

En lo que respecta a la implementación de las TIC en el entorno empresarial, estas engloban una variedad de servicios digitales, como el análisis de grandes volúmenes de datos, la computación en la nube, tecnología para dispositivos móviles y televisores, tecnología 5G, blockchain, realidad virtual, inteligencia artificial, desarrollo de robots,

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

criptomonedas, ciberseguridad y geolocalización. Estos avances han dado lugar a la creación de nuevas culturas y movimientos. En consecuencia, se ha vislumbrado el surgimiento de nuevos perfiles profesionales que deben poseer habilidades y destrezas para integrarse en las tareas tradicionales. Además, se ha identificado la oportunidad de desarrollar nuevos modelos de negocios, mejorar los existentes y promover relaciones óptimas con las partes interesadas (stakeholders) (Cuenca-Fontbona et al., 2020).

Por otro lado, la transformación digital que se está produciendo actualmente en todo el mundo tiene un impacto directo en las empresas, entidades e instituciones del sector público y privado. Las organizaciones, independientemente de sus áreas de actividad, necesitan integrar estas tecnologías digitales para aprovechar las capacidades que ofrecen para transformar sus procesos e impulsar nuevos modelos organizativos, que les permitan adaptarse adecuadamente a este nuevo escenario digital. En este sentido, las tecnologías digitales (interacción social, movilidad, análisis de información, inteligencia artificial, adopción de la nube, etc.) están afectando profundamente a la mayoría de las áreas de la actividad humana. (Cueva, 2020) Por tanto, la transformación digital no es sólo un problema técnico que se puede resolver inyectando tecnología, sino que también requiere liderazgo (Casillas-Alvarado *et al.*, 2019).

Cabe señalar que la transformación digital se entiende como un fenómeno relativamente nuevo y reciente y no se puede considerar que las organizaciones hayan alcanzado un estado final de madurez en el campo o lo hayan definido con éxito en su conjunto. La digitalización se considera un nuevo paradigma, como una nueva forma de hacer las cosas, que está teniendo un enorme impacto en la forma en que las empresas llevan a cabo su misión y funciones principales (formación, investigación y gestión) y, lo más importante, están ocurriendo cambios profundos, como está sucediendo en toda la sociedad (Juanes y Rodríguez-Hernández, 2020).

Gracias a la digitalización y datificación de los sistemas de las comunidades, se reconoce la importancia de la forma en que se gestiona la información, influyendo simultáneamente en el avance de la ciudadanía y las sociedades digitales, haciendo que los datos sean

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

accesibles tanto a nivel individual como colectivo. Además, esta ciudadanía digital permitirá a los humanos desarrollar plenamente sus derechos siempre que no estén restringidos por instituciones públicas o privadas. Por tanto, tiene una construcción sociopolítica de los datos porque a través de esta información los datos pueden ser analizados, organizados e interpretados para obtener una comprensión más profunda de la sociedad. Asimismo, la presencia de seguridad es fundamental para proteger la información personal y social (Amoroso-Fernández *et al.*, 2020).

Se planteó como objetivo general determinar el impacto de la transformación digital en la gestión empresarial de las empresas consultoras de talento humano, Trujillo – Perú.

## **MÉTODO**

Este estudio es de naturaleza descriptiva y correlacional. La población objeto de análisis comprende 117 empresas que ofrecen servicios profesionales. La muestra se compone de 53 firmas dedicadas a la consultoría de talento. Para obtener los datos, se ha recopilado información desde un enfoque general hasta uno más específico. En otras palabras, se ha desarrollado un conocimiento que va desde una perspectiva macro hasta una micro en relación con la pregunta de investigación, que se centra en la transformación digital de las organizaciones. Esto se hace con el propósito de que el lector pueda comprender más claramente la idea de cómo se están organizando las empresas en este contexto.

La recopilación de datos se llevó a cabo mediante el uso de encuestas, utilizando un cuestionario como instrumento. La validez de la encuesta se evaluó a través de la revisión de expertos en el campo. La confiabilidad de los datos se determinó utilizando el Coeficiente de Rho de Spearman y el análisis se realizó utilizando el software estadístico SPSS versión 23.

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

## RESULTADOS

Los resultados obtenidos fueron analizados a la luz del objetivo de investigación:

**Tabla 1.**  
Distribución de los gerentes de las empresas consultoras de talento humano, Trujillo.

	Nivel de Transformación Digital y Nivel de Gestión Empresarial							
	Bajo		Medio		Alto		Total	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	0	0.00	4	7.55	0	0.00	4	7.55
Regular	1	1.89	17	32.08	22	41.51	40	75.47
Bueno	0	0.00	0	0.00	9	16.98	9	16.98
Total	1	1.89	21	39.62	31	58.49	53	100.00

**Elaboración:** Los autores.

Como se puede observar en la Tabla 1, entre los empleados de las empresas consultoras de talento de Trujillo, según el nivel de comunicación interna y el nivel de satisfacción laboral, el 37,50% de los empleados son normales en el nivel de comunicación interna y promedio en el nivel, de satisfacción laboral; el 34,38% de las personas tienen buenos niveles de comunicación interna y tienen una alta satisfacción laboral; el 18,75% de las personas tienen niveles normales de comunicación interna y tienen una alta satisfacción laboral.

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

**Tabla 2.**  
Distribución de los gerentes de las empresas consultoras de talento humano, Trujillo, según Nivel de Transformación Digital.

	Nivel de Transformación Digital por dimensiones					
	Herramientas Digitales		Canales Digitales		Rentabilidad	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Malo	4	7.55	7	13.21	8	15.09
Regular	31	58.49	33	62.26	26	49.06
Bueno	18	33.96	13	24.53	19	35.85
<b>Total</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>	<b>53</b>	<b>100.00</b>

**Elaboración:** Los autores.

Como se puede observar en la tabla 2, según el nivel de transformación digital de los directivos de las empresas consultoras de talento de Trujillo, en la dimensión herramienta digital el 58.49% del nivel es regular, y en la dimensión canal digital el 62.26% el nivel es regular, en cuanto a la dimensión rentabilidad el 49,06% de ellas se encuentran en el nivel normal.

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

**Tabla 3.**

Distribución de los gerentes de las empresas consultoras de talento humano, Trujillo, según Nivel de Gestión Empresarial.

	Nivel de Gestión Empresarial por Dimensiones							
	Proceso				Toma de			
	Gerencial		Organización		Dirección		Decisiones	
	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%	fi	hi%
Bajo	10	18.87	6	11.32	10	18.87	8	15.09
Medio	17	32.08	25	47.17	22	41.51	22	41.51
Alto	26	49.06	22	41.51	21	39.62	23	43.40
Total	53	100.00	53	100.00	53	100.00	53	100.00

**Elaboración:** Los autores.

Como se puede observar en la tabla 3, entre los gerentes de empresas consultoras de recursos humanos de Trujillo, el 49.06% tiene un nivel alto de gestión empresarial en la dimensión de procesos de gestión, y el 41.51% tiene un nivel alto en la dimensión organizacional, en la dimensión de gestión el 36.62% se encuentra en un nivel alto; en la dimensión de toma de decisiones el 43.40% de las personas se encuentran en un nivel alto.

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

**Tabla 4.**

Impacto de transformación digital y gestión empresarial las empresas consultoras de talento humano de Trujillo.

		Transformación Digital	Gestión Empresarial
Rho Spearman	de Transformación Digital	Coeficiente de correlación	1,000
		Sig. (bilateral)	,786**
		N	53
Gestión Empresarial	de Transformación Digital	Coeficiente de correlación	,786**
		Sig. (bilateral)	1,000
		N	53

\*\* . La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

**Elaboración:** Los autores.

En la tabla 4, se observa el resultado de la prueba paramétrica aplicada, un nivel de significancia bilateral de 0,000 ( $p < 0,05$ ), lo cual indica que existe una relación significativa alta entre transformación digital y gestión empresarial de las empresas consultoras de Trujillo con el coeficiente de Rho Spearman de 0,786.

**DISCUSIÓN**

En concordancia con los resultados obtenidos, (Sánchez, 2021), cree que la transformación digital significa la intención de modificar, introducir nuevos productos o mejorar productos o servicios existentes. De manera similar, Salazar *et al.* (2020) destacan su importancia como determinante clave del potencial de liderazgo dentro de una empresa determinada. Como resultado, muchas organizaciones han fortalecido su posición al reconocer que convertir el conocimiento científico en tecnología puede generar una ventaja competitiva. En este sentido, Cuenca-Fontbona *et al.* (2020) enfatizan el papel fundamental de la innovación tecnológica en la racionalización, optimización y simplificación de tareas funcionales para satisfacer las necesidades humanas.

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

La gestión empresarial basada en la creatividad, la gestión técnica y la innovación debe estar presente en las organizaciones modernas de cualquier sector económico, especialmente, en las pequeñas y medianas empresas que deben integrarse a un mundo altamente competitivo. Esta gestión va de la mano de las tecnologías de la información y las comunicaciones para prosperar en los mercados empresariales, contribuyendo así al desarrollo económico y social del entorno en el que opera. Como unidades de producción, las empresas crean empleos, impulsan y dan forma a la innovación, aceleran el cambio estructural y contribuyen a la economía nacional (Díaz-Muñoz y Salazar-Duque, 2021). El proceso de transformación digital plantea desafíos importantes para las organizaciones, ya sea que el proceso esté bien pensado, forme parte de un plan estratégico, o sea emergente. Este estudio es relevante porque permite profundizar en un tema candente que debe ser abordado e implementado en términos de digitalización de procesos si las empresas quieren crecer, seguir siendo competitivas y mantener una posición duradera en el mercado. También crea desafíos clave para quienes dan forma a los entornos organizacionales, incluida la dinámica de las interacciones cotidianas, las formas de comunicación y colaboración, los estilos de aprendizaje y las relaciones con el entorno. Además, les hace cuestionar la validez y relevancia de sus habilidades, capacidades y los convierte en una fuente de datos diversos (Julio-Quintana, 2020).

## **CONCLUSIONES**

Se ha determinado que existe impacto significativo entre la transformación digital y gestión empresarial de las empresas consultoras de talento humano de Trujillo, mediante la prueba estadística coeficiente de Spearman de 0,786 a un nivel de significancia del 5%. Con un  $p=0.000$

Se ha determinado que el 37.50% los trabajadores de las empresas consultoras de talento humano de Trujillo tienen regular nivel de comunicación interna y satisfacción laboral; el 34.38% es bueno en el nivel de comunicación interna y alto en el nivel de satisfacción laboral; el 18.75% es regular en el nivel de comunicación interna y alto en el

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

nivel de satisfacción laboral.

Se ha determinado que el nivel de transformación digital de los directivos de las empresas consultoras de talento de Trujillo, en la dimensión herramienta digital el 58.49% del nivel es regular, y en la dimensión canal digital el 62.26% el nivel es regular, en cuanto a la dimensión rentabilidad el 49,06% de ellas se encuentran en el nivel normal.

Se ha determinado que el 49.06% de los gerentes de empresas consultoras de recursos humanos de Trujillo tiene un nivel alto de gestión empresarial en la dimensión de procesos de gestión, y el 41.51% tiene un nivel alto en la dimensión organizacional, en la dimensión de gestión el 36.62% se encuentra en un nivel alto; en la dimensión de toma de decisiones el 43.40% de las personas se encuentran en un nivel alto.

## FINANCIAMIENTO

No monetario.

## AGRADECIMIENTO

A todos los agentes sociales involucrados en el desarrollo de la investigación.

## REFERENCIAS

- Amoroso-Fernández, Y., Reyes Olmedo, P., y Saarenpää, A. (2020). La transformación digital es analógica porque está conducida por personas [Digital transformation is analog because it is driven by people]. *Revista Cubana de Transformación Digital*, 1(2), 27-150. <https://n9.cl/isdae>
- Casillas-Alvarado, M. Á., y Ramírez Martinell, A. (2019). Cultura digital y cambio institucional de las universidades [Digital culture and institutional change in universities]. *Revista de la educación superior*, 48(191), 97-111. <https://n9.cl/brihl>
- Cuenca-Fontbona, J., Matilla, K., y Compte-Pujol, M. (2020). Transformación digital de las agencias de Relaciones Públicas y Comunicación españolas [Digital transformation of Spanish Public Relations and Communication agencies]. *Profesional De La información*, 29(3). <https://doi.org/10.3145/epi.2020.may.10>

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

- Cueva, D. A. (2020). Transformación digital en la universidad actual [Digital transformation in today's university]. *Conrado*, 16(77), 483-489. <https://n9.cl/o8540>
- Díaz-Muñoz, G. A., y Salazar-Duque, D. A. (2021). La calidad como herramienta estratégica para la gestión empresarial [Quality as a strategic tool for business management]. *Podium*, (39), 19-36. <https://doi.org/10.31095/podium.2021.39.2>
- Finol de Franco, M., y Vera Solórzano, J. L. (2020). Paradigmas, enfoques y métodos de investigación: análisis teórico [Research paradigms, approaches and methods: theoretical analysis]. *Mundo Recursivo*, 3(1), 1-24. <https://n9.cl/q77fq>
- Juanes, B. Y., y Rodríguez-Hernández, C. (2020). La formación dual. Elementos de análisis para implementación en una universidad ecuatoriana [Dual training. Elements of analysis for implementation in an Ecuadorian university]. *Revista Conrado*, 16(74), 354-363. <https://n9.cl/xvphc>
- Julio-Quintana, P. del C. (2020). Importancia del modelo de gestión empresarial para las organizaciones modernas. *Revista Enfoques*, 4(16), 272–283. <https://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v4i16.99>
- Pitre-Redondo, R. C., Builes-Zapata, S. E., y Hernández-Palma, H. G. (2021). Impacto del marketing digital a las empresas colombianas emergentes [Impact of Digital Marketing on Emerging Colombian Companies]. *Revista Universidad y Empresa*, 23(40), 147-166. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.9114>
- Salazar, F., Benítez, B., Orellana, S., y Cabrera, S. (2020). Perspectiva crítica de los modelos de crecimiento: Exógeno y Endógeno AK [Critical perspective of growth models: Exogenous and Endogenous AK]. *Revista Metropolitana de Ciencias Aplicadas*, 3(2), 52-58. <https://n9.cl/lwfc6g>
- Sampedro-Guamán, C. R., Palma Rivera, D. P., Machuca Vivar, S. A., y Arrobo Lapo, E. V. (2021). Transformación digital de la comercialización en las pequeñas y medianas empresas a través de redes sociales [Digital transformation of marketing in small and medium companies through social networks]. *Revista Universidad y Sociedad*, 13(3), 484-490. <https://n9.cl/angkf>

Xiomara Milagritos Méndez-Gutiérrez; Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Jorge Edwin Mantilla-Sevillano; Yuri Gagarin Gonzales-Rentería

Sánchez, M. (2021). Cambio tecnológico y migración de talento de la fuerza laboral en el sector manufacturero en México y el mundo (2015-2019) [Technological change and workforce talent migration in the manufacturing sector in Mexico and the world (2015-2019)]. *Paradigma Económico*, 13(2), 103-129. <https://doi.org/10.36677/paradigmaeconomico.v13i2.15780>

©2023 por los autores. Este artículo es de acceso abierto y distribuido según los términos y condiciones de la licencia Creative Commons Atribución-NoComercial-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-NC-SA 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/>).