

DOI: https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3831

Desafío en la era digital: desde un liderazgo transformacional transcomplejo

Abreu Fuentes, José Rafael

srjos2021@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-0495-2805>

Fundación universitaria Dr. José Abreu

Camacho Marín, Rainy José

rainycamacho23@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0003-0655-7064>

Federación Ecuatoriana de Karate.

García Céspedes, Damarys

damarys.garcia@utelvt.edu.ec

<https://orcid.org/0000-0002-2994-9477>

Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas

Polanco Fajardo, Maigualida

maigualidap24@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-7749-549X>

Universidad Técnica "Luis Vargas Torres" de Esmeraldas

Linares Terán, Ivonne Yerelet

yerelet@gmail.com

<https://orcid.org/0000-0002-8296-4684>

Universidad latinoamericana y del caribe

Quito – Ecuador

Correspondencia: srjos2021@gmail.com

Artículo recibido 14 octubre 2022 Aceptado para publicación: 14 noviembre 2022

Conflictos de Interés: Ninguna que declarar

Todo el contenido de **Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar**, publicados en este sitio están disponibles bajo

Licencia [Creative Commons](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/) 

Cómo citar José Rafael, J. R., Camacho Marín, R. J., García Céspedes, D., Polanco Fajardo, M., & Linares Terán, I. Y. (2022). Desafío en la era digital: desde un liderazgo transformacional transcomplejo. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(6), 5608-5626. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i6.3831

RESUMEN

El sistema empresarial presenta una realidad donde es un asunto continuo y dinámico de adaptación a un entorno con factores de forma cambiante donde la competencia son los cambios tecnológicos, demandan estrategias en un mercado globalizado. Se vinculó esta investigación al liderazgo transformacional, buscando lograr objetivos y metas a nivel empresarial. Por ello, se tiene la necesidad de afrontar varios aportes de diferentes autores, en relación a esta temática, para lo cual se disertaron revistas científicas en el tema, siendo el objetivo reflexionar en torno a la relación era digital con los nuevos desafíos en la docencia. La investigación es documental bajo el método bibliográfico, con un paradigma humanista y enfoque cualitativo, diseño documental, de tipo exploratoria-interpretativo, presentando una técnica de lectura y herramienta de organización y análisis de información. Se analizó la estructura en los objetivos, el marco metodológico teórico, como los resultados y las conclusiones, donde se evidencia la configuración de los nuevos ambientes de trabajo en dichos entornos tecnológicos para el desarrollo humano digital y su competitividad de la organización y por ello se evidencia que se demandan de nuevas investigaciones, por lo que se aborda el Desafío en la era digital, desde un Liderazgo Transformacional Transcomplejo.

Palabras clave: *desafío digital; era digital; liderazgo; transformacional; transcomplejo.*

Challenge in the digital age: from a transcomplex transformational leadership

ABSTRACT

The business system presents a reality where it is a continuous and dynamic issue of adaptation to an environment with changing factors where the competition is technological changes, demand strategies in a globalized market. This research was linked to transformational leadership, seeking to achieve objectives and goals at the business level. For this reason, there is a need to face several contributions from different authors, in relation to this subject, for which scientific journals were disserted on the subject, the objective being to reflect on the relationship between the digital age and the new challenges in teaching. The research is documentary under the bibliographic method, with a humanistic paradigm and qualitative approach, documentary design, of an exploratory-interpretative type, presenting a reading technique and a tool for organizing and analyzing information. The structure was analyzed in the objectives, the theoretical methodological framework, as well as the results and conclusions, where the configuration of the new work environments in said technological environments for digital human development and its competitiveness of the organization is evidenced and therefore evidence that new research is demanded, so the Challenge in the digital age is addressed, from a Transcomplex Transformational Leadership.

Keywords: *digital challenge; digital age; transcomplex; transformational; leadership.*

Desafio na era digital: de uma liderança transcomplexa transformacional

RESUMO

O sistema empresarial apresenta uma realidade onde é uma questão contínua e dinâmica de adaptação a um ambiente com fatores de mudança onde a concorrência são as mudanças tecnológicas, estratégias de demanda em um mercado globalizado. Esta pesquisa esteve ligada à liderança transformacional, buscando atingir objetivos e metas em nível empresarial. Por esse motivo, há a necessidade de enfrentar diversas contribuições de diferentes autores, em relação a este assunto, para as quais foram dissertadas revistas científicas sobre o assunto, com o objetivo de refletir sobre a relação entre a era digital e os novos desafios no ensino. A pesquisa é documental sob o método bibliográfico, com paradigma humanístico e abordagem qualitativa, desenho documental, do tipo exploratório-interpretativo, apresentando uma técnica de leitura e um instrumento de organização e análise de informações. A estrutura foi analisada nos objetivos, no referencial teórico metodológico, bem como nos resultados e conclusões, onde se evidencia a configuração dos novos ambientes de trabalho nos referidos ambientes tecnológicos para o desenvolvimento humano digital e sua competitividade da organização e, portanto, evidenciam que novos pesquisa é exigida, para que o Desafio na era digital seja abordado, a partir de uma Liderança Transformacional Transcomplexa.

Palavras-chave: *desafio digital; era digital; liderança transformacional transcomplexa.*

INTRODUCCIÓN

La Cultura Organizacional puede impulsar o frenar los métodos de transformación digital en el área educativa. Se trata de un grupo de formas de sentir, de actuar y de pensar que determinan la identidad organizacional transcompleja. Por ello, las empresas, instituciones o corporaciones son capaces de llevar formas de trabajo colaborativo tienen más posibilidades de adaptarse al nuevo paradigma digital que aquellas que tienen estructuras rígidas y burocráticas. La capacidad de adaptación actual, ajusta y agilidad en el proceso, se constituye como un diferencial importante al momento de enfrentar procesos de Transformación Transcomplejo en la era Digital.

Así mismo es importante evaluar qué tipo de capacidades se requieren para liderar estos procesos, especialmente cuando se trata de un proceso en donde el conocimiento y las capacidades se encuentran en las nuevas generaciones, las cuales se están incorporado al mundo laboral y gerencial con otros objetivos y lógicas de trabajo que requieren un nuevo modelo de liderazgo y gestión interna de las empresas. Donde se debe profundizar en la Cultura Organizacional, comportamientos y competencias requeridas en el desafío en la era digital, desde un Liderazgo Transformacional Transcomplejo ayudarán a alcanzar los resultados buscados en una transformación gerencial.

Según, Mujica Sequera R, (2022), establece que se debe generar un proceso en la praxis educativa interconectada con un enfoque reflexivo del ser humano en la educación digital, por ello la de la tecnología de la educación en la actualidad y de allí nace la frase la era digital, donde esto acelera el proceso de la praxis educativa en una realidad digital que va a pasos continuos y lleva en concordancia con la humanidad y los procesos.

Por otro lado, Abreu Fuentes, et al, (2020), realizó una investigación a la cual denominó Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI. Esta origina el volumen de pensamiento, la cual busca un gerencial transcomplejo de las diferentes áreas que están enfocadas al área digital y su perfil. Utilizando una metodología de carácter fenomenológico con un paradigma interpretativo, concluyendo que la administración que surge, está focalizada en las tecnologías y el talento humano actuales, buscando un impacto social, lo cual hace despertar a las acciones emergentes en la educación de la nueva era digital. Por consiguiente, acertar el nuevo ritmo de parámetros impulsados por la tecnología, con la intensidad de incorporar el área virtual, así como motivar al entorno por medio de estímulos

innovadores, son algunas de las combinaciones para quienes deben liderar las organizaciones bajo procesos de Transformación.

ANTECEDENTES

Las competencias de la era digital se presentan como habilidades, destrezas, capacidades o conocimientos de manera estratégica, la cual permiten utilizar la tecnología y la información. Por ello, germina así el concepto de liderazgo digital, enfocado en el proceso de los activos digitales vinculados. Así mismo, en la actualidad las organizaciones para adaptarse a los cambios que conllevan la era de la información y en este momento, del cual se debe tomar en cuenta aspectos fundamentales, donde primeramente, el usuario es el punto central de la actividad, así los procesos, tareas y lugares de las actividades se diseñarán con el usuario como epicentro.

Por esta razón, establece Mujica Sequera, (2022), que en el mundo educativo está compuesta de variados dispositivos tecnológicos, los que incluyen la realidad aumentada y virtual. Por lo cual, es necesario que las personas coloquen más energía intelectual y creativa en relación a aspectos de gran importancia del pensamiento transcomplejo, de los cuales se pueden hacer referencia: una nueva manera de sentir y pensar e interactuar en el entorno virtual. Por ende, se tiene como intención analizar sobre los desafíos que se presentan en el transcurso de transcomplejidad en la alfabetización digital con la llegada de los nuevos tiempos a las aulas de clases.

En consecuencia, Mujica Sequera, (2021), define la tecno educación como el conocimiento aplicado a la pedagógica con soporte en tecnología, tiene la capacidad de interrelacionar a unas variadas dimensiones, como lo ocurrido en el proceso educativo a nivel mundial por la pandemia, la que ocasiono una aplicación emergente de una educación con enfoque interactivo, multidimensional y aleatorio donde los estudiante y docentes se vieron obligados a desplegar una estrategia tecnología con pensamiento complejo y reflexivo.

Por tal razón, los empleados dejan de ser para la producción de bienes y servicios, donde pasan a ser para la producción de conocimiento; esto de pie a establecer dispositivos de conocimiento e información que aprueben a la organización a establecer una red con acceso a todas las fuentes de información alusivas al caso, aligerando el funcionamiento, el cual permiten que la información fluya en el acompañamiento de las estrategias a seguir.

Por ello, se hace necesario un nuevo pensamiento que englobe todos los aspectos resultantes de las nuevas tendencias tecnológicas, que validen la educación con un desafío en la era digital, la instrucción para un público intercultural, basada en la construcción de estructuras múltiples

y una memoria digital. Por consiguiente, se considera la inclusión de todos como géneros dinámicos y culturales, que siempre están presentes de los cambios presentes y venideros.

De allí, que el desafío en la era digital, es muy tan exigido en la actualidad por las sociedades, el cual no engloba por sí solo las necesidades del aglomerado que la compone, aunque las variadas herramientas de este tipo de técnicas, innumerable de ventajas en las diferentes áreas, no deben suponerse como recetas mágicas. Para lograr los efectos esperados, es meritorio que este proceso se dé de la mano de una estructura capaz de implementar cambios en todo tipo de organización, siendo este componente es el Liderazgo Transformacional Transcomplejo.

Por otro lado, Mujica Sequera, (2020), señala que en la tecno educación en la era digital, es un componente principal en las sociedades actuales ya que promueve la iniciación y acción recíproca, de un aprendizaje innovador fundamentado en procesos de ensayo, error, comunicación y colaboración. Donde en este momento si una empresa desea posicionarse en el entorno de competencia mercantil debe implementar una variada gama de estrategias digitales, en el que germinan nuevas periferias profesionales que deben incorporarse en el entorno laboral para ejercer las funciones del liderazgo digital, cuya intención es garantizar la calidad de los servicios, donde estos son concluyentes para el funcionamiento de la organización.

El sistema de la digitalización en las diferentes empresas encierra todo el conjunto de procesos que integran los mercados digitales, esto, no se trata solo del uso de servidores o de correo electrónico en una empresa, sino que se extiende a más incluir el desarrollo de una empresa en el entorno de la era digital, además se suma a la gestión de datos, de la información y de los métodos que aqueja el funcionamiento de toda empresa, por consiguiente, el desafío para la gerencia es definitivo entender independientemente el actuar para que esto pertenezca a la organización.

Los antecedentes y las bases teóricas, que se presentan, constituyen la estructura empírico - referencial sobre la cual se apoyará la operacionalización de las variables objeto de estudio y la selección de la metodología, que permitirá lograr los datos necesarios para adquirir los objetivos trazados.

Mujica Sequera R, (2022), presentó una investigación, que denominó, “El Metaverso como un Escenario Transcomplejo de la Tecnoeducación”. Donde tuvo la intención de considerar los desafíos estrechos en el proceso de transcomplejidad ante la alfabetización técnica digital con el arribo del metaverso a los lugares de clase, la metodología utilizada fue una indagación investigativa documental con un método bibliográfico, y un paradigma humanista, enfocada en

una visión cualitativa, se aplicó de tipo exploratoria-interpretativo, con un diseño de documental, en el cual se concluyó concebir un nuevo parlamento en la praxis educativa interrelacionada con una visión inseparable de la introspectividad del ser humano en la educación digital. Esto hace entender la relevancia de la tecnología de la educación en la actualidad, donde se acelera el proceso de la praxis educativa en una realidad digital que lleva a pasos cortos en concordancia con la humanidad y los procesos.

Por otro lado, Abreu Fuentes, et al, (2020), realizó una investigación a la cual denominó “Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI”. En ella plasma la capacidad de canje en la ideología gerencial transcomplejo en el área digital en empresas en la actualidad, donde se utilizó una metodología de estudio de forma fenomenológico, con un paradigma interpretativo, en el que se concluyó que la dirección que surge está basada en las tecnologías que ocasionen un impacto social en el talento humano y todo lo que la conforma, en cual afecte a la organización misma, encontrando un sentido de responsabilidad hacia su entorno. Con ello, hace despertar a las acciones emergentes en la educación de la nueva era digital, el cual genera un impacto social de envergadura.

González Sanmamed, et al, (2018), publicaron una investigación llamada “Ecologías de aprendizaje en la Era Digital: desafíos para la Educación Superior”. Donde manifiestan que la educación superior está pasando por una transformación por el desarrollo tecnológico que vive el planeta, elaborando un estudio bibliográfico encaminado a reconocer una serie de fisonomías digitales presentes, en él se concluyó, que se encuentran presentes características de las nuevas formas tecnológicas, lo cual aprobará vislumbrar el rol de la universidad en la colectividad actual. Por consiguiente, se siente la sombra de la transformación digital en el día a día de la humanidad.

Gestión Tecnológica.

La gestión tecnológica, hace reseña a la acción y a la consecuencia de dirigir la tecnología. Según, la Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica, (2020): “la Gestión de la Tecnología incluye todas aquellas actividades que capacitan a una organización para hacer el mejor uso posible de la ciencia y la tecnología generada tanto de forma externa como interna” (p. 26). Esta concepción es adaptable a un sin número de organizaciones y presenta una estrecha relación al desarrollo del principal intelectual, iniciando de la comprensión diligente hasta lograr el desarrollo continuo para el uso del mismo, (Colina et al, 2015):

“La gestión tecnológica es la integración de los conocimientos de ingeniería, la ciencia y las disciplinas del área de gestión, orientadas a planear e implementar

capacidades tecnológicas en el diseño y el logro de los objetivos estratégicos y operacionales de una organización”. (p. 14)

Las Competencias Digitales para la Transformación Transcompleja de las Empresas.

La transformación transcompleja de la era digital de las empresas desde la visión Gómez, (2020), donde establece que se exige de un grupo de personas preparados y capacitados para que esto se pueda realizar, además de los conocimientos y las herramientas, la cual permita la adaptación de la empresa a un perfil innovador, esto no se trata solo de un proceso tecnológico, sino también de la cultura empresarial, que envuelve la tarea gerencial en el entorno profesional, para así cultivar las coyunturas que ofrece el mercado.

Uno de los desafíos en toda transformación es estar preparado, en este caso, en cuanto a la comprensión digital, que concierne a la innovación continua en las organizaciones, donde la transformación de las estructuras empresariales exigen estar en un continuo aprendizaje, formación constante de todos los que la componen, solo de esta manera se puede implementar un real liderazgo digital.

Donde las compañías facilitan a sus empleados con herramientas de las nuevas tecnologías y los conocimientos de punta, que les permitan aumentar su capacidad laboral, teniendo un proceso de adaptación al cambio digital. Por ello, es imperioso concebir el entorno y las oportunidades que presentan, así actualizar continuamente las informaciones alusivas a los procesos enmarcados y constituir una metodología que envuelva los diversos niveles industriales con sistemas de comunicación rápidos e inteligentes.

Por su lado, Arévalo (2020), manifiesta que las diferentes tecnologías procesan una gran variedad de información a cada momento, donde el desafío se encuentra en el contenido de datos obtenidos, presentando un proceso de selección, análisis, gestión e interpretación, siendo resultado de beneficios para las organizaciones, necesitando de las periferias específicas para estas estructuras novedosas, además de transmitir información, pueda favorecer continuamente su aprendizaje y el trabajo que se encuentra en la red, siendo la comunicación la principal transformación encontrada de la era digital. Así las diferentes herramientas tecnológicas han cambiado radicalmente la visión del entorno, la cual podría considerarse una de la más básica de las aptitudes digitales, puesto que es totalmente holística y enlaza todos los que conforman una empresa.

Es por ello, que la información digital debe ser constante, permanente y relevante, además de ser tratada de manera inteligente, en el cual cada pieza de la organización presenta ante sí el

desafío de informar con eficiencia con el entorno que la compone, así la empresa pueda disponer de los mecanismos necesarios para que pueda realizarse correctamente. Siendo los expertos en el área quienes trabajan en la red, serán capaces de mover necesario para el buen funcionamiento, esta es una labor en conjunto constante, que ofrece la posibilidad de compartir y de crear de forma conjunta, de ahí que el apoyo sea una de las columnas primordiales del liderazgo digital transformacional.

Por esto, los empleados interactúan bajo un proceso de interconexión continua, para ello, se debe estar preparado, el cual es parte de cada uno de los que conforman el colectivo, que es compartido este hacer diario, en el que los profesionales deben dominar los procesos de la red, en las que disponen de las herramientas y los recursos, así este proceso de colaboración sea eficiente y factible. Además, desde un liderazgo transformacional se define por un perfil donde el personal sepa ordenar o guiar, saber escuchar, gestionar los procesos, entre otros, así todo pueda funcionar correctamente, con esto una estructura debe mantener una reacción donde sus acciones tienen en su mapa de stakeholders.

Sabiendo que el entorno digital cambia constantemente. Según Allen Collier et al, establecen que «La innovación se refiere a la capacidad para crear bienes y servicios nuevos y únicos que deleiten a los clientes y creen una ventaja competitiva» (2019, p. 32). Por lo que se entiende que se presenta como un auténtico desafío profesional, el cual tiene la responsabilidad que se cumpla con la condición de líderes digitales de los órganos relacionados, donde se debe estar actualizado, buscando a aprender en el día a día; por lo que el aprendizaje es de gran relevancia, ya que la actualización continua es uno de los pilares más importantes en el perfil profesional en la competitividad empresarial. Por tal razón, estos factores del aprendizaje son más imperantes que los conocimientos, se busca desarrollar la capacidad de aprender continuamente, donde se quiere tramitar esta instrucción, y comprender los valores de la actual cultura digital.

Entre estos está el liderazgo, manifiesta que se entendiéndose este como el “proceso de conducir las actividades de un grupo e influir sobre las conductas que estos desarrollen” (Stogdill. R.M, 1999:11), donde la capacidad que presenta un individuo de liderar es representativo para guiar los procesos de transformación digital de los diferentes organismos, por ello, para que puede fluir es primordial que el trabajar en equipo e inicien una colaboración continua, puesto que a larga todo será fruto del trabajo compartido, estando presente un

correcto liderazgo digital, donde es necesario contar con las competencias digitales oportunas donde estén inmersas la gestión de la comunicación y la información del trabajo en red.

Por lo que un líder digital se fundamenta en el conocimiento de su entorno y las capacidades que usen como motor que busca transformar y no basarse en el liderazgo en el dogmatismo, donde unos de los enfoques sea impulsar el crecimiento de los miembros del equipo, en el que se desarrolle sus funciones desde la confianza y promueva la plática y la resolución de los conflictos.

Funcionamiento del Gerente Digital desde un Liderazgo Transformacional.

Así mismo, Gutiérrez, (2020), señala que el gerente digital impulsa escenarios venideros, en los que evita tomar decisiones desacertadas, las cuales puedan quebrantar los modelos de actividades comerciales de las entidades, las cuales los mantiene alertas respecto de este proceso, esto es parte de las competencias digitales que se involucran por parte de los órganos y las estructuras para establecerse en las actuales oportunidades mercantiles desde un liderazgo transformacional, el mismo funciona de una forma donde el director financiero funge como impulsor y promotor de transformación en la empresa logrando un cambio digital con éxito significativo.

Es de conocer que en estos tiempos el entorno digital se encuentra en todas las áreas de las empresas, donde la precisión, eficiencia y agilidad en cada uno de los métodos son primordiales para lograr los niveles de competitividad. Siendo el líder digital el responsable de que la empresa marche correctamente, estando pendiente de la calidad y cada una de las informaciones, las comunicaciones que se realicen correctamente.

Liderazgo Transformacional.

Según Dilts, (1998) refiere que la crisis del hombre ha mostrado con toda crudeza el lado negativo u oscuro del liderazgo. Por ello se expresa que a verdadera reflexión del liderazgo comienza por uno mismo; el cual es cierto que se han publicado miles de libros sobre las cualidades y competencias que ha de poseer el líder para llenar ese vacío interior. Así mismo indica que no hay dos personas iguales; cada persona es un mundo, gran parte de la literatura sobre el liderazgo se centra en las características de los buenos líderes. Sin embargo, a menudo resultan demasiado genéricas como para servir a alguien que se quiera convertir en líder, entonces, sencillamente porque se trata de observaciones descontextualizadas que, al aplicarse en otras situaciones, pueden ser devastadoras, por ende liderar es influir en otros para que obtener ciertos objetivos.

Por otro lado, Covey, (2019), fundamentalmente, que el liderazgo se puede entender como aquellas personas con valor, donde cada uno se vea en sí mismos. “La gran ambición de todos nosotros debería de ser, por supuesto, comenzar por aprovechar el potencial humano con el que nacemos y que el mayor número de personas haga lo mismo. Porque liderar es servir a los demás, llegar a desafiar las reglas, las convenciones, los paradigmas, pensar con el corazón, sentir con la cabeza; escuchar el silencio, confiar en sí mismo y en los demás, pero no envanecerse por lo que se sabe, sino más bien ser humilde al reconocer lo tanto que se ignora. Recuerda a Sócrates: sólo sé que no sé nada.”(p.116). Por consiguiente, el líder no se pregunta qué soy sino quién soy y la ética es la primera de sus invitadas al banquete, que es un sujeto que tiene una historia, que es su propio novelista como dice Gasset.

Donde una organización es el nivel más elemental de una estructura, donde su objetivo es guiar a satisfacer las carencias de una o más personas interesadas. La verdad es que desde que nacemos todos pertenecemos a determinado tipo de organización: primero la familia, después la academia, el trabajo, y así sucesivamente.

Siempre el público se ha preguntado si los líderes nacen o se hacen. La interrogante, según Covey, (2019), está enfocada en una quimérica separación posada en la teoría del albedrío, el cual entre la persuasión y la contestación de la gente, la cual tiene el poder de decidir, como resultado los dirigentes no nacen ni tampoco se hacen, donde se entiende que se forman por el entorno, donde en verdad el liderazgo no se estudia, se ejerce, trasciende libros y definiciones; es el ser, se apoya en lo que eres, en el encuentro contigo mismo. Por ello, el liderazgo no se encuentra de modo consciente sino de forma inesperada, casi inocente, así se afirma que lo importante es saber que luego de una experiencia renovadora, las personas se transforman en líderes y así eligen enseñar y dejarse enseñar. En la que se forman a sí mismos y por ello resulta necesario construir el líder que llevamos dentro.

Donde los cambios que presenta un líder, se ven reflejados en lo individual, lo grupal y organizacional, el cual genera transformaciones en la organización corporativa como en la cultura colectiva, siendo los componentes básicos del modelo de Liderazgo Transformacional transcomplejo:

1. **Estimulación intelectual:** es el tipo de líder que dirige, acompaña y se hace cargo de estimular a las personas inmersas, donde reconoce los logros alcanzados, buscando recalcar positivamente los mismos y así sacar el máximo rendimiento. Siendo dos de sus rasgos

característicos de la mejora continua de los procesos, como lo son el fomento la creatividad y la estimulación.

2. **Canales de comunicación abiertos:** para que esto sea posible es necesaria una comunicación permanente abierta y horizontal con el entorno. Por consiguiente, estos canales motivan la estimulación, dirección y acompañamiento para promover cambios positivos en su itinerario profesional como para la organización.
3. **Inspiración y motivación:** también se le denomina líder transformacional, el cual es el líder que todos desean ser, donde esto no se presenta en otros perfiles de liderazgo, siendo un referente, por ser alguien que infunde confianza y respeto, este ayuda a formar que con su ejemplo otros líderes transformacionales.
4. **Creación de una cultura del cambio:** este tipo de líder se caracteriza por enfrentar cambios los cuales promueven se conviertan en una cultura, es decir, donde se emplean mediante una serie de estrategias y se toman como parte del día a día de las estructuras y de su filosofía gremial.

Influencia del liderazgo transformacional transcomplejo en la digitalización.

Herramientas digitales como las redes sociales, la analítica de datos, la nube, Internet, todas estas proporcionan nuevas competencias a las empresas y les ayudan a aplicar procedimientos en función que requieren los actores y sus clientes. Sin embargo, estos métodos no presentan el resultado esperado este se complementa con un patrón de liderazgo como el transformacional transcomplejo, preparado para incidir positivamente en los conjuntos de trabajo a la hora de concebir los aportes que incorporan estas herramientas y de realizar métodos más ágiles y de mayor calidad, como ya lo he descrito.

Por ello, las compañías del siglo en curso demandan nuevas capacidades y formulaciones donde les ayuden a diversificar los diferentes escenarios. Donde el líder transformacional y transcomplejo descrito por Franca et al, (2010), incide en la demanda de las organizaciones para ello se requiere de:

1. **Mejora la productividad.** Los objetivos planteados bajo este esquema están sujetos a cambios propuestos para mejorar los resultados de sus colaboradores. En tal sentido, se les estimula y se les motiva buscando incrementar los niveles de rendimiento, así la empresa ingresará en un ambiente de crecimiento y evolución constante. Esto se podrá encontrar en las evaluaciones de rendimiento que apliquen los departamentos de recursos humanos y la aplicación de las diferentes herramientas tecnológicas.

-
2. **Se preocupa por la calidad de los procesos.** Este está pendiente de las personas inmersas en los procesos, buscando aumentar el dinamismo en cada uno de ellos, haciendo estos eficientes, ágiles, dando como resultado productos de alta calidad.
 3. **Incide en el aumento de beneficios.** Aporta incremento en la calidad y productividad, así mejorar relación con los consumidores, es decir, presenta un acentuado acrecentamiento de la satisfacción y, por ello, de los beneficios. Existen otras herramientas para medir otros factores como lo son las ventas, con estas el líder transformacional puede observar la efectividad de sus cambios.
 4. **Reduce los costes.** Los costos se minimizan al tener procesos más eficientes, sumado a esto se encuentra con herramientas que ayudan a reconocer esos procesos; también se basa en la motivación de los empleados y de la psicología de cada uno de ellos aplicada al cambio introducido por el líder transformacional.

Conocimientos Transcomplejos y Transdisciplinarios de Tecnologías: Modelo de Negocios Emergentes.

En el pasar de los años nacen nuevas herramientas tecnológicas de comunicación e información, que con el seguir de los días mejoran su precisión, estas se convierten en la mejor arma de un líder innovador con una gran propuesta de influencia digital, ellas dan lugar a las nuevas tecnologías y formas de transformar cada vez más fiables e inteligentes, lo que permitirá desarrollar proyectos de colaboraciones empresariales más reales, efectivas y con menos murallas.

Las empresas de esta nueva generación germinan con un cambio de mentalidad, por ello los conocimientos transcomplejos y transdisciplinarios de tecnologías, Colina et al, (2015). Hace énfasis al asegurar que están a la vanguardia para superar los modelos fundamentados en la revisión de la apariencia, recompensando la creación de valor y la productividad, y promoviendo la labor grupal, el cual impulsa desarrollo del talento y las ideas innovadores que aporta cada uno de los participantes. Ellos se enfocan de los espacios de trabajo y en el desarrollo de las tecnologías, las cuales se adaptan en las necesidades de la colaboración, en los entornos presenciales o a distancia, aplicados con grupos de trabajos fiables y sencillos de uso, estos permitirán desarrollar nuevos hábitos.

Colina et al, (2015), señala dentro de sus ideas, expone que estas tecnologías y espacios se encuentran disponibles, donde son adoptados por las empresas y a su vez estos nuevos modelos fluirán en cada de los integrantes del entorno. Entre algunas herramientas que describe están:

1. **Inteligencia Artificial.** (IA), esta inteligencia permite aplicar a estructuras de bajo costo y con un retorno en poco tiempo, siendo el uso de la IA pretende ahorrar procesos repetitivos, donde minimiza el tiempo de análisis de información, permitiendo tomar decisiones a los profesionales, en relación a la cantidad de información estudiada. Siendo la cuantificación de datos de poca relevancia y, por ende, el tiempo empleado en análisis no es proporcional a la cantidad de datos, por consecuencia los motores de búsqueda suben su realce en relación a los actuales.
2. **Robótica.** Esta versión de tecnología aporta sistemas cognitivos las cuales aprenden con procesos de punta, que está dando frutos con aplicaciones y herramientas que facilitan la productividad y una disminución del tiempo en tareas de baja y mediana complejidad. Por consiguiente, esto se convierte en una experiencia innovadora digital, donde impulsa a la creatividad, mejorando la experiencia del consumidor. Los diferentes departamentos se ven beneficiarios de esta tecnología, ampliando sus capacidades en diversos sectores.
3. **Redes públicas de IoT.** Estas aplicaciones presentan un objetivo de ofrecer una cobertura de IoT y conseguir el comienzo de este mercado. Existen diferentes sectores donde ya se ha logrado insertar este esquema, estas serán quienes sacarán mayor provecho al momento que estas redes públicas estén activas.
4. **Blockchain.** Esta tecnología de vanguardia de seguridad, basada en sistemas criptográficos inalterables, la cual permite un almacenamiento firme y seguro, este supone una pronta disrupción en la economía, siendo sectores como el financiero o el legal, llevan a cabo propósitos basados tecnologías de este tipo, entre otras áreas buscan descubrir sus beneficios.
5. **Web o webinars:** Como herramienta, es por sí mismo un medio que facilita la comunicación y la interacción alrededor del proceso de enseñanza y aprendizaje. Tiene aplicación en los ámbitos educativos y empresariales. En las instituciones o empresas; facilita los procesos de inducción, on-boarding, para la capacitación y entrenamiento.
6. A nivel mundial, la aparición de éstas y otras nuevas tecnologías como las descritas permiten a los emprendedores consolidar sus ideas. Dinamiza el proceso gerencial y productivo.

Paradigma Transepistemológico.

Según Baeza, (2002), este paradigma, permite acceder a sus significaciones latentes y sugiere un posicionamiento distinto frente a la realidad social, con ello, adopta una actitud centrada en la empatía con el texto, distinta, donde el lenguaje ha hecho gala de su función de comunicar.

Siguiendo el mismo orden de ideas, el paradigma transepistemológico y su esqueleto filosófico que compone una tela de articulaciones de variados factores, enmarado en la ideología de la constitución de las perspectivas de visión amplia. Siendo los atributos de transcomplejidad, donde los propósitos planteados en este punto de partida, aspirar a que dicha complejidad se reubicase también de la investigación del objeto de estudio,

Sabino, (2010):

Desde la transcomplejidad la relación sujeto-objeto de conocimiento es considerada de mutua influencia y de relación [...] la transcomplejidad no es una característica ni una propiedad del objeto (tampoco del sujeto) sino una suposiciones, es decir, una forma de interpretación, desde múltiples miradas que surge en la mutua relación sujeto-objeto, con el interés de comprender para explicar, que el investigador construye acerca de su objeto. (p. 24).

Ubicar el discurso desde este aspecto, marca una perspectiva y sitúa la trayectoria general de la misma, al hacer claro el paradigma de la investigación posiciona también el discernimiento originado, en términos de Taylor et al, (2012), considera que no es nocivo para la investigación dejarlo en tal etapa de indeterminación única y concluyente, puesto que su importancia y alcance se determinará en el lapso de la identificación de posturas, en particular, esto ha sido uno de los aspectos que ha convertido al constructo del desafío en la era digital. Desde un Liderazgo Transformacional en un tema de actualidad.

METODOLOGÍA

La investigación se estableció en un estudio documental, con un método bibliográfico, usando un paradigma humanista, su enfoque es cualitativo, de tipo exploratoria - interpretativo, un diseño de documental, empleando una técnica de lectura, junto a una herramienta de búsqueda y análisis de información, enfocada a estudiar los conocimientos e instrumentos para desarrollar un negocio en el cuadro de la digitalización, que cree un ambiente competitivo en un ecosistema en el que la innovación establezca los parámetros, donde las estructuras se rediseñan bajo nuevos modelos.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Desde esta perspectiva, se hace necesario reflexionar en relación a la revisión documental como ejercicio Transepistemológico de búsqueda enfocado al conocimiento acumulado en esta investigación. Según el manual de trabajos de grado, Universidad Pedagógica Experimental Libertador, (2010). La investigación documental entiende “el estudio de problemas con el

propósito de ampliar y profundizar el conocimiento de su naturaleza, con apoyo, principalmente, en trabajos previos, información y datos divulgados por medios impresos, audiovisuales o electrónicos” (p. 20).

El análisis y reflexión de variadas documentaciones, en relación al tema de investigación, ha permitido conocer sobre la naturaleza de teorías propuestas insertas, donde estos fueron contrapuestos con recapitulaciones provenientes de una gama de ejercicios de formación, para luego edificar las aportaciones teóricas epistemológicas emparentadas a desafío en la era digital desde un liderazgo transformacional. Donde siendo las fuentes de información se plantean como formadores, teniendo una experiencia en la Inteligencia emocional, entendiéndose como una habilidad en el espacio para ser, hacer y pensar como desafío para el sujeto de hoy.

CONCLUSIONES

Un liderazgo transformacional transcomplejo, promueve la unificación de todo el entorno de trabajo con una visión orientada hacia objetivos de la gerencia abierta y participativa, lo que da fundamento para que un modelo novedoso administrativamente sea el predominante, en una corporación, siendo el ordenación por desempeño, entre otros, desarrollan modelos de estímulos y respuestas, donde uno entenderá que el beneficio es mutuo, empresa-empleado al apoyarse en la tecnología digital.

Entre los caracteres de los líderes transformacionales están el ser visionarios, éticos, entre otros, teniendo en consideración individual, la estimulación intelectual y liderazgo inspiracional; en el ámbito empresarial, la imagen del líder transcomplejo es de gran importancia para el buen funcionamiento de la compañía; pues, donde en los actuales tiempos es de envergadura nuevos estilos de liderazgos preparados de ajustar a las nuevas necesidades enfocadas en los cambios digitales, siendo estas necesidades las que dan el impulso de la figura del líder transformacional. Los gerente de esta nueva era digital tienen las capacidades y habilidades específicas, para potenciar, siendo su líder es capaz de involucrar la visión de su equipo de trabajo, donde motiva y anima buscando que surjan acciones o alternativas para mejorar, así el personal desarrolle habilidades, siendo es capaz de modificar sus hábitos incrementado la credibilidad y confianza.

LISTA DE REFERENCIAS

- Covey, S. (2019). La 8° alternativa: para resolver los problemas más difíciles de la vida. España: PAIDOS.
- Abreu Fuentes, J. R., Marín Gómez, C. M., & Bennasar García, M. I. (2020). Pensamiento Gerencial Transcomplejo en Empresas Emergente del Siglo XXI. Metrópolis, 2.

- Allen Collier, D., & Evans, J. (2019). Administración de operaciones. Madrid: Editorial de aprendizaje Cengage.
- Arévalo, J. A. (2020). Capacidad para Gestionar la Información. Gestión de la Información, gestión de contenidos y conocimiento.
- Baeza, M. (2002). De las metodologías cualitativas en investigación científico social. Diseño y uso de instrumentos en la producción de sentido. La Concepción: Editorial de la Universidad de Concepción.
- Colina, B., Adrianza, A., & Camacho, J. (2015). La innovación tecnológica en Venezuela: una cuestión de cultura.
- Dilts, R. (1998). Liderazgo Creativo. Programación Neurolingüística. Madrid: Urano.
- Franca, P., & Cardozo, A. (2010). Liderazgo en la era digital: Un desafío para el las organizaciones empresarial. UERJ.
- Fundación COTEC para la Innovación Tecnológica. (2020). Innovación de un motor de desarrollo económico y social. España.
- Gómez, J. (2020). ¿Qué es la Transformación Digital en las empresas y para qué sirve? BeeDIGITAL, 1.
- González Sanmamed, M., Sangrà, A., Souto Seijo, A., & Estévez Blanco, I. (2018). Ecologías de aprendizaje en la Era Digital: desafíos para la Educación Superior. Publicaciones, 1.
- Gutiérrez, A. (2020). HRCONNECT. Obtenido de [https://www.hrconnect.cl/tendencias/rol- los-gerentes-la-transformacion-digital/](https://www.hrconnect.cl/tendencias/rol-los-gerentes-la-transformacion-digital/)
- Martínez, M. (2010). La investigación cualitativa etnográfica en educación. Manual teórico-práctico. México: Trillas.
- Mujica Sequera, R. (2020). Tecnoeducación como elemento fundamental en la sociedad actual. Obtenido de Docentes 2.0: <https://youtu.be/or6WUXtnus>
- Mujica Sequera, R. (2021). Herramientas para la Educación Digital. Obtenido de Docentes 2.0: <https://youtu.be/P1vfuhtaBx4>
- Mujica Sequera, R. (18 de Enero de 2022). El mundo del metaverso en la educación. Obtenido de Blog Docentes 2.0: Blog [https://blog.docentes20.com/2022/01/%e2%9c%8del-mundo-del-metaverso-en-la- educacion-docentes-2-0/](https://blog.docentes20.com/2022/01/%e2%9c%8del-mundo-del-metaverso-en-la-educacion-docentes-2-0/)
- Mujica Sequera, R. M. (2022). El Metaverso como un Escenario Transcomplejo de la Tecnoeducación. Tecnología - Educativa docentes 2.0, Vol 13.

- Sabino, C. (2010). Metodología de la investigación cualitativa. Málaga, España. Stogdill, R. (1999). Teorías e investigación del Liderazgo. Madrid: Edansa.
- Taylor, S. J., & Bogdan, R. (2012). Introducción a los métodos cualitativos de investigación. México: PAIDOS.
- Universidad Pedagógica Experimental Libertador. (2010). Manual de Trabajos de Grado de Especialización, Maestría y Tesis Doctorales de la Universidad Pedagógica Experimental Libertador. Caracas: Fedeupel.