

<https://doi.org/10.69639/arandu.v13i1.1985>

La agilidad organizacional y su impacto en la capacidad innovadora de las entidades bancarias del Perú, 2025

Organizational Agility and its impact on the Innovative Capacity of Banking Institutions in Peru, 2025

Jaqueline Roxana López Gallo

jlo.roxi@gmail.com

Universidad Nacional Mayor de San Marcos

Lima – Perú

Artículo recibido: 10 enero 2026 -Aceptado para publicación: 20 febrero 2026

Conflictos de intereses: Ninguno que declarar.

RESUMEN

En un entorno caracterizado por digitalización acelerada, mayor competencia y crecientes exigencias del cliente financiero, las entidades bancarias requieren fortalecer capacidades organizacionales que favorezcan la innovación sostenida. El objetivo del estudio fue determinar la relación entre la agilidad organizacional y la capacidad innovadora en las entidades bancarias del Perú durante el año 2025. La investigación adoptó un enfoque cuantitativo, con diseño no experimental, transversal y nivel correlacional. La muestra estuvo conformada por 40 colaboradores de distintas entidades bancarias. Se aplicó un cuestionario estructurado de 56 ítems con escala Likert de cinco puntos, validado por juicio de expertos y con un coeficiente Alfa de Cronbach de 0.972. Dado que los datos no presentaron distribución normal, se utilizó el coeficiente Rho de Spearman para el contraste de hipótesis. Los resultados evidenciaron una correlación positiva alta y significativa entre la agilidad organizacional y la capacidad innovadora ($Rho = 0.762$; $p < 0.001$). Asimismo, se identificaron relaciones positivas significativas entre flexibilidad estratégica ($Rho = 0.710$), coordinación interna ($Rho = 0.630$), mejora continua de procesos ($Rho = 0.710$) y autonomía de equipos ($Rho = 0.640$) con la capacidad innovadora. Se concluye que mayores niveles de agilidad organizacional se asocian con mayores niveles de capacidad innovadora, evidenciando que la adaptabilidad estratégica, la coordinación interna, la mejora continua y el empoderamiento organizacional constituyen factores relevantes para fortalecer la innovación en la banca peruana.

Palabras clave: agilidad organizacional, capacidad innovadora, banca peruana, adaptación organizacional, competitividad

ABSTRACT

Here is the accurate academic translation into English, maintaining methodological precision and statistical consistency: In an environment characterized by accelerated digitalization, increasing competition, and growing demands from financial customers, banking institutions must strengthen organizational capabilities that foster sustained innovation. The objective of this study was to determine the relationship between organizational agility and innovative capacity in Peruvian banking institutions during the year 2025. The research adopted a quantitative approach, with a non-experimental, cross-sectional, and correlational design. The sample consisted of 40 employees from different banking institutions. A structured questionnaire comprising 56 items with a five-point Likert scale was administered. The instrument was validated through expert judgment and demonstrated a Cronbach's alpha reliability coefficient of 0.972. Since the data did not follow a normal distribution, Spearman's Rho correlation coefficient was used for hypothesis testing. The results revealed a high and statistically significant positive correlation between organizational agility and innovative capacity ($Rho = 0.762$; $p < 0.001$). Additionally, significant positive relationships were identified between strategic flexibility ($Rho = 0.710$), internal coordination ($Rho = 0.630$), continuous process improvement ($Rho = 0.710$), and team autonomy ($Rho = 0.640$) and innovative capacity. It is concluded that higher levels of organizational agility are associated with higher levels of innovative capacity, demonstrating that strategic adaptability, internal coordination, continuous improvement, and organizational empowerment constitute relevant factors for strengthening innovation in the Peruvian banking sector..

Keywords: organizational agility, innovative capacity, Peruvian banking, organizational adaptation, competitiveness

INTRODUCCIÓN

En los últimos años, las organizaciones a nivel global se han visto inmersas en un entorno caracterizado por una acelerada transformación tecnológica, una creciente complejidad del mercado y cambios constantes en las expectativas de los clientes. Este escenario ha puesto en evidencia las limitaciones de los modelos organizacionales tradicionales, impulsando la necesidad de estructuras más flexibles, dinámicas y orientadas a la adaptación continua. En este contexto, la agilidad organizacional ha adquirido un rol central como capacidad estratégica que permite a las organizaciones responder oportunamente a entornos volátiles, inciertos y altamente competitivos (Rani, 2024). La literatura reciente sostiene que las organizaciones ágiles no solo reaccionan con mayor rapidez ante los cambios, sino que desarrollan condiciones internas que favorecen la innovación sostenida y el aprendizaje organizacional.

Desde una perspectiva internacional, diversos estudios han destacado que la agilidad organizacional se encuentra estrechamente vinculada con la capacidad innovadora, entendida como la habilidad de las organizaciones para generar, implementar y sostener nuevas ideas, procesos y soluciones de valor. Investigaciones recientes señalan que la flexibilidad estratégica, la coordinación interna y el empoderamiento de los equipos facilitan la experimentación, reducen la resistencia al cambio y promueven la innovación como un proceso continuo más que como un resultado aislado (Amirudin et al., 2025; Teece, 2016). En este sentido, la innovación deja de ser un evento puntual y se convierte en una capacidad organizacional que se fortalece en entornos donde la agilidad es parte de la cultura y de las prácticas cotidianas.

Particularmente en el sector bancario latinoamericano, la presión por innovar se ha intensificado como resultado de la digitalización de los servicios financieros, la irrupción de las fintech y el aumento de las expectativas de los clientes, quienes demandan experiencias más ágiles, personalizadas y seguras. Investigaciones recientes destacan que la agilidad organizacional actúa como un factor habilitador de la innovación en las entidades bancarias, al facilitar la adaptación estratégica, la mejora continua de procesos y la implementación de nuevas soluciones digitales (Vial, 2019; Probojakti, 2024). Sin embargo, la evidencia empírica en la región aún es limitada, especialmente en lo que respecta a la medición de la relación entre agilidad organizacional y capacidad innovadora.

En el Perú, el sistema bancario ha venido incorporando progresivamente tecnologías digitales y modernizando sus servicios financieros como respuesta a un entorno cada vez más competitivo y digitalizado. Estos avances han permitido mejorar la eficiencia operativa y ampliar los canales de atención al cliente; sin embargo, la literatura reciente advierte que la digitalización, por sí sola, no garantiza mayores niveles de innovación si no está acompañada de transformaciones organizacionales internas (Diener, 2021; Vial, 2019). En particular, diversos estudios señalan que la persistencia de estructuras jerárquicas rígidas, la limitada coordinación

interfuncional y el bajo empoderamiento de los equipos de trabajo continúan siendo barreras relevantes para el desarrollo de una capacidad innovadora sostenida en las entidades bancarias (García-Morales et al., 2012; Probojakti, 2024; ComexPerú, 2022). En este escenario, resulta necesario analizar el papel de la agilidad organizacional como factor explicativo de la capacidad innovadora en la banca peruana.

Agilidad Organizacional

La agilidad organizacional se define como la capacidad de una organización para adaptarse de manera continua y efectiva a los cambios del entorno, mediante la detección de oportunidades, la toma oportuna de decisiones estratégicas y la reconfiguración de sus recursos y procesos internos. Desde el enfoque de la agilidad estratégica, Doz y Kosonen (2010) señalan que las organizaciones ágiles son aquellas capaces de renovar sus modelos y estrategias con rapidez frente a entornos altamente dinámicos. Asimismo, desde la perspectiva de las capacidades dinámicas, Teece (2016) sostiene que la agilidad organizacional implica la habilidad de percibir cambios relevantes, responder estratégicamente a ellos y transformar de manera sostenida las estructuras, procesos y capacidades internas. En esta misma línea, Worley, Williams y Lawler (2014) destacan que la agilidad organizacional depende no solo de la estrategia, sino también de la coordinación interna, la mejora continua y el empoderamiento de los equipos, elementos que resultan especialmente relevantes en organizaciones de servicios intensivos en tecnología, como las entidades bancarias.

En la Figura 1 se presentan las dimensiones empleadas para medir la agilidad organizacional y su impacto en la capacidad de innovación.

Figura 1

Dimensiones para medir la agilidad organizacional

AGILIDAD ORGANIZACIONAL
DIMENSIÓN 1: FLEXIBILIDAD ESTRATÉGICA
Capacidad del banco para ajustar su estrategia, prioridades y decisiones frente a cambios del entorno competitivo, tecnológico y regulatorio.
▪ Decisiones estratégicas rápidas ▪ Reconfiguración de prioridades ▪ Respuesta a nuevas demandas del cliente
DIMENSIÓN 2: COORDINACIÓN INTERNA
Capacidad para alinear áreas, integrar funciones y coordinar recursos internos para ejecutar cambios estratégicos.
▪ Integración interáreas ▪ Reducción de silos organizacionales ▪ Alineamiento estrategia–operación

DIMENSIÓN 2: MEJORA CONTINUA DE PROCESOS

Capacidad para rediseñar, optimizar y adaptar procesos organizacionales de forma continua.

- Optimización de procesos
- Aprendizaje organizacional
- Adaptación operativa constante

DIMENSIÓN 4: AUTONOMÍA Y EMPODERAMIENTO DE EQUIPOS

Capacidad de la organización para descentralizar decisiones y empoderar a los equipos en la ejecución de cambios.

- Toma de decisiones descentralizada
- Responsabilidad por resultados
- Participación activa en la innovación

Nota. Adaptado de Teece (2016) quién destaca que la ventaja competitiva y la innovación sostenible no dependen solo de recursos o tecnología, sino de la capacidad de la organización para adaptarse continuamente en entornos cambiantes.

Capacidad innovadora

La capacidad de innovación se entiende como la habilidad de una organización para generar, desarrollar e implementar de manera sostenida nuevas ideas, tecnologías o soluciones que se traduzcan en mejoras en productos, servicios o procesos. Desde una perspectiva organizacional, Crossan y Apaydın (2010) señalan que la innovación constituye un fenómeno multidimensional que depende de la interacción entre recursos, procesos y prácticas internas que permiten transformar ideas en resultados concretos. La capacidad de innovación no se limita a la creación de nuevos productos, sino que implica la integración sistemática de la innovación como una competencia estratégica, apoyada en el aprendizaje organizacional y el uso de tecnología. Asimismo, Lawson y Samson (2001) destacan que las organizaciones con mayor capacidad de innovación son aquellas que logran alinear su estrategia, estructura y procesos para responder de manera efectiva a entornos dinámicos y altamente competitivos, como ocurre en el sector financiero.

En la Figura 2 se presentan las dimensiones empleadas para medir la capacidad de innovación que fueron utilizados para evaluar esta variable.

Figura 2

Dimensiones para medir la capacidad de innovación

CAPACIDAD INNOVADORA

DIMENSIÓN 1: INNOVACIÓN EN PRODUCTOS DIGITALES Y SERVICIOS

Capacidad del banco para desarrollar o mejorar productos y servicios mediante el uso de tecnología.

- Aplicaciones móviles
 - Banca digital
-

-
- Nuevos servicios financieros basados en TI
 - Mejora tecnológica de la experiencia del cliente
-

DIMENSIÓN 2: INNOVACIÓN EN PROCESOS

Capacidad para introducir tecnologías nuevas o mejoradas en los procesos operativos.

- Automatización y digitalización de procesos
 - Uso de analítica, IA o RPA
-

Nota. Adaptado de Oslo Manual: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation (4th ed.). OECD Publishing

Marco teórico de referencia

La presente investigación se sustenta en el enfoque de las capacidades dinámicas, desarrollado por Teece (2007, 2016), el cual sostiene que las organizaciones deben desarrollar la capacidad de adaptarse de manera continua para sostener su competitividad en entornos caracterizados por cambios acelerados y alta incertidumbre. Desde esta perspectiva, la agilidad organizacional se entiende como la habilidad para identificar oportunidades del entorno, responder estratégicamente y reconfigurar recursos, procesos y estructuras internas frente a los cambios tecnológicos y del mercado, aspecto especialmente relevante en el sector bancario.

Por su parte, la capacidad de innovación se concibe como la habilidad organizacional para desarrollar e implementar nuevas soluciones en productos, servicios o procesos. La literatura señala que esta capacidad depende de la alineación entre estrategia, estructura y procesos internos, más que de la adopción aislada de tecnología (Lawson & Samson, 2001; Crossan & Apaydin, 2010). En este sentido, la agilidad organizacional se configura como un factor clave para fortalecer la capacidad de innovación en las entidades bancarias, al facilitar la adaptación continua y la transformación organizacional.

Formulación del problema de investigación

En los últimos años, el sector bancario ha experimentado un proceso acelerado de transformación impulsado por la digitalización, la innovación tecnológica y el incremento de la competencia, tanto de entidades financieras tradicionales como de nuevos actores digitales. En este contexto, las entidades bancarias se ven obligadas a responder con mayor rapidez y flexibilidad a los cambios del entorno, así como a desarrollar capacidades internas que les permitan innovar de manera sostenida. Sin embargo, pese a los avances tecnológicos implementados, persisten desafíos relacionados con estructuras organizacionales rígidas, limitada coordinación interna y escaso empoderamiento de los equipos, lo cual puede restringir la capacidad de innovación en las organizaciones bancarias del Perú.

Ante esta situación, surge la necesidad de analizar el papel que cumple la agilidad organizacional como factor explicativo del fortalecimiento de la capacidad de innovación en el sector bancario. En consecuencia, se formula el siguiente problema general de investigación:

- ¿Cuál es el impacto de la agilidad organizacional en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025?

A partir del problema general se desprenden los siguientes problemas específicos:

- ¿Cuál es el impacto de la flexibilidad estratégica en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025?
- ¿Cuál es el impacto de la coordinación interna en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025?
- ¿Cuál es el impacto de la mejora continua de procesos en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025?
- ¿Cuál es el impacto de la autonomía y empoderamiento de los equipos en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025?

Fundamentación del estudio

La agilidad organizacional se ha consolidado como un enfoque clave para la gestión de las organizaciones que operan en entornos caracterizados por cambios acelerados, alta incertidumbre y creciente presión competitiva. En particular, el sector bancario enfrenta importantes desafíos derivados de la digitalización, la aparición de nuevos competidores tecnológicos y las crecientes exigencias de los clientes financieros, lo que obliga a las entidades a desarrollar capacidades internas que les permitan adaptarse con rapidez e innovar de manera sostenida. En este contexto, la capacidad de innovación se convierte en un factor estratégico para garantizar la sostenibilidad y competitividad de las organizaciones bancarias.

En el ámbito internacional, diversos estudios han evidenciado que la agilidad organizacional influye positivamente en la capacidad de innovación, al facilitar la flexibilidad estratégica, la coordinación interna y la transformación continua de procesos y estructuras organizacionales (Teece, 2016; Doz & Kosonen, 2010). No obstante, en el contexto latinoamericano, y particularmente en el Perú, la evidencia empírica sobre la relación entre agilidad organizacional e innovación en el sector bancario aún es limitada. Esta situación genera un vacío de conocimiento que justifica la necesidad de investigaciones orientadas a analizar cómo los factores organizacionales inciden en el fortalecimiento de la capacidad de innovación en las entidades financieras peruanas.

El presente estudio se fundamenta en tres perspectivas

La justificación teórica radica en aportar evidencia empírica a la literatura sobre agilidad organizacional y capacidad de innovación, tomando como base el enfoque de las capacidades dinámicas, el cual sostiene que las organizaciones innovadoras son aquellas capaces de identificar oportunidades, responder estratégicamente y reconfigurar de manera continua sus recursos y procesos internos (Teece, 2007, 2016). Asimismo, estudios previos señalan que la capacidad de innovación depende de la alineación entre la estrategia, la estructura y los procesos

organizacionales, más que de la adopción aislada de tecnología (Lawson & Samson, 2001; Crossan & Apaydin, 2010).

La justificación metodológica se sustenta en el uso de un enfoque cuantitativo y herramientas estadísticas que permiten analizar de manera objetiva la relación entre las variables estudiadas, garantizando rigor y validez en los resultados obtenidos.

La justificación práctica se orienta a proporcionar información relevante para directivos y gestores del sector bancario, quienes requieren fortalecer sus prácticas organizacionales con el fin de impulsar la innovación tecnológica y mejorar su competitividad en el mercado.

En síntesis, el estudio se justifica en la medida en que aborda una problemática actual del sector bancario peruano, contribuye al desarrollo del conocimiento académico en el ámbito de la gestión organizacional y ofrece implicancias prácticas aplicables a la toma de decisiones estratégicas en las entidades financieras.

Propósito y alcance del estudio: objetivos generales y específicos

Con base en el problema de investigación planteado, el presente estudio establece objetivos que orientan el análisis de la relación entre la agilidad organizacional y la capacidad de innovación en el sector bancario peruano. Estos objetivos se estructuran de acuerdo con las dimensiones que conforman la agilidad organizacional, con el propósito de evaluar de manera integral y específica su incidencia en el desarrollo de la capacidad de innovación en las entidades financieras.

Objetivo general

- Determinar el impacto de la agilidad organizacional en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.

Objetivos específicos

- Determinar el impacto de la flexibilidad estratégica en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- Determinar el impacto de la coordinación interna en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- Determinar el impacto de la mejora continua de procesos en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- Determinar el impacto de la autonomía y empoderamiento de los equipos en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.

Hipótesis General e Hipótesis Específicas del Estudio

A partir de lo anteriormente expuesto, se formula la siguiente hipótesis general:

- Hg: La agilidad organizacional impacta de manera significativa en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.

Por otro lado, el análisis de las dimensiones de la agilidad organizacional y su impacto en la capacidad de innovación permite formular las siguientes hipótesis específicas:

- H₁: La flexibilidad estratégica impacta de manera significativa en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- H₂: La coordinación interna impacta de manera significativa en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- H₃: La mejora continua de procesos impacta de manera significativa en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.
- H₄: La autonomía y el empoderamiento de los equipos impactan de manera significativa en la capacidad de innovación de las entidades bancarias del Perú, 2025.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque y diseño de la investigación

La presente investigación es de tipo aplicada, con un enfoque cuantitativo, orientada a analizar la relación entre la agilidad organizacional y la capacidad innovadora en las entidades bancarias del Perú durante el año 2025. El nivel de investigación es correlacional, dado que se busca determinar el grado de asociación existente entre la variable independiente (agilidad organizacional) y la variable dependiente (capacidad innovadora), sin establecer relaciones de causalidad directa.

El diseño de la investigación es no experimental, de corte transversal, debido a que las variables fueron observadas y medidas en un único momento en el tiempo, sin manipulación deliberada por parte de la investigadora (Hernández, Fernández & Baptista, 2014). Este diseño resulta pertinente para estudios organizacionales en contextos reales, donde no es posible intervenir o alterar las condiciones internas de las entidades bancarias.

La variable independiente fue la agilidad organizacional, conceptualizada a través de cuatro dimensiones: flexibilidad estratégica, coordinación interna, mejora continua de procesos y autonomía y empoderamiento de equipos. La variable dependiente fue la capacidad innovadora, medida mediante las dimensiones de innovación en productos y servicios e innovación en procesos.

Población y muestra

La población del estudio estuvo conformada por colaboradores que laboran en entidades bancarias del Perú, desempeñando funciones tanto operativas como administrativas, y que participan directa o indirectamente en procesos de gestión estratégica, mejora organizacional e innovación.

La muestra fue de tipo no probabilística por conveniencia, debido a que se seleccionaron participantes accesibles que aceptaron voluntariamente responder el instrumento de investigación.

El tamaño muestral estuvo constituido por 40 colaboradores de distintas entidades bancarias del país.

Este tipo de muestreo resulta adecuado en estudios organizacionales donde el acceso a información institucional es restringido y la participación depende de la disposición voluntaria de los encuestados.

Instrumento

Para la recolección de datos se empleó un cuestionario estructurado compuesto por ítems relacionados con la agilidad organizacional y la capacidad innovadora en las entidades bancarias del Perú.

El instrumento fue diseñado con base en la literatura especializada sobre capacidades dinámicas y agilidad organizacional (Teece, 2007, 2016; Doz & Kosonen, 2010; Worley et al., 2014), así como en los lineamientos del Manual de Oslo (OECD, 2018) para la medición de innovación.

El cuestionario utilizó una escala tipo Likert de cinco puntos:

- 1 = Totalmente en desacuerdo
- 2 = En desacuerdo
- 3 = Ni de acuerdo ni en desacuerdo
- 4 = De acuerdo
- 5 = Totalmente de acuerdo

La variable agilidad organizacional fue evaluada a través de sus cuatro dimensiones:

- Flexibilidad estratégica
- Coordinación interna
- Mejora continua de procesos
- Autonomía y empoderamiento de equipos

La variable capacidad innovadora fue evaluada mediante:

- Innovación en productos y servicios
- Innovación en procesos

La validez de contenido del instrumento fue determinada mediante juicio de expertos en gestión organizacional e innovación, quienes evaluaron la pertinencia, claridad y coherencia de los ítems.

La confiabilidad del instrumento se evaluó mediante el coeficiente Alfa de Cronbach, obteniéndose un valor superior a 0.972, lo que indica una consistencia interna excelente (George & Mallery, 2003).

Procedimiento de recolección de datos

La recolección de datos se desarrolló en tres etapas:

- Diseño y validación del instrumento, incluyendo la revisión por expertos y ajustes de redacción y coherencia conceptual.
- Aplicación del cuestionario en formato digital, mediante la plataforma Google Forms, lo que permitió facilitar el acceso y garantizar la participación voluntaria y anónima de los colaboradores bancarios.
- Depuración y sistematización de la información, verificando la completitud de las respuestas y eliminando registros incompletos o inconsistentes.

Durante todo el proceso se garantizó la confidencialidad de la información, el uso exclusivo de los datos con fines académicos y el cumplimiento de los principios éticos de la investigación (AERA, 2011).

Análisis de datos

Los datos fueron procesados y analizados mediante el software IBM SPSS Statistics versión 29.

En una primera etapa se realizó un análisis descriptivo de las variables, utilizando medidas de tendencia central (media) y dispersión (desviación estándar), con el fin de caracterizar el comportamiento de la agilidad organizacional y la capacidad innovadora en las entidades bancarias estudiadas.

Posteriormente, se aplicó la prueba de normalidad (Kolmogorov-Smirnov), cuyos resultados indicaron que los datos no seguían una distribución normal. En consecuencia, se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman para determinar el grado de asociación entre las variables y sus respectivas dimensiones.

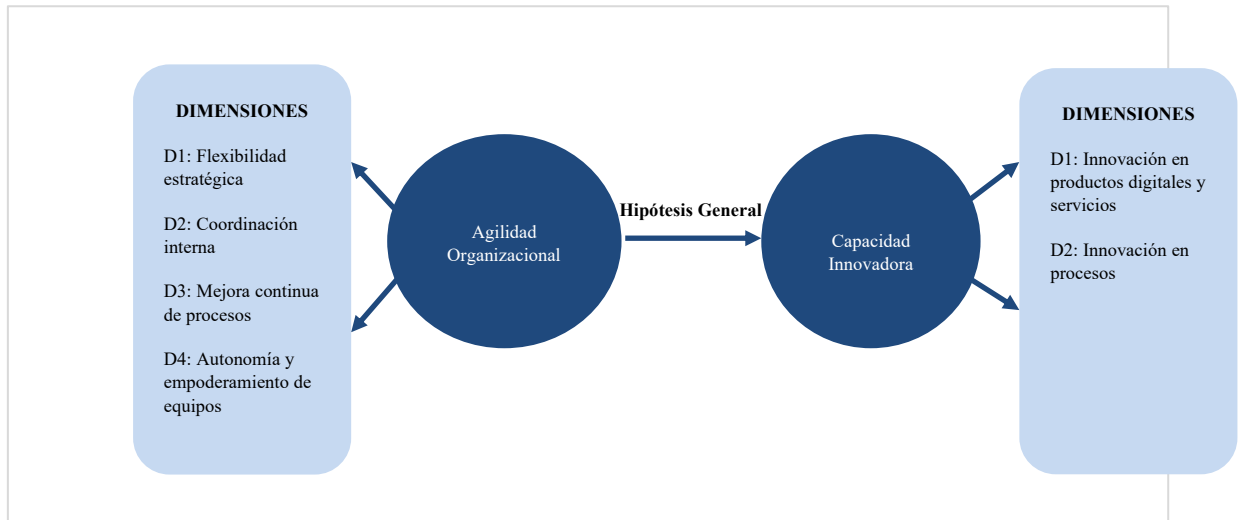
El nivel de significancia estadística considerado fue $\alpha = 0.05$.

El análisis permitió determinar la existencia y magnitud de la relación entre la agilidad organizacional y la capacidad innovadora, así como entre cada una de sus dimensiones, contribuyendo a la contrastación de las hipótesis planteadas.

La presente investigación presenta el modelo expuesto en las figuras 3 y 4, dónde se visualiza la hipótesis general como las hipótesis específicas:

Figura 3

Modelo de investigación e hipótesis general

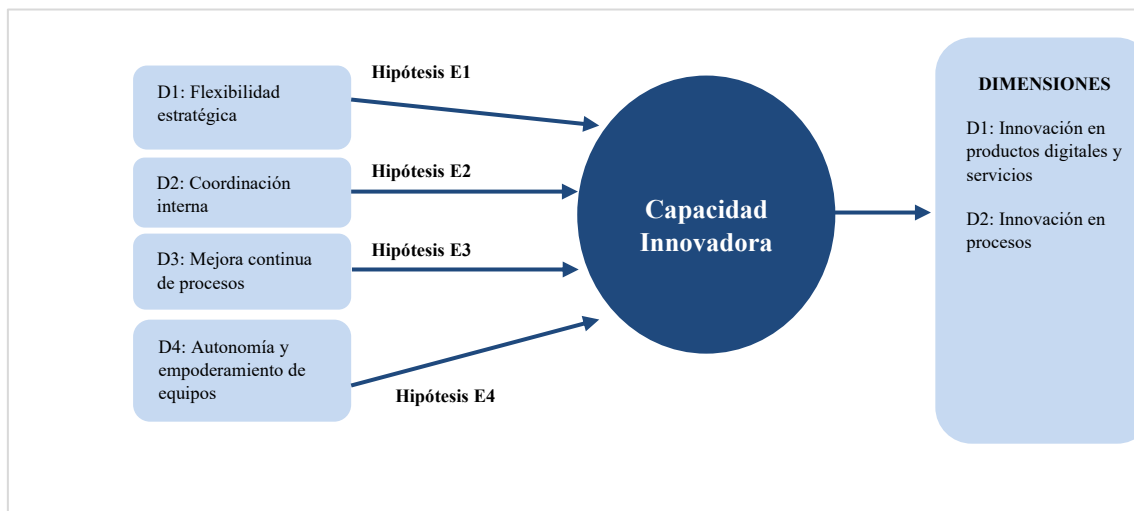


Nota. Elaboración propia

Donde la variable independiente es la agilidad organizacional.

Figura 4

Modelo teórico y la formulación de las hipótesis específicas



Nota. Elaboración propia

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

La evaluación de la fiabilidad del instrumento constituye un paso fundamental para garantizar la consistencia interna de los ítems que conforman las variables del estudio. En la presente investigación, el cuestionario estuvo conformado por un total de 56 ítems, distribuidos en:

- 29 ítems correspondientes a la variable independiente: Agilidad Organizacional.
- 27 ítems correspondientes a la variable dependiente: Capacidad Innovadora (adaptada conceptualmente de la estructura empleada en la tesis).

Siguiendo los criterios de George y Mallery (2003), un valor superior a 0.80 indica una fiabilidad buena y superior a 0.90 una fiabilidad excelente.

El análisis realizado mediante el software IBM SPSS Statistics versión 29 arrojó los siguientes resultados:

Tabla 1
Análisis de confiabilidad del cuestionario aplicado

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.972	56

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Para la contrastación de las hipótesis, inicialmente se evaluó el supuesto de normalidad de los datos. Dado que la muestra supera los 50 casos, se empleó la prueba de Kolmogorov-Smirnov como estadístico adecuado para este tamaño muestral. Los resultados obtenidos en la Tabla 2, evidencian niveles de significancia inferiores a 0,05, lo que indica que las variables no presentan una distribución normal. En virtud de ello, se optó por utilizar el coeficiente de correlación no paramétrico Rho de Spearman para el análisis de las relaciones entre variables.

Tabla 2
Prueba de normalidad entre agilidad organizacional y capacidad innovadora

Tests of Normality						
Variable	Kolmogorov-Smirnov		Sig.	Shapiro-Wilk		Sig.
	Statistic	df		Statistic	df	
Agilidad Organizacional	0.089	40	< .001	0.957	40	< .001
Capacidad Innovadora	0.093	40	< .001	0.949	40	< .001

a. Lilliefors Significance Correction

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Hipótesis general

La hipótesis general planteó que la agilidad organizacional se relaciona de manera significativa con la capacidad innovadora en las entidades bancarias del Perú durante el año 2025. Para su contraste se utilizó el coeficiente de correlación Rho de Spearman, considerando un tamaño muestral de 40 participantes ($n = 40$), lo que determina 38 grados de libertad ($df = 38$), y un nivel de significancia de $\alpha = 0.01$.

El análisis arrojó un coeficiente $Rho = 0.762$, con un nivel de significancia $p < 0.001$, lo que indica una correlación positiva alta y estadísticamente significativa entre ambas variables. Tal como se observa en la Tabla 3, el valor obtenido confirma la existencia de una asociación directa entre la agilidad organizacional y la capacidad innovadora.

Tabla 3

Correlación Rho de Spearman entre agilidad organizacional y capacidad innovadora

Correlations		
Correlations	Agilidad Organizacional	Capacidad Innovadora
Spearman's rho		
Correlation Coefficient	1	0.762**
Sig. (2-tailed)	.	< .001
df	38	38
N	40	40

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Hipótesis Específica 1

La primera hipótesis específica sostuvo que la flexibilidad estratégica se relaciona significativamente con la capacidad innovadora.

El análisis mostró un coeficiente $Rho = 0.710$, con $p < 0.001$ y $df = 38$, evidenciando una correlación positiva alta y significativa. Como se aprecia en la Tabla 4, la capacidad de ajustar estrategias frente a cambios del entorno se asocia de manera directa con el desarrollo de innovación organizacional.

Tabla 4

Correlación Rho de Spearman entre flexibilidad estratégica y capacidad innovadora

Correlations		
Correlations	Flexibilidad Estratégica	Capacidad Innovadora
Spearman's rho		
Correlation Coefficient	1	0.710**
Sig. (2-tailed)	.	< .001
df	38	38
N	40	40

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Hipótesis Específica 2

La segunda hipótesis específica planteó que la coordinación interna se relaciona significativamente con la capacidad innovadora.

Los resultados evidenciaron un coeficiente $Rho = 0.630$, con $p < 0.001$ y $df = 38$, lo que representa una correlación positiva alta y estadísticamente significativa. Como se observa en la Tabla 5, la integración interfuncional y el alineamiento estratégico-operativo favorecen la innovación en las entidades bancarias.

Tabla 5*Correlación Rho de Spearman entre coordinación interna y capacidad innovadora*

Correlations		
Correlations	Coordinación Interna	Capacidad Innovadora
Spearman's rho		
Correlation Coefficient	1	0.630**
Sig. (2-tailed)	.	< .001
df	38	38
N	40	40
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Hipótesis Específica 3

La tercera hipótesis específica estableció que la mejora continua de procesos se relaciona significativamente con la capacidad innovadora.

El análisis arrojó un coeficiente $Rho = 0.710$, con $p < 0.001$ y $df = 38$, confirmando una correlación positiva alta y significativa. Como se muestra en la Tabla 6, la optimización constante de procesos constituye un factor relevante para fortalecer la innovación organizacional.

Tabla 6*Correlación Rho de Spearman entre mejora continua de procesos y capacidad innovadora*

Correlations		
Correlations	Mejora Continua	Capacidad Innovadora
Spearman's rho		
Correlation Coefficient	1	0.710**
Sig. (2-tailed)	.	< .001
df	38	38
N	40	40
** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).		

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

Hipótesis Específica 4

La cuarta hipótesis específica indicó que la autonomía y el empoderamiento de los equipos se relacionan significativamente con la capacidad innovadora.

El coeficiente obtenido fue $Rho = 0.640$, con $p < 0.001$ y $df = 38$, evidenciando una correlación positiva alta y significativa. Tal como se aprecia en la Tabla 7, el empoderamiento organizacional favorece la generación e implementación de iniciativas innovadoras.

Tabla 7*Correlación Rho de Spearman entre autonomía y empoderamiento de procesos y capacidad innovadora*

Correlations		
Correlations	Autonomía y Empoderamiento	Capacidad Innovadora
Spearman's rho		
Correlation Coefficient	1	0.640**
Sig. (2-tailed)	.	< .001

df	38	38
N	40	40

**** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).**

Nota. Elaboración propia mediante el software SPSS IBM Statistics 29.

CONCLUSIONES

Los resultados del estudio permiten concluir que la agilidad organizacional se relaciona de manera positiva, alta y estadísticamente significativa con la capacidad innovadora en las entidades bancarias del Perú durante el año 2025. El coeficiente obtenido ($Rho = 0.762$; $p < 0.001$) evidencia que las organizaciones con mayores niveles de adaptabilidad estratégica, coordinación interna y dinamismo operativo tienden a presentar mayores niveles de innovación en productos, servicios y procesos. En consecuencia, se confirma la hipótesis general de investigación.

Respecto a la primera hipótesis específica, se concluye que la flexibilidad estratégica mantiene una relación positiva alta con la capacidad innovadora ($Rho = 0.710$; $p < 0.001$). Este hallazgo indica que la habilidad de las entidades bancarias para ajustar oportunamente sus estrategias frente a cambios del entorno competitivo, tecnológico y regulatorio constituye un factor clave para el desarrollo sostenido de innovación. La capacidad de reorientar decisiones estratégicas no solo mejora la adaptación organizacional, sino que también favorece la generación de nuevas propuestas de valor.

En relación con la segunda hipótesis específica, se confirma que la coordinación interna se asocia de manera positiva y significativa con la capacidad innovadora ($Rho = 0.630$; $p < 0.001$). Esto sugiere que la integración entre áreas, la comunicación interfuncional y el alineamiento entre niveles estratégicos y operativos fortalecen el proceso de innovación. La innovación en el sector bancario no depende exclusivamente de decisiones directivas, sino de la articulación efectiva entre las distintas unidades organizacionales.

Asimismo, la tercera hipótesis específica demuestra que la mejora continua de procesos presenta una relación positiva alta con la capacidad innovadora ($Rho = 0.710$; $p < 0.001$). Este resultado evidencia que la optimización sistemática de procesos, el aprendizaje organizacional y la capacidad de rediseño operativo constituyen bases estructurales que facilitan la implementación de innovaciones. Las entidades que promueven la revisión constante de sus procesos internos generan entornos más propicios para introducir cambios tecnológicos y organizacionales.

Finalmente, la cuarta hipótesis específica confirma que la autonomía y el empoderamiento de los equipos se relacionan significativamente con la capacidad innovadora ($Rho = 0.640$; $p < 0.001$). Este hallazgo resalta que la descentralización en la toma de decisiones, la responsabilidad compartida y la participación activa del talento humano contribuyen al fortalecimiento de la innovación. Cuando los equipos cuentan con margen de acción y confianza organizacional, se incrementa la probabilidad de generar e implementar iniciativas innovadoras.

En conjunto, los resultados permiten afirmar que la agilidad organizacional no constituye un elemento aislado, sino un sistema integrado de capacidades estratégicas, estructurales y culturales que potencian la innovación en el sector bancario. La evidencia empírica obtenida respalda que fortalecer las dimensiones de la agilidad organizacional representa una vía estratégica para incrementar la capacidad innovadora y mejorar la competitividad institucional en entornos dinámicos.

Desde una perspectiva práctica, el estudio sugiere que las entidades bancarias que deseen fortalecer su innovación deben priorizar políticas orientadas a incrementar la adaptabilidad estratégica, mejorar la coordinación interna, institucionalizar procesos de mejora continua y promover el empoderamiento del talento humano. Estos componentes, articulados de manera coherente, constituyen un marco organizacional propicio para la innovación sostenible.

REFERENCIAS

- AERA. (2011). Ethical principles for research in education. American Educational Research Association.
- Amirudin, A., Putra, R. E., Sari, R. N., & Hidayat, R. (2025). Integrating organizational agility, innovation, and risk management to enhance organizational performance. *Pakistan Journal of Life and Social Sciences*, 23(1), 4364–4377.
https://www.pjlss.edu.pk/pdf_files/2025_1/4364-4377.pdf
- Comex Perú. (2022). *Competitividad y transformación digital del sistema financiero peruano*. Sociedad de Comercio Exterior del Perú.
https://www.comexperu.org.pe/articulo/pagos-digitales-sin-barreras-el-siguiente-paso-del-sistema-financiero-peruano?utm_source=chatgpt.com
- Crossan, M. M., & Apaydin, M. (2010). A multi-dimensional framework of organizational innovation: A systematic review of the literature. *Journal of Management Studies*, 47(6), 1154–1191. <https://doi.org/10.1111/j.1467-6486.2009.00880.x>
- Diener, F. y Špaček, M. (2021). Transformación digital en la banca: Una perspectiva gerencial sobre las barreras al cambio. *Sustainability*, 13 (4), 2032.
<https://doi.org/10.3390/su13042032>
- Doz, Y. L., & Kosonen, M. (2010). Embedding strategic agility: A leadership agenda for accelerating business model renewal. *Long Range Planning*, 43(2–3), 370–382.
<https://doi.org/10.1016/j.lrp.2009.07.006>
- García-Morales, V. J., Jiménez-Barrionuevo, M. M., & Gutiérrez-Gutiérrez, L. (2012). Transformational leadership influence on organizational performance through organizational learning and innovation. *Journal of Business Research*, 65(7), 1040–1050.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.03.005>
- George, D., & Mallery, P. (2003). *SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference* (11th ed.). Allyn & Bacon.
- Hernández-Sampieri, R., Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2014). *Metodología de la investigación* (6.ª ed.). McGraw-Hill Education.
- Lawson, B., & Samson, D. (2001). Developing innovation capability in organisations: A dynamic capabilities approach. *International Journal of Innovation Management*, 5(3), 377–400.
<https://doi.org/10.1142/S1363919601000427>
- OECD/Eurostat. (2018). *Oslo Manual: Guidelines for collecting, reporting and using data on innovation* (4th ed.). OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264304604-en>
- Probojakti, W. (2024). Building sustainable competitive advantage in banking: The mediating role of organizational agility. *Sustainability*, 16(19), 8327.
<https://doi.org/10.3390/su16198327>

- Rani, I. H. (2024). Unlocking continuous organizational agility: Redefining strategic practices for dynamic markets. *Cogent Business & Management*, 11(1), 2331633. <https://doi.org/10.1080/23311975.2024.2331633>
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Teece, D. J. (2016). *Dynamic capabilities and entrepreneurial management in large organizations: Toward a theory of the (entrepreneurial) firm*. *Strategic Management Journal*, 41(3), 451–474. <https://doi.org/10.1016/j.eurocorev.2015.11.006>
- Vial, G. (2019). Understanding digital transformation: A review and a research agenda. *The Journal of Strategic Information Systems*, 28(2), 118–144. <https://doi.org/10.1016/j.jsis.2019.01.003>
- Worley, C. G., Williams, T., & Lawler, E. E. (2014). The agility factor. *Strategy & Leadership*, 42(3), 19–25. <https://doi.org/10.1108/SL-01-2014-0002>