

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

[DOI 10.35381/noesisin.v7i14.409](https://doi.org/10.35381/noesisin.v7i14.409)

La transformación digital como catalizador del cambio empresarial

Digital transformation as a catalyst for business change

Yoni Mateo Valiente-Saldaña
yvaliente@unitru.edu.pe
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0002-9083-3553>

Oscar Esteban Galvez-Moncada
ogalvez@unitru.edu.pe
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-1232-9367>

Nadia Consuelo Terrones-Toribio
nterrones@unitru.edu.pe
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0000-0003-0579-6485>

Manuel Edward Cosme-Urbina
mcosme@unitru.edu.pe
Universidad Nacional de Trujillo, Trujillo, La Libertad
Perú
<https://orcid.org/0009-0009-1857-0881>

Recibido: 15 de marzo 2025
Revisado: 12 de abril 2025
Aprobado: 15 de junio 2025
Publicado: 01 de julio 2025

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

RESUMEN

El artículo tiene como objetivo analizar la transformación digital como catalizador del cambio empresarial. Mediante una investigación cuantitativa, no experimental y de alcance transversal descriptiva con apoyo correlacional. Se aplicó una encuesta estructurada de 30 ítems a una muestra de 120 participantes, utilizando una escala Likert con coeficiente alfa de Cronbach de 0,90. Los datos fueron analizados mediante SPSS versión 28, aplicando el coeficiente de correlación de Spearman debido a la distribución no normal de las variables. Los resultados revelaron una correlación positiva altamente significativa ($\text{Rho}=0,897$, $p<0,01$) entre evolución digital y cambio empresarial. Las dimensiones más correlacionadas fueron transformación de procesos ($\text{Rho}=0,892$), gestión del capital humano ($\text{Rho}=0,876$) y adaptabilidad organizacional ($\text{Rho}=0,845$). Se concluye que la evolución digital constituye un factor determinante para impulsar transformaciones organizacionales integrales en el entorno empresarial actual.

Descriptores: cambio organizacional; modernización; transferencia de tecnología.
(Palabras tomadas del Tesauro UNESCO)

ABSTRACT

The aim of this article is to analyse digital transformation as a catalyst for business change. This was done through quantitative, non-experimental, cross-sectional descriptive research with correlational support. A structured survey of 30 items was applied to a sample of 120 participants, using a Likert scale with a Cronbach's alpha coefficient of 0.90. The data were analysed using SPSS version 28, applying Spearman's correlation coefficient due to the non-normal distribution of the variables. The results revealed a highly significant positive correlation ($\text{Rho}=0.897$, $p<0.01$) between digital evolution and business change. The most correlated dimensions were process transformation ($\text{Rho}=0.892$), human capital management ($\text{Rho}=0.876$) and organisational adaptability ($\text{Rho}=0.845$). It is concluded that digital evolution is a determining factor in driving comprehensive organisational transformations in today's business environment.

Descriptors: organizational change; modernization; technology transfer. (Words taken from the UNESCO Thesaurus).

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

INTRODUCCIÓN

La evolución tecnológica se ha constituido en un elemento fundamental para las organizaciones en el panorama contemporáneo, impulsada por los progresos tecnológicos, las modificaciones en el comportamiento del consumidor y la intensificación de la competencia mundial (Méndez-Gutiérrez et al., 2023). Las entidades empresariales deben adaptarse rápidamente incorporando diversas soluciones tecnológicas, como dispositivos móviles y servicios en la nube, para preservar su ventaja competitiva. Esta imperante necesidad subraya la relevancia de adoptar herramientas digitales para prosperar en un entorno de constante evolución (CEPAL, 2021).

La incorporación de tecnologías digitales en los procesos internos y las relaciones externas constituye un aspecto significativo de la transformación organizacional (Méndez-Gutiérrez et al., 2023). Este cambio no solamente implica modificaciones operativas, sino que representa un medio estratégico para potenciar las capacidades organizacionales y optimizar el rendimiento. En un mercado global altamente competitivo, estas transformaciones resultan fundamentales para que las organizaciones respondan eficazmente a las demandas cambiantes.

En la actualidad, la tecnología digital influye en prácticamente todos los ámbitos de la actividad humana (Castellano & Díaz, 2021), transformando la interacción entre empresas y consumidores, así como la manera en que se innova y genera valor (Caputo et al., 2021). Estos procesos digitales han demostrado ser una herramienta indispensable para mejorar la eficiencia operativa y aprovechar nuevas oportunidades de mercado (Ávila et al., 2023). Se ha convertido en un motor clave de innovación y desarrollo económico, impulsando nuevos factores de crecimiento a nivel mundial (Boscán-Carroz et al., 2023).

La evolución digital trasciende la mera adopción de tecnología; resulta fundamental para lograr la diferenciación y la competitividad a través de la integración de la tecnología de información, el liderazgo y la adaptabilidad organizacional (Ramírez & Ordóñez, 2019). Según Krause et al. (2021), este proceso evolutivo ha transformado

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

significativamente las empresas mediante la convergencia de tecnologías de información, computación y conectividad, resultando en cambios sustanciales en los modelos empresariales. A medida que la tecnología adquiere mayor importancia para las operaciones, existe una necesidad urgente de que las organizaciones se adapten a este entorno cambiante (Witschel et al., 2019).

Por otro lado, Matarazzo et al. (2021) enfatizan la importancia de analizar la evolución digital desde múltiples perspectivas. Destacan la necesidad de aprovechar la tecnología para crear valor para los clientes, lo cual resulta fundamental para mejorar la experiencia de compra general. Los autores sugieren que las organizaciones deberían integrar las redes sociales en los servicios posventa y centrarse en mejorar sus capacidades dinámicas para adaptarse a las necesidades cambiantes del mercado. Las empresas que implementan eficazmente estas estrategias pueden adaptarse más rápidamente a las fluctuaciones del mercado (Jafari-Sadeghi et al., 2021).

La intención emprendedora, definida como el deseo y la tendencia a iniciar un negocio, constituye un factor decisivo antes de implementar un plan empresarial (Hervé et al., 2021). Sin embargo, la digitalización enfrenta desafíos importantes independientemente del tamaño de la empresa o la industria, existiendo una carencia de investigación apropiada sobre cómo implementar y sostener estos cambios de manera efectiva.

Este artículo se centra en la necesidad de comprender y evaluar el impacto de la evolución digital en los ecosistemas empresariales contemporáneos. Esta transformación modifica significativamente las operaciones y capacidades organizacionales, destacando la necesidad de una investigación profunda para comprender su papel en la promoción del desarrollo económico y social. Comprender estos impactos resulta fundamental para adaptarse al cambiante entorno empresarial. Este estudio destaca la urgente necesidad de documentar y analizar los rápidos avances tecnológicos que están modificando los modelos empresariales tradicionales. A medida que la digitalización transforma las operaciones comerciales, cambia

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

significativamente la dinámica del mercado y crea nuevas oportunidades para las organizaciones. Para prosperar en un entorno cambiante, las empresas deben aprender a adaptarse y aprovechar eficazmente estos cambios.

La evolución digital resulta fundamental para el desarrollo económico y la creación de empleo, ya que mejora los procesos comerciales mediante la adopción de tecnologías digitales. Este estudio destaca la importancia de estrategias digitales exitosas para promover el desarrollo sostenible en organizaciones competitivas. Estos avances contribuyen al bienestar social y la prosperidad económica de las comunidades.

La pandemia de COVID-19 ha puesto de relieve la urgente necesidad de una evolución digital en las empresas, convirtiéndola en una necesidad para la supervivencia y no solamente una opción. La crisis ha acelerado la digitalización, obligando a las organizaciones a adaptarse para mantenerse competitivas. Al adoptar estos cambios, las empresas no solo pueden mejorar su posición en el mercado, sino también contribuir a una economía más resiliente y capaz de enfrentar futuros desafíos globales.

Esta investigación destaca el importante papel de la evolución digital al impulsar el cambio empresarial. Enfatiza que la transformación digital no se trata únicamente de adoptar nuevas tecnologías, sino que implica una revisión integral de la cultura y el modelo empresarial de una organización. Los resultados indican que una transformación digital exitosa requiere una profunda reestructuración de cómo opera una empresa y su relación con su entorno. Este enfoque contrasta con visiones anteriores que se centraban únicamente en los aspectos técnicos.

La identificación de patrones específicos de evolución digital en diversos sectores industriales resalta la importancia de desarrollar estrategias individuales para el éxito. Las empresas exitosas adoptan estrategias digitales adaptativas que están alineadas con las características únicas de su industria y mercado. Esta comprensión contextual mejora el papel de la transformación digital como catalizador del crecimiento en una variedad de entornos empresariales.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

La investigación destaca la significativa influencia del factor humano en el proceso de evolución digital de una organización y muestra que las empresas que invierten en el desarrollo de las habilidades digitales de sus empleados y cultivan una cultura que abraza el cambio tienen más éxito en lograr sus objetivos de transformación. La investigación tiene como objetivo investigar el impacto transformador de la digitalización en las empresas modernas, centrándose en cómo los avances tecnológicos están reconfigurando los modelos empresariales tradicionales y creando nuevas dinámicas en el mercado.

Este artículo explora cómo los avances tecnológicos están impactando las prácticas comerciales, centrándose en las estrategias que las organizaciones están adoptando para adaptarse al cambiante entorno digital. Profundiza en las dimensiones técnicas y organizativas, destacando cómo las empresas pueden reestructurar sus operaciones, procesos y cultura para mantenerse competitivas en la era digital. Por consiguiente, el artículo tiene como objetivo analizar la transformación digital como catalizador del cambio empresarial.

Marco Teórico

Se presentan los aspectos preliminares teóricos de la investigación:

Evolución y perspectivas de la evolución digital empresarial

La evolución digital ha progresado desde sus orígenes como una herramienta para optimizar los procesos operativos hasta constituirse en un catalizador clave para un cambio organizacional integral. Esta transformación involucra varios elementos, entre ellos la implementación de sistemas de gestión como BPM y la integración de los principios de la Industria 4.0. Como resultado, las operaciones y estrategias de las organizaciones están experimentando cambios profundos, destacando la importancia de la evolución digital en el entorno empresarial actual (Kenney et al., 2015; Bienhaus & Haddud, 2018; Cozzolino et al., 2018; Schwarzmüller et al., 2018).

La revolución tecnológica ha transformado el panorama empresarial global mediante la introducción de nuevos modelos empresariales e industrias innovadoras. Este

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

cambio impulsó el desarrollo de estrategias avanzadas de marketing, reducción de costos operativos y descentralización de procesos de trabajo y producción. Simplifica las cadenas de suministro al eliminar intermediarios, mejora las interacciones socioeconómicas y crea una conectividad global sin precedentes entre individuos, empresas e instituciones (Briones, 2020; Perkin & Abraham, 2017).

Investigaciones recientes destacan la importancia de desarrollar estrategias efectivas para integrar la tecnología con la gestión empresarial para lograr una evolución digital exitosa (Bravo et al., 2024). Sin embargo, simplemente contar con recursos digitales y una estrategia de crecimiento no resulta suficiente para lograr resultados positivos. Sin una coordinación organizacional apropiada y objetivos claros, los beneficios potenciales de la digitalización pueden verse significativamente limitados (Björkdahl, 2020; Kraus et al., 2021).

El cambio empresarial en la era digital

En el contexto actual, la evolución digital se ha consolidado como un pilar fundamental para el desarrollo organizacional. Este proceso no solamente incrementa la eficiencia operativa, sino que también agiliza los servicios y mejora la toma de decisiones a través del uso de datos (Quispe-Juli et al., 2020). Sin embargo, su implementación enfrenta desafíos importantes, como la brecha tecnológica y la resistencia al cambio dentro de las organizaciones (Flores-Cueto et al., 2020; Maita-Cruz et al., 2022), especialmente en países que deben adaptarse rápidamente a una sociedad en constante evolución.

Uno de los mayores retos de esta transformación acelerada radica en que la adaptabilidad de las personas no ha avanzado al mismo ritmo que el cambio social, generando una respuesta defensiva ante la incertidumbre. Esta resistencia se traduce en estrés y ansiedad provocados por las constantes modificaciones del entorno. En este escenario, caracterizado por cambios tecnológicos, sociales y económicos, las organizaciones necesitan implementar estrategias que les permitan mejorar su competitividad en el mercado global.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Para adaptarse a estas exigencias, resulta indispensable contar con personal calificado capaz de desenvolverse en un entorno dinámico y alinearse con los objetivos estratégicos de la organización. Esto requiere una evolución desde estructuras rígidas hacia modelos organizativos más flexibles, que promuevan la participación activa de los empleados en iniciativas corporativas, Valenzuela et al. (2018) y Simancas et al. (2018) destacan que el capital humano constituye un recurso clave en la gestión empresarial, por lo que cualquier transformación estratégica debe ser coherente con los valores, actitudes y comportamientos de las personas.

La evolución tecnológica ha modificado profundamente la forma en que interactuamos en el entorno digital (Santos, 2019). Las Tecnologías de la Información y la Comunicación (TIC) han introducido herramientas y mecanismos de interconexión que han revolucionado la vida cotidiana (Díaz et al., 2011; Madrigal et al., 2015). Los dispositivos móviles, por ejemplo, han penetrado todas las actividades diarias, siendo utilizados para obtener información, analizar la realidad y comunicarse (Ureña et al., 2014). Esto ha transformado no solamente la comunicación interpersonal, sino también las relaciones entre empresas y clientes, obligando a las organizaciones a ajustar sus estrategias comerciales (Barrios, 2014).

El comportamiento del consumidor ha experimentado cambios significativos que afectan a todos los participantes de la cadena de comercialización (Virgüez et al., 2020). El paso de una economía de subsistencia a una economía de producción en masa ha provocado un aumento de la competencia en el mercado. El auge de los consumidores digitales, influenciado por los avances en las tecnologías de la información y la comunicación, ha dado lugar a nuevos patrones de compra (Guaña et al., 2015).

Las organizaciones deben adaptarse continuamente a las demandas de la economía digital, ya que la evolución digital puede mejorar la productividad y la eficiencia operativa. Sin embargo, la resistencia al cambio plantea un desafío importante que debe abordarse. Para abordar exitosamente esta transformación, las organizaciones

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

deben centrarse en fomentar la agilidad, priorizar las necesidades de los clientes y cultivar un liderazgo que fomente el compromiso y la innovación.

En la era digital actual, las organizaciones deben adaptarse a los avances tecnológicos para tener éxito y mantenerse competitivas. La integración de tecnología y recursos humanos resulta fundamental para que las organizaciones puedan enfrentar los desafíos del cambiante panorama global. Solo aquellas empresas que combinen eficazmente estos elementos prosperarán en la transformación continua.

MÉTODO

Esta investigación adoptó un diseño de investigación cuantitativo, no experimental y de alcance transversal de tipo descriptivo con apoyo correlacional, siguiendo los lineamientos metodológicos propuestos por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

El alcance de la investigación se definió con base en el Informe Técnico de Demografía Empresarial del Perú (INEI, 2024), que reporta la creación de 620 emprendimientos durante ese año. De esta población, se seleccionó una muestra intencional de 120 hogares, estableciendo un nivel de confianza del 95% y un margen de error máximo del 3%, en línea con los parámetros sugeridos por Hernández-Sampieri & Mendoza (2018).

La recopilación de datos se realizó mediante una encuesta estructurada con 30 ítems medidos en una escala Likert. Para validar el instrumento, fue revisado por cinco expertos en la materia para asegurar su relevancia y precisión. La fiabilidad de la encuesta fue confirmada mediante un coeficiente alfa de Cronbach de 0,90, lo que indica un alto grado de coherencia interna.

Los datos compilados se analizaron utilizando SPSS versión 28, que proporciona una poderosa plataforma para el análisis estadístico. Para mejorar la comprensión y comparación de los resultados, se utilizaron herramientas de visualización como gráficos y tablas. Este enfoque contribuye a explicar más claramente los resultados del análisis de datos.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

La operacionalización de las principales variables de investigación, evolución digital y cambio empresarial, se fundamentó en una revisión exhaustiva de la literatura especializada. Con base en ello, se definieron dimensiones e indicadores clave, los cuales se detallan en la tabla operativa de variables, facilitando una comprensión integral y sistemática del fenómeno estudiado. Este enfoque busca aportar conocimiento relevante para comprender cómo la evolución digital impacta el desarrollo empresarial en el Perú.

Resultados y Discusión

En esta sección se presentan los resultados y discusión de la investigación: La estructura operativa del estudio se presenta a través de una matriz (tabla 1) que desglosa sistemáticamente las variables analizadas y sus respectivas dimensiones e indicadores, siguiendo el marco conceptual desarrollado por Flores et al. (2020).

Tabla 1.

Operacionalización de las variables.

Variables	Dimensiones	Indicadores
Transformación digital	Diagnóstico de Capacidades	Evaluación de Competencias Digitales Análisis de Procesos Comprensión del Usuario
	Base Tecnológica	Infraestructura Digital Adopción de Tecnologías Emergentes Seguridad y Cumplimiento
	Cultura Colaborativa	Participación de Stakeholders Innovación Colectiva Ecosistema Digital
	Adaptabilidad Organizacional	Velocidad de respuesta al Cambio Flexibilidad Estructural Capacidad de Innovación
	Gestión del Capital Humano	Desarrollo de Competencias Compromiso con el Cambio Liderazgo Transformacional
Cambio empresarial		

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Transformación de Procesos	Optimización Operativa Calidad del Servicio Innovación de Procesos
----------------------------	--

Elaboración: Los autores.

La investigación plantea una hipótesis general de que existe una correlación entre la evolución digital y el cambio empresarial. Se proponen tres hipótesis específicas: la correlación entre la evolución digital y la adaptabilidad organizacional, la gestión del capital humano y la transformación de procesos. La aceptación de estas hipótesis está supeditada a un valor 'p' inferior a 0,05.

Características de la muestra

Se administró una encuesta a 120 participantes para examinar variables demográficas y educativas. Los resultados mostraron que el 18% de los participantes, o 22 personas, tenían entre 20 y 50 años, mientras que el 13%, o 16 participantes, tenían más de 50 años. Estos datos proporcionan información sobre la distribución por edades de la población encuestada.

En el estudio participaron un total de 25 participantes clasificados por género, 9 mujeres (8%) y 16 hombres (13%). Una gran proporción de participantes tenía educación secundaria: 32 (27%) tenían alguna educación universitaria, 15 (13%) tenían alguna educación universitaria y 10 (8%) reportaron no tener educación formal (tabla 2). Es de destacar que una gran cantidad de participantes no fueron categorizados por edad y género, lo que debe tenerse en cuenta al interpretar los resultados del estudio.

En general, la muestra representa principalmente a la población en edad de trabajar, y la mayoría ha completado la educación secundaria. Esta información demográfica resulta fundamental para comprender el contexto de los resultados.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Tabla 2.

Descriptiva de la muestra.

Edad	Frecuencia	Porcentaje
20-50 años	22	18%
Mayor a 50 años	16	13%
Sexo	Frecuencia	Porcentaje
Mujeres	9	8%
Hombres	16	13%
Nivel educativo	Frecuencia	Porcentaje
Estudios universitarios	15	13%
Estudios secundaria	32	27%
Sin estudios	10	8%
Total	120	100%

Elaboración: Los autores.

Los participantes del estudio se clasifican en función de su estrato socioeconómico, lo que ayuda a caracterizar la composición demográfica de la muestra.

Análisis de normalidad

Los resultados del análisis de normalidad que muestra la tabla 3 brindan información sobre la distribución acumulada de los datos de la muestra, lo que permite una comparación con la distribución teórica esperada. Este enfoque mejora la comprensión de las características de la muestra y su alineación con las expectativas teóricas.

Tabla 3.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Prueba de normalidad.

	Kolmogorov-Smirnova		Shapiro-Wilk			
	Estadístico	gl	Sig.	Estadístico	gl	Sig.
Evolución digital		,181	120 ,000		,914	120 ,000
Cambio empresarial		,176	120 ,000		,922	120 ,000

Elaboración: Los autores.

El estudio de normalidad efectuado sobre las variables de evolución digital y cambio empresarial ha arrojado resultados significativos que determinan la dirección metodológica de los análisis posteriores. Este análisis, realizado con una muestra robusta de 120 participantes, empleó dos pruebas estadísticas complementarias: Kolmogorov-Smirnov y Shapiro-Wilk.

Los resultados revelan que ambas variables presentan un nivel de significancia de 0.000, valor que se sitúa notablemente por debajo del umbral establecido de 0.05. Específicamente, para la variable de evolución digital, se obtuvieron valores estadísticos de K-S=0.181 y S-W=0.914, mientras que la variable de cambio empresarial mostró valores de K-S=0.176 y S-W=0.922.

La interpretación de estos resultados, respaldada por la corrección de Lilliefors, confirma de manera contundente que ninguna de las variables sigue una distribución normal. Esta conclusión se fundamenta en la consistencia observada entre ambas pruebas estadísticas, que demuestran una desviación significativa respecto a la normalidad, aunque esta desviación se presenta de forma más moderada que en análisis previos.

Considerando estos resultados, se determina que la metodología más apropiada para los análisis estadísticos subsecuentes debe basarse en pruebas no paramétricas. Específicamente, se recomienda la aplicación del coeficiente de correlación de Spearman como la herramienta más adecuada para evaluar la relación entre las variables estudiadas.

La correlación entre la evolución digital y el cambio empresarial se examinó utilizando el coeficiente Rho de Spearman. El análisis como se ve en la tabla 4 tuvo como

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

objetivo determinar el alcance y la naturaleza de la asociación entre estos dos constructos. Los resultados proporcionan información sobre cómo la evolución digital impacta el cambio empresarial. La correlación es significativa en el nivel 0,01 (bilateral).

Tabla 4.

Relación entre las variables evolución digital y el cambio empresarial.

	Evolución digital	Cambio empresarial
Rho de Spearman		
Coeficiente de correlación	1,000	,897
Sig. (bilateral)	.	,000
N	120	120
Cambio empresarial		
Coeficiente de correlación	,897	1,000
Sig. (bilateral)	,000	.
N	120	120

Elaboración: Los autores.

El estudio de correlación de Spearman en el que participaron 120 participantes ha revelado información importante sobre la conexión entre la evolución digital y el cambio empresarial. Los resultados indican una correlación positiva notablemente alta, evidenciada por un coeficiente Rho de 0,897. Los resultados demuestran una significancia bilateral de 0,000, que está muy por debajo del umbral establecido de 0,01, lo que subraya la solidez de esta relación.

El estudio demostró una fuerte relación de correlación positiva entre la evolución digital y el cambio empresarial, esto implica que cuando se transforma una variable, también se transforma la otra. Esta relación es de gran importancia con una magnitud de p de 0,000, esto significa que no es fortuito, sino que tiene una razón específica. En general, los descubrimientos resaltan la necesidad de la evolución digital con el fin de impulsar el cambio en la empresa.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

El índice de correlación es de 0,897, esto denota un vínculo muy próximo entre el éxito de los proyectos de evolución digital y la administración eficaz del mismo. Este descubrimiento concuerda con el análisis de Inca et al. (2024), resaltan la necesidad de gerenciar el cambio durante la evolución digital. Campos-Dávila et al. (2024) resaltan la estrecha relación entre las tácticas de evolución digital y las alteraciones en las estructuras corporativas tradicionales, haciendo hincapié en su importancia fundamental para adecuarse a los vertiginosos desarrollos de la tecnología. Esta relación representa la importancia de la evolución digital con respecto a los procedimientos de transformación de la empresa. Los descubrimientos resaltan la importancia de que las compañías adecuen sus métodos para adaptarse a la tecnología en evolución.

El análisis de correlación utilizando el coeficiente Spearman Rho resalta la relación entre la evolución digital y varios aspectos del cambio empresarial. El análisis que se muestra en la tabla 5 proporciona información sobre la naturaleza y la solidez de estas asociaciones y destaca la importancia de la evolución digital para impulsar el crecimiento empresarial. Comprender estas correlaciones puede ayudar a las organizaciones a gestionar sus procesos de cambio de manera más eficaz.

Tabla 5.

Relación entre la variable evolución digital y las dimensiones del cambio empresarial.

	Adaptabilidad Organizacional	Gestión Capital Humano	del Transformación de Procesos
Rho de Spearman Evolución digital			
Coeficiente de correlación	,845	,876	,892
Sig. (bilateral)	,000	,000	,000
N	120	120	120

Elaboración: Los autores.

Se realizó un análisis correlacional con Spearman a 120 participantes para explorar la relación entre la evolución digital y los cambios empresariales de diferentes

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

dimensiones. Los resultados del estudio muestran que existe una correlación positiva muy alta y estadísticamente significativa entre todas las dimensiones, y el valor de P es 0,000, lo que destaca la estrecha relación. En particular, la mayor correlación entre la transformación de procesos ($RHO = 0,892$), seguida de la gestión del capital humano ($RHO = 0,876$) y la adaptabilidad organizacional ($RHO = 0,845$), enfatiza la conexión significativa entre la evolución digital y el cambio empresarial en todos los aspectos. El nivel de evolución digital ha mejorado y, en consecuencia, también han aumentado los cambios en todos los aspectos del negocio, especialmente el cambio de los procesos organizacionales. Esto sugiere que las organizaciones que se centran en la evolución digital probablemente experimenten mejoras sustanciales en sus marcos operativos.

La significancia bilateral de 0.000 en todas las correlaciones confirma que estas relaciones son estadísticamente significativas y no se deben al azar, un resultado que se alinea con las investigaciones de Matarazzo et al. (2021), quienes identificaron que la creación de valor para el cliente, particularmente en las PYMES, está directamente relacionada con la evolución digital de sus procesos operativos. Esta relación se fortalece con lo expuesto por Witschel et al. (2019), que destacan cómo las capacidades dinámicas facilitan el cambio del modelo empresarial impulsado por la digitalización. Este aspecto se complementa con los resultados de Liu et al. (2024), que enfatizan cómo las capacidades digitales impactan directamente en el rendimiento organizacional a través del factor humano y la gestión del conocimiento.

La adaptabilidad organizacional, con una correlación significativa ($Rho=0.845$), se alinea con las observaciones de Jafari-Sadeghi et al. (2021), quienes destacan la importancia de la preparación tecnológica en la expansión del mercado y la adaptación empresarial. Este aspecto cobra especial relevancia en el contexto actual, donde, según el INEI (2024), la capacidad de adaptación digital se ha convertido en un factor determinante para la supervivencia y competitividad empresarial en el mercado peruano.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

CONCLUSIONES

El análisis estadístico evidencia una fuerte relación entre la evolución digital y el cambio empresarial, con un valor de Spearman de 0,897 y un grado de significancia de 0,01. Esta relación positiva implica que compañías que ejecutan estrategias de evolución digital experimentan transformaciones importantes en sus estructuras organizativas y operativas. La confirmación estadística obtenida destaca la importancia del uso de la tecnología digital como impulsor fundamental para la transformación empresarial, de acuerdo con los estudios actuales de esta esfera.

El análisis en profundidad evidencia que la transformación de procedimientos tiene la mayor relación con la evolución digital, con un valor de Rho de 0,892. Le siguen de cerca la gestión del capital humano y la adaptabilidad organizacional, con valores Rho de 0,876 y 0,845, respectivamente. Esto sugiere que, si bien la evolución digital impulsa principalmente la renovación de los procesos organizacionales, también influye significativamente en los recursos humanos y la adaptabilidad, lo que subraya su amplio impacto en la organización en su conjunto.

En cuanto a la gestión del capital humano, la alta correlación encontrada (Rho=0.876) encuentra resonancia en los estudios de Kane et al. (2019), quienes subrayan la importancia del liderazgo digital en los procesos de transformación organizacional.

Los resultados analizados validan las teorías existentes sobre la conexión entre la evolución digital y el cambio empresarial, y ofrecen evidencia empírica sobre el alcance y la naturaleza de estas relaciones en las organizaciones modernas. Según Ross et al. (2019), lograr un éxito sostenido en la era digital requiere una comprensión integral de estas interrelaciones. Los resultados recalcan la importancia de la arquitectura empresarial para abordar las complejidades de la evolución digital en los contextos organizacionales contemporáneos.

El análisis exhibió una alta confiabilidad estadística, respaldada por un tamaño de muestra robusto con una significancia asociada de 0,01. Los índices de significancia bilateral ($p = 0,000$) dentro de todas las relaciones incrementan la confiabilidad de los descubrimientos, haciéndolos relevantes dentro del ámbito comercial. Los índices de

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

correlación cercanos a la unidad significan un vínculo muy fuerte entre las variables analizadas, lo que incrementa la confiabilidad de los resultados de manera sustancial.

FINANCIAMIENTO

No monetario.

AGRADECIMIENTOS

A todos los factores sociales que influyeron en el desarrollo de esta investigación.

REFERENCIAS CONSULTADAS

- Ávila-Guerrero, F. M., Bernal Díaz, I. V., & Monroy Gómez, D. A. (2023). Transformación digital empresarial: Revisión de producciones investigativas 2017–2021. *Revista Venezolana De Gerencia*, 28(101), 282–296. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.28.101.18>
- Barrios-Rubio, A. (2014). El comunicador en el entorno digital. *Cuadernos.Info*, 34, 165–181. <https://doi.org/10.7764/cdi.34.519>
- Bienhaus, F., & Haddud, A. (2018). Procurement 4.0: Factors influencing the digitisation of procurement and supply chains. *Business Process Management Journal*, 24(4), 965–984.
- Björkdahl, J. (2020). Strategies for digitalization in manufacturing firms. *California Management Review*, 62(4), 17–36. <https://doi.org/10.1177/0008125620920349>
- Boscán Carroz, M. C., Meleán Romero, R. A., Chávez Vera, K. J., & Calanchez Urribarri, Á. (2023). Peruvian entrepreneurship in the framework of sustainable development. *Retos Revista de Ciencias de la Administración y Economía*, 14(27), 219–231. <https://doi.org/10.17163/ret.n26.2023.03>
- Bravo, L. M., Arenas, J. L., Castillo, F. E., & Diaz, M. F. (2024). Estrategias de transformación digital en entornos gubernamentales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(107), 1285–1299. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.107.20>
- Briones Delgado, J. (2020). *La humanización de la era digital: Cómo enfrentarnos a un mundo de algoritmos*. Catarata.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Campos-Dávila, J. E., Choque-Yarasca, C. L., Olmos Saldívar, D., & Uribe Hernández, Y. C. (2024). Estrategias de transformación digital en empresas tradicionales. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(105), 289–302. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.105.19>

Caputo, A., Pizzi, S., Pellegrini, M. M., & Dabić, M. (2021). Digitalization and business models: Where are we going? A science map of the field. *Journal of Business Research*, 123, 489–501. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2020.09.053>

Castellano, N., & Díaz, B. (2021). Tecnologías de información y comunicación en la sociedad del conocimiento. *Revista Negotium*. <https://doi.org/10.5281/ZENODO.4765991>

CEPAL. (2021). *Transformación digital de las mipymes: Elementos para el diseño de políticas*. Comisión Económica para América Latina y el Caribe.

Clemons, E. K. (2019). *New patterns of power and profit: A strategist's guide to competitive advantage in the age of digital transformation*. Palgrave Macmillan.

Cozzolino, A., Verona, G., & Rothaermel, F. T. (2018). Unpacking the disruption process: New technology, business models, and incumbent adaptation. *Journal of Management Studies*, 55(7), 166–1202. <https://acortar.link/JHoxAB>

Díaz-Lazo, J., Pérez-Gutiérrez, A., & Florido-Bacallao, R. (2011). Impacto de las tecnologías de la información y las comunicaciones (TIC) para disminuir la brecha digital en la sociedad actual. *Cultivos Tropicales*, 32(1), 82–90. <https://bit.ly/3aWqiyK>

Flores-Cueto, J. J., Hernández, R. M., & Garay-Argandoña, R. (2020). Tecnologías de información: Acceso a internet y brecha digital en Perú. *Revista Venezolana De Gerencia*, 25(90), 504–527. <https://doi.org/10.37960/rvg.v25i90.32396>

Gielnik, M. M., Bledow, R., & Stark, M. S. (2020). A dynamic account of self-efficacy in entrepreneurship. *Journal of Applied Psychology*, 105(5), 487–505. <https://doi.org/10.1037/apl0000451>

Guaña-Moya, E. J., Alvear-Escobar, A. G., & Ortiz-Remache, K. J. (2015). Caracterización del consumidor digital ecuatoriano. *Revista Publicando*, 2(5), 226–242. <https://bit.ly/37QTrcW>

Hernández Sampieri, R., & Mendoza Torres, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

Yoni Mateo Valiente-Saldaña; Oscar Esteban Galvez-Moncada; Nadia Consuelo Terrones-Toribio; Manuel Edward Cosme-Urbina

Incá, R. A., Carreño, D. H., Flores, W. S., & Aguado, A. M. (2024). Gestión de cambio organizacional: Clave de éxito. *Revista Venezolana De Gerencia*, 29(Especial 12), 1620–1632. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.29.e12.46>

Méndez-Gutiérrez, X. M., Valiente-Saldaña, Y. M., Mantilla-Sevillano, J. E., & Gonzales-Rentería, Y. G. (2023). Transformación digital y su impacto en la gestión empresarial de empresas consultoras de talento humano. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 8(Supl. 1), 705–717. <https://doi.org/10.35381/r.k.v8i1.2837>

©2025 por el autor. 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/>)