Resumen

Las organizaciones contemporáneas operan en entornos altamente dinámicos y complejos, lo que las obliga a enfrentar procesos constantes de transformación para mantener su competitividad y sostenibilidad. En este contexto, la gestión del cambio organizacional se ha convertido en un elemento clave para la adaptación estratégica; por lo que persiste una indeterminación respecto a la selección de los modelos adecuados según las características propias de cada tipo de organización. Por lo que se propone un marco comparativo de los principales modelos de gestión del cambio organizacional, desde los enfoques clásicos hasta las propuestas más recientes, analizando sus fundamentos teóricos, el rol del agente de cambio, sus características, su aplicabilidad, así como sus ventajas, desventajas y procesos de implementación, con el fin de aportar criterios que orienten su adecuada selección y aplicación.

El estudio adopta un enfoque cualitativo, sustentado en la teoría fundamentada y la investigación-acción, apoyándose en fuentes de información secundaria. Como técnica de investigación se emplea la revisión documental, utilizando la metodología PRISMA para la identificación, selección y análisis sistemático de la literatura científica relevante. Este enfoque metodológico permite estructurar un análisis riguroso y comparativo de los modelos de gestión del cambio organizacional, contribuyendo a una comprensión integral del fenómeno y ofreciendo insumos teóricos que faciliten la toma de decisiones estratégicas en los procesos de cambio en los distintos tipos de organización (resultados y conclusión.

Palabras clave: Gestión del cambio, Agente de cambio, Liderazgo, Transformación, Cambio.

Abstract

Contemporary organizations operate in highly dynamic and complex environments, forcing them to undergo constant transformation processes to maintain their competitiveness and sustainability. In this context, organizational change management has become a key element for strategic adaptation; therefore, uncertainty persists regarding the selection of appropriate models based on the specific characteristics of each type of organization. This study proposes a comparative framework of organizational change management models, from the most classic to the most recent approaches, analyzing their underlying theoretical foundations, the role of the change agent, the characteristics of the models, their applicability, advantages, disadvantages, and implementation processes, in order to provide criteria to guide the correct selection and application of each model.

The study adopts a qualitative perspective based on grounded theory and action research, supported by secondary sources. Document review is used as the research technique, and the PRISMA protocol is applied for the search, selection, and review of relevant scientific literature. This methodological approach allows for a rigorous and comparative analysis of organizational change models, contributing to a better understanding of the phenomenon and providing theoretical input for making strategic decisions in change processes in different types of organizations.

Key words: Change management, Change agent, Leadership, Transformation, Change.