



Doi: <https://doi.org/10.70577/asce.v5i1.542>

Recibido: 2025-12-12

Aceptado: 2025-12-24

Publicado: 2026-01-12

Análisis de la efectividad de las estrategias de gestión del cambio en organizaciones educativas: Una revisión sistemática utilizando el método PRISMA.

Analysis of the effectiveness of change management strategies in educational organizations: A systematic review using the PRISMA method.

Autores

María Laura Llumiguano Llumiguano¹

<https://orcid.org/0009-0002-6943-5486>

lari31988@gmail.com

Unidad Educativa Comunitaria Intercultural

Bilingüe “Siete de Mayo”

Guaranda-Ecuador

María Ignacia Llumiguano Llumiguano²

<https://orcid.org/0009-0008-2087-9725>

llumiguanomaria35@gmail.com

Centro Educativo Comunitario Intercultural

Bilingüe Abya Yala

Guaranda-Ecuador

Miguel Ángel Amangandi Tamami³

<https://orcid.org/0009-0000-0079-5753>

fran_michael33@yahoo.es

Unidad Educativa Angel Polibio Chaves

Guaranda-Ecuador

Fernando Xavier Mena Paredes⁴

<https://orcid.org/0009-0004-1800-8040>

xavymena@gmail.com

Unidad Educativa Angel Polibio Chaves

Guaranda-Ecuador

Cómo citar

Llumiguano Llumiguano, M. L., Llumiguano Llumiguano, M. I., Amangandi Tamami, M. Ángel, & Mena Paredes, F. X. (2026). Análisis de la efectividad de las estrategias de gestión del cambio en organizaciones educativas: Una revisión sistemática utilizando el método PRISMA. *ASCE MAGAZINE*, 5(1), 274–293.

Resumen

La gestión del cambio en las organizaciones educativas se ha consolidado como un elemento primordial para garantizar la adaptación institucional en los retos de la innovación, la educación digital y las pedagogías contemporáneas. Así, la presente investigación tuvo por objetivo analizar la efectividad de las estrategias de cambio en el contexto educativo. La metodología fue a partir de una revisión sistemática siguiendo los lineamientos del modelo PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses) para garantizar rigurosidad y transparencia. Para esto, se identificaron, seleccionaron y evaluaron artículos entre 2020 y 2025 dentro de las bases de datos académicos Scopus, Eric, Dialnet, Google Académico, Scielo. Se utilizaron criterios de inclusión basados en estudios empíricos que indagan sobre los cambios institucionales, el liderazgo educativo, la innovación organizacional y el desempeño docente y administrativo. Los resultados mostraron que las estrategias de gestión del cambio más efectivas se relacionaban con el liderazgo transformacional, la comunicación en los diferentes niveles y el acompañamiento permanente del equipo. Se demostró que los enfoques colaborativos contribuyeron a la aceptación de las políticas institucionales y a la construcción de una cultura organizacional orientada a la mejora continua. Se concluyó que la efectividad de la gestión del cambio se basó de una planificación estratégica sólida, la participación del personal y el seguimiento continuo de los resultados. Esta investigación permitió demostrar que una gestión del cambio bien estructurada y participativa refuerza la innovación educativa y apoya en el desarrollo sostenible de las instituciones de educativas.

Palabras claves: Gestión del cambio, Organización Educativa, Innovación Educativa, Liderazgo Educativo



Abstract

Change management in educational organizations has established itself as a key element to ensure institutional adaptation to the challenges of innovation, digital education and contemporary pedagogies. Thus, the present research aimed to analyze the effectiveness of change strategies in the educational context. The methodology was based on a systematic review following the guidelines of the PRISMA (Preferred Reporting It) model.

ems for Systematic Reviews and Meta-Analyses) to ensure rigor and transparency., For this, articles were identified, selected and evaluated between 2020 and 2025 within the academic databases Scopus, Eric, Dialnet, Google Scholar, Scielo. Inclusion criteria based on empirical studies that inquire about institutional changes, educational leadership, organizational innovation, and teaching and administrative performance were used. The results showed that the most effective change management strategies were related to transformational leadership, communication at different levels and permanent team support. It was shown that collaborative approaches contributed to the acceptance of institutional policies and the construction of an organizational culture oriented towards continuous improvement. It was concluded that the effectiveness of change management was based on sound strategic planning, staff involvement and continuous monitoring of results. This research demonstrated that well-structured and participatory change management reinforces educational innovation and supports the sustainable development of educational institutions.

Keywords: Change management, Educational Organization, Educational Innovation, Educational Leadership

Introducción

La gestión del cambio en instituciones educativas se ha vuelto en un tema primordial en el ámbito educativo actual, marcado por cambios veloces en lo social, pedagógico y tecnológico. Las tácticas administrativas para la novedad pedagógica son esenciales para el ajuste y la optimización constante de los procesos de educación. (Guaña et al., 2021). En este sentido las instituciones educativas deben diseñar, implementar y evaluar estrategias destinadas a modificar los procesos, la cultura institucional con la finalidad de mejora el desempeño y adherirse a los desafíos contemporáneos. (Xinyue y Abdul , 2024). La calidad de la educación y el derecho a una enseñanza pertinente se necesita que dichas estrategias se articulen con las políticas educativas pertinentes y normativas vigentes.

En el contexto educativo actual se evidencio que varias instituciones educativas no cuentan con mecanismos sistemáticos coordinar el cambio institucional, Esto provoca dificultades en la introducción de nuevos procesos, así como la resistencia, la desconexión entre la administración y el profesorado, y la escasa innovación. En estos casos, la falta de mecanismos normativos y operativos genera interrogantes como ¿qué modelos de gestión del cambio serán más efectivos en el contexto educativo ecuatoriano para alcanzar el desarrollo institucional esperado? La falta de investigación pertinente a estos problemas locales justifica el estudio.

Este estudio resulta relevante desde le ámbito académico porque agrupa y sistematiza evidencia actual acerca de la gestión del cambio en las instituciones educativas, lo que aporta al conocimiento científico en esta área. De igual manera tiene pertinencia profesional y social al facilitar herramientas y directrices que pueden optimizar la capacidad institucional de adaptación, promover una cultura de mejora continua, favorecer el aprendizaje de los estudiantes. En el ámbito normativo beneficia a la literatura advierte que sin una gestión del cambio correctamente organizadas las instituciones educativas se orientan a fracasar (Gangayya y Sadashivamurthy, 2023).

La gestión del cambio es un campo multidisciplinario que une elementos de la cultura institucional, innovación y gestión del conocimiento. Por un lado (Boydak et al., 2021) realizo una investigación que se estructuro según el modelo fenomenológico, cualitativa, con una muestra aleatoria simple a 30 docentes de escuelas, mediante entrevistas semiestructuradas. Los resultados muestran que la gestión del cambio es primordial para la sostenibilidad y el progreso organizacional. Lo cual afirma que la incorporación de la tecnología y las tecnologías de la información en la educación es la clave



primordial para el cambio. Otro estudio (Albi et al., 2024) a través de una metodología cualitativa, para analizar sus datos consistía de tres etapas: reducción, presentación y conclusiones. Los resultados evidencian que las estrategias efectivas de gestión del cambio en la educación privada, la comunicación, la capacitación y una cultura de adaptación.

Por parte, (Avalos Guijarro, 2024) en su estudio titulado Gestión del cambio en instituciones educativas, mediante una metodología de revisión sistemática de la literatura. Los resultados muestran que el liderazgo transformacional, comunicación efectiva y la participación activa son primordiales para una gestión del cambio exitosa. Se concluye que las instituciones educativas deben priorizar el desarrollo de un liderazgo inclusivo y la implementación de enfoques pedagógicos. Se recomienda realizar estudios longitudinales para obtener datos a largo plazo de las estrategias de la gestión del cambio.

Por lo tanto, este estudio se justifica en la medida en que la revisión reúne y evalúa la evidencia más actual sobre la calidad de las revisiones sistemáticas en la educación superior. La relevancia de este estudio radica en que organiza los datos dispersos para generar aportes valiosos al campo de la innovación en la educación en el nivel medio superior.

A partir de lo anterior, la pregunta de investigación que orienta este estudio es: ¿Qué tan efectivas son las estrategias de la gestión del cambio implementadas en organizaciones educativas según la evidencia reportada en estudios recientes de los últimos cinco años? Para abordar esta cuestión, se establecen los siguientes objetivos específicos:

Identificar las principales estrategias de gestión del cambio aplicadas en organizaciones educativas.

Evaluar de las estrategias de gestión del cambio implementadas en organizaciones educativas.

Identificar los beneficios y desafíos de la gestión del cambio más utilizados en instituciones educativas y su alineación con la cultura organizacional.

Material y Métodos

Para analizar la efectividad de las estrategias de gestión del cambio utilizadas en las organizaciones educativas, se desarrolló una investigación de tipo revisión bibliográfica con enfoque descriptivo, siguiendo los lineamientos de la metodología PRISMA (Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses), que busca garantizar la transparencia, exhaustividad y reproducibilidad en el proceso de selección y análisis de los estudios incluidos en la revisión.

Para llevar a cabo esta revisión, se seleccionaron estudios científicos publicados en revistas especializadas y en bases de datos académicas como ERIC, Scielo, RedALyC, Dialnet y Google Académico. La búsqueda se centró en artículos publicados entre los años 2020 y 2025, utilizando palabras clave y operadores booleanos que permitieron combinar diferentes términos relacionados con el tema de investigación. Las palabras clave empleadas fueron: “gestión del cambio”, “organizaciones educativas”, “estrategias de cambio”, “educación”, “instituciones educativas”, entre otras, las cuales fueron combinadas con los operadores booleanos AND y OR, tanto en español como en inglés.

A continuación, se presentan las rutas de búsqueda empleadas en las distintas bases de datos consultadas:

Tabla 1

Estrategia de Búsqueda aplicada para la investigación

Base de datos	Estrategia de Búsqueda
Scielo	("gestión del cambio" AND "organizaciones educativas") OR ("estrategias de cambio" AND "educación")
Dialnet	("gestión del cambio" AND "efectividad") OR ("estrategias de cambio" AND "educación")
ERIC	("estrategias de gestión del cambio" AND "educación") AND ("efectividad" OR "resultados organizativos")
RedALyC	("gestión del cambio" AND "organizaciones educativas" AND ") + filtros: primaria, 2020-2025
Google Académico	"estrategias de gestión del cambio en organizaciones educativas" + filtros: desde 2020, idioma: español o inglés, fuentes científicas revisadas por pares

La investigación de información se ejecutó partiendo de criterios de inclusión y exclusión, para avalar la calidad y relevancia de los estudios escogidos:

Los criterios de inclusión establecidos fueron:

- Artículos que se enfoquen en la efectividad de las estrategias de gestión del cambio en organizaciones educativas
- Estudios que hagan referencias a instituciones educativas.
- Publicaciones académicas revisadas por pares.
- Artículos publicados en español o inglés.
- Estudios publicados entre los años 2020 y 2025.

En cuanto a los criterios de exclusión, se consideró:

- Investigaciones que estén fuera del ámbito educativo.
- Artículos que no aborden en la efectividad de las estrategias de gestión del cambio en organizaciones educativas
- Publicaciones no científicas, como blogs, revistas no arbitradas, informes no revisados por pares, etc.
- Estudios publicados antes de 2020 o en idiomas distintos al español o inglés.

El procedimiento de selección y evaluación de los estudios se realizó conforme a las pautas que propone la metodología PRISMA, lo cual garantizó la claridad y la consistencia en cada fase. En primer lugar, se encontraron los estudios pertinentes a través de la búsqueda en las bases de datos que se mencionaron previamente. Después se evaluaron los títulos y resúmenes de las investigaciones con el objetivo de establecer su relevancia, y se utilizaron los criterios de inclusión y exclusión para elegir los artículos finales que fueron analizados a fondo.

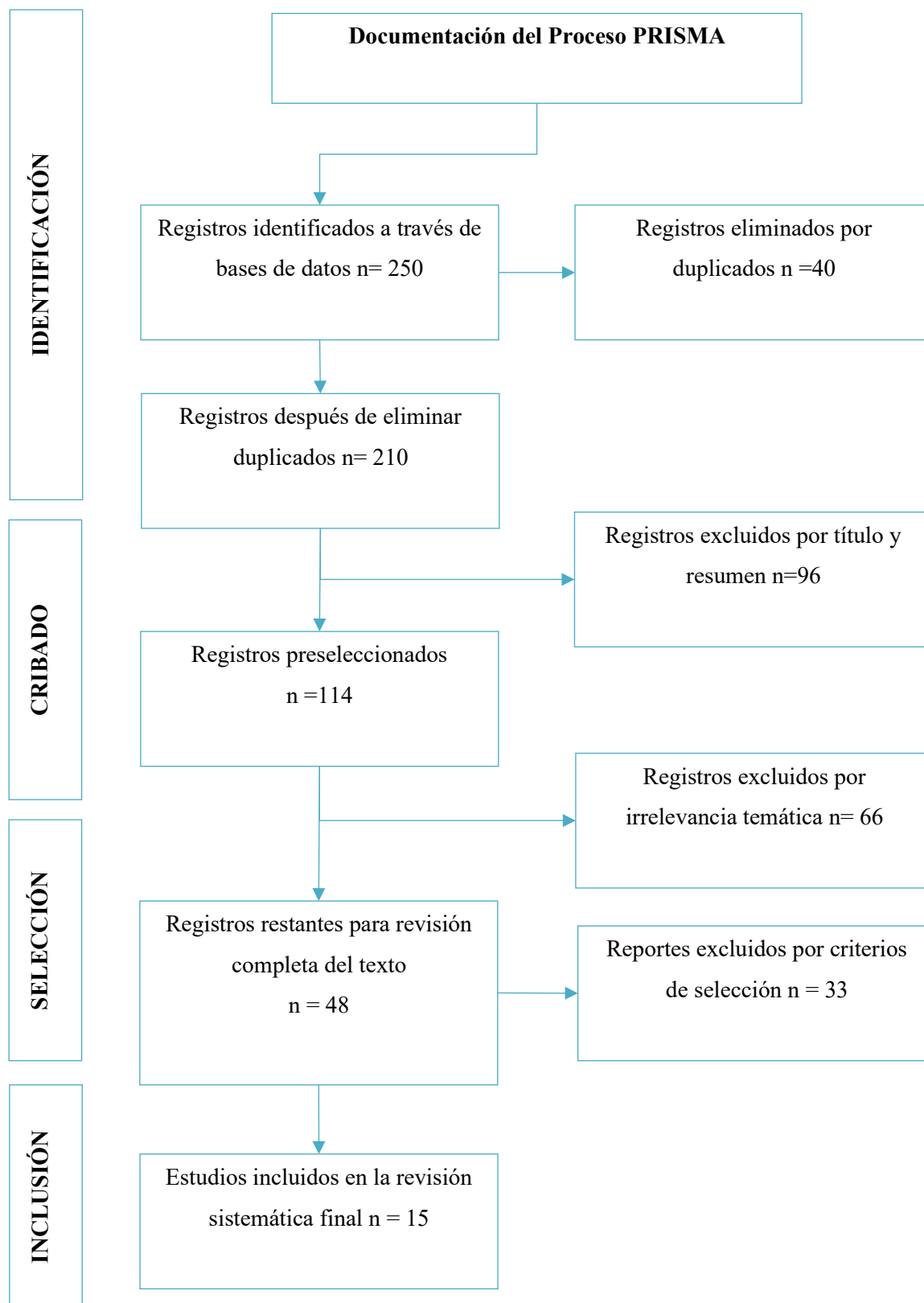
A continuación, se presenta el diagrama de flujo PRISMA /Figura 1), el cual ilustra las etapas de la selección y exclusión de estudios, así como las razones específicas para la exclusión de ciertos artículos.

Figura 1

Diagrama de flujo PRISMA

.

.



Finalmente, Se Procedió A La Extracción Y Organización De Datos Clave, Los Cuales Se Sistematizaron En Una Tabla En Anexos Con Los Siguietes Elementos: Autor/Año De



Publicación, Título Del Artículo, Repositorio/ Revista, Tipo De Estudio, Principales Resultados Y Conclusiones.

Resultados

La Gestión De Cambio Que Las Organizaciones Educativas Deben Establecer En Las Instituciones Hace Necesario Estudiar Los Procesos Que Llevan A Cabo Para Adaptarse A Nuevos Contextos, Mejorar Los Procedimientos Administrativos Y Pedagógicos Y Fortalecer La Cultura Institucional; Así Como Las Estrategias Que Desarrollan Para Planificar, Comunicar Y Poner En Marcha Las Transformaciones A Nivel Organizativo. La Identificación De Estas Estrategias Permite Desarrollar Modelos De Cambio Ajustados A Las Finalidades Y A Las Necesidades Del Profesorado Que Integran Las Instituciones Educativas. A Continuación, Se Presentan Los Hallazgos Más Relevantes En La Tabla 2.

- a) Identificar Las Principales Estrategias De Gestión Del Cambio Aplicadas En Organizaciones Educativas.

Tabla 2.

Sistematización de resultados para el objetivo 1

Título	Autor/ Año	Estrategias de gestión del cambio
Diseño del cambio en las organizaciones: una revisión sistemática de la literatura sobre el liderazgo transformacional basado en la intuición en la gestión de escuelas islámicas	(Novriyanto y Hidayat, 2025)	El liderazgo transformacional
Fomentando la transformación organizacional en la educación superior hacia el desarrollo sostenible	(Shoimah y Ayu, 2024)	Estrategias de capacitación y desarrollo profesional
Cultura organizacional escolar y liderazgo: tendencias teóricas y nuevas propuestas analíticas.	(Torres, 2022)	Cultura organizacional
Cultura organizacional y gestión del cambio en	(Poma y Evanán , 2021)	Cultura organizacional

instituciones educativas,
AYACUCHO 2020

Gestión del cambio: de la
teoría a la práctica

(Phillips y Klein , 2022)

Comunicar el cambio,
involucrar a las partes
involucradas a las partes
interesadas en todos los
niveles de la organización,
Cultura organizacional,
considerar la misión, visión
de la organización y brindar
apoyo e incentivos para el
cambio.

La Literatura Consultada Proporciona Evidencias Para Señalar Que Las Estrategias Con Las Que Se Fundamentan Los Modelos De Gestión Del Cambio En Las Instituciones Educativas Son El Liderazgo Transformacional, La Comunicación, La Participación Del Personal, La Formación Y El Desarrollo Profesional Estos Van En La Dirección De Mejorar La Cultura Organizativa, Promover La Innovación Pedagógica Y Asegurar La Continuidad Del Proceso De Cambio En Las Organizaciones. Educativas.

b) Evaluar De Las Estrategias De Gestión Del Cambio Implementadas En Organizaciones Educativas.

La Evaluación De Las Estrategias De Gestión Del Cambio Permitió Afinar Su Eficacia Y Su Grado De Complementariedad En Ocasiones Entre Los Objetivos Que Se Esperan Con Las Instituciones. Una Práctica Evaluativa Como La Del Caso De Las Instituciones Educativas Permite SaberCuál Les Son Las Prácticas Que, Dado El Caso De Los Cambios De Tipo Organizativo, Hacen Que Una Determinada Organización Sea Capaz De Mejorar Su Adaptabilidad En Los Procesos Relacionados Con La Administración Y La Educación, Así Como En Aquellos Que Hacen Referencia A La Definición De Una Cultura Institucional Que Armonice Con Los Cambios Que Se Encuentran Concretos. A Continuación, Se Presentan Los Hallazgos Más Relevantes En La Tabla 3.

Tabla 3.

Sistematización de resultados para el objetivo 2

Autor/ Año	Tipo de estudio	Muestra	Resultados
(Alsuwaidi et al., 2023)	Cuantitativa, a través de entrevistas a los miembros principales de la comunidad educativa.	Director, un profesor de primaria y un alumno de primaria.	Demostró que el director del colegio AI Asayel y Alef Education implementación con éxito el modelo de cambio de Lewin.
(Cobourn , 2025)	Estudio descriptivo-correlacional	100 docentes de las escuelas	Las estrategias del cambio tuvieron una



		primarias públicas del distrito de santa María	denominación Amplio de la misma manera la innovación educativa. Los resultados indican una correlación positiva moderada, el 21.3% de la varianza en la innovación.
(Yang, 2024)	Revisión sistemática descriptivos	Artículos científicos	Mejoras en el desempeño organizacional debido al correcto uso de las estrategias de gestión de cambio.
(Avalos Guijarro, 2024)	Revisión sistemática de la literatura.	Artículos científicos	Los resultados revelan que el liderazgo transformacional, la comunicación efectiva y la participación activa son primordiales para una gestión del cambio exitosa. Se evidencio que el liderazgo autocrático es el más utilizado en varias instituciones.
(Gallardo et al., 2024)	Revisión sistemática	Artículos científicos	La gestión del cambio promueve la excelencia académica, la equidad y la inclusión.
(Alvarado Rojas, 2024)	Cuantitativo, de tipo prospectivo transversal y de nivel explicativo.	70 trabajadores entre docentes y administrativos.	La correlación de Pearson evidencio un valor de 0.76 lo que manifiesta una fuerte relación positiva entre la gestión del conocimiento y la administración, el índice ($R^2=0,58$) lo cual mostraron el 58%

			de la variabilidad en la gestión administrativa.
(Morán et al., 2025)	Enfoque cuantitativo	Modelo Kurt Lewin, cuestionario de 20 ítems, con muestra de 123 docentes de una Unidad Educativa de la Provincia del Guayas, Ecuador	En el análisis de la correlación de Pearson arrojó una relación moderada entre la gestión del cambio y el desarrollo organizacional.
(Ramón-Cabrera, 2022)	Cuasiexperimental: dos grupos de control y experimental, con muestreo no probabilístico.	35 docentes en cada grupo	Se evidenciaron cambios en el comportamiento ético y formas de actuar de los docentes, se hallaron diferencias significativas en el grupo experimental bajaron los niveles de regular y bueno, incremento el nivel muy bueno en un 91.40%

Los estudios actuales revelan que las estrategias de gestión del cambio son más efectivas cuando incluyen el liderazgo transformacional, la participación activa del personal, la comunicación transparente o la capacitación continua. La evaluación de las estrategias de gestión del cambio permite identificar puntos fuertes como el aumento del compromiso docente o del desempeño organizacional, así como los puntos de interés que comprometen su proceso, ya que pueden hacer necesaria una resistencia al cambio, la falta de recursos o la falta de seguimiento a medio y largo plazo de estas estrategias. La evaluación de las estrategias de gestión del cambio permite orientar la toma de decisiones y genera también la sostenibilidad de los procesos de transformación en las instituciones educativas.

- c) Identificar los beneficios y desafíos de la gestión del cambio más utilizados en instituciones educativas y su alineación con la cultura organizacional.

El análisis de los beneficios y desafíos de la gestión del cambio nos ha permitido entender de qué forma las instituciones académicas han puesto en práctica una estrategia de cambio que las conducirá a una transformación organizativa que les permitirá adaptarse a nuevas realidades. Se entendió que la alineación con la cultura organizacional era un elemento determinante en la consecución del éxito en los procesos de cambio, ya que la cultura organizacional iba a influir no sólo en la aceptación o no de las estrategias por parte del personal, sino también en la sostenibilidad de los resultados alcanzados.

Tabla 4.

Sistematización de resultados para el objetivo 3

Autor/ Año	Beneficios	Desafíos
(Hifza et al., 2020)	Mejora del proceso del cambio institucional, posibilidades solución de problemas organizativos.	Resistencia al cambio (“resistencia”, variaciones temporales, una mala organización de la gestión del cambio la institución no la favorece.
(Zhang, 2023)	Liderazgo efectivo, visión compartida, involucramiento de stakeholders.	Líderes con competencias insuficientes, falta de visión o estrategia, dificultad con la participación al docente.

Los estudios que se han revisado indican que los principales beneficios eran mejorar el desempeño institucional, mejorar la forma de gestión de los procesos administrativos y pedagógicos, y ampliar el nivel de desarrollo del tipo de cultura organizacional del trabajo en equipo. Las estrategias que se consideraron exitosas propiciaron un liderazgo transformacional, una comunicación efectiva o eficiente y la participación activa del personal. En contrapartida, los principales desafíos que se identificaron fueron la resistencia al cambio, la falta de planificación estructurada y la existencia de liderazgos autoritarios o mal capacitados que limitaron las estrategias a desarrollar. Y la conclusión fue fundamental alinear la gestión del cambio y la cultura organizacional, a partir de lograr resultados sostenibles y mejorar la capacidad de adaptación de este tipo de lugares de educación.

Discusión

El análisis que se llevó a cabo sobre los resultados permitió afirmar que las estrategias de gestión del cambio más utilizadas en la educación institucional fueron el liderazgo transformacional, la participación del profesorado y la cultura organizacional. Estas evidencias coincidieron con los planteamientos de Novriyanto y Hidayat, (2025) quienes, por su parte, afirmaron que el liderazgo transformacional basado en la intuición incremento la cohesión de los equipos escolares, haciendo que las reformas de la institución fueran aceptadas. En conclusión, el liderazgo se consolidó como un modelo de la institución, en este primer estudio el liderazgo se había a orientado al tipo de motivación individual del directivo. Por su parte Shoimah y Ayu, (2024) que las estrategias de formación y de desarrollo profesional son el principal beneficio para poder cerrar el cambio, puesto que aumentan la competencia pedagógica y la cohesión institucional. Sin embargo, identificaron como principal punto de dificultad, la resistencia que presenta o parte de la organización para implementar nuevas prácticas formativas.

En contraste Torres, (2022) por su parte, considera la cultura organizacional escolar como un eje caracterizador de la efectividad de los cambios. A partir de su análisis, las organizaciones educativas con cultura participativa y valores compartidos obtuvieron los mayores mejoramientos en el momento de poner en acción las reformas. No obstante, advirtió que los modelos caracterizados por jerarquías rígidas limitan la apropiación colectiva de los cambios. De un modo equivalente, Poma y Evanán (2021) indicaron que el alineamiento entre la cultura organizacional y la gestión del cambio señala el éxito educativo de los procesos de cambio. Los autores se percataron de que las instituciones que habían establecido un clima de confianza y comunicación potenciaron la sostenibilidad de los procesos de mejora educativa, mientras que las organizaciones educativas con cultura autoritaria se ven afectadas por altos niveles de conflicto interno.

(Phillips y Klein, 2022) incorporaron un enfoque más pragmático al subrayar la necesidad de comunicar el cambio de forma efectiva e involucrar a todas las partes interesadas. Su estudio coincidió parcialmente con los anteriores al reconocer la importancia de la cultura organizacional, aunque incorporó el aspecto de la articulación de la misión, visión y valores de la institución como mecanismos que podrían acompañar e incentivar el cambio.

En síntesis, los diferentes autores coincidieron en que el liderazgo, la comunicación, y la cultura organizacional fueron los pilares fundamentales para el cambio institucional. Aunque en las diferentes obras, los autores aportaron diferentes enfoques. Así, mientras unos se centraron en la primacía del liderazgo transformacional (Novriyanto y Hidayat, 2025), otros enfatizaron la importancia de la formación docente (Shoimah y Ayu, 2024), la cohesión cultural (Torres, 2022; Poma y Evanán, 2021). Phillips y Klein 2022 adoptan, en cambio, un enfoque más estratégico que se orienta a la gestión del cambio en forma integral.

Las publicaciones revisadas reflejan una inclinación por el uso de modelos estructurados para la gestión del cambio, así como la búsqueda de una mayor alineación entre la cultura institucional y los procesos de cambio.

Alsuwaidi et al., (2023) sostienen que, en el contexto de una institución educativa, la implementación exitosa del modelo de Lewin se asocia con la disposición del liderazgo y la claridad de las etapas del cambio, lo que fue útil para incrementar la cohesión organizacional. Esto se relaciona de manera parcial con lo que reportaron Morán et al., (2025) quienes, en el contexto también del modelo de Lewin, comprobaron una relación moderada entre la gestión del cambio y el desarrollo organizacional, se concluyó que el compromiso de los docentes durante el cambio institucional.

Además, Cobourn , (2025) ha destacado la correlación positiva entre la gestión del cambio y la innovación educativa, afirmando que las prácticas ampliadas junto con el clima organizacional colaborativo. Sin embargo, señaló que la implementación de estas estrategias dependía de la apertura cultural y de la presencia de incentivos institucionales.

Yang, (2024) y Gallardo et al., (2024) coincidieron en los beneficios sistémicos del cambio institucional. Yang (2024) observó que las estrategias de gestión adecuadas facilitaban mejoras sostenidas en el rendimiento organizacional, mientras que Gallardo et al. (2024) mostraron que la gestión del cambio posicionaba la excelencia académica, la equidad y la inclusión como elementos centrales de una cultura institucional sólida.

Por otro lado, Avalos Guijarro, (2024) consolidó el liderazgo transformacional, la gestión comunicativa, y el involucramiento activo como los ejes de una administración del cambio exitosa. A pesar de esto, apuntó que el liderazgo autocrático era el más comúnmente usado, lo que se volvió un reto para aquellas instituciones que pretendían fomentar una cultura de participación. A

diferencia de Alvarado Rojas, (2024) estos resultados no se encontraban muy alineados, quien evidenció que la gestión del conocimiento y la administración educativa presentaban una relación positiva fuerte ($r = 0.76$), lo que testifica que la capacidad de aprendizaje organizacional estaba incidiendo de manera directa sobre la sostenibilidad del cambio. Por último, Ramón-Cabrera, (2022), a partir de un diseño cuasi experimental, mostró que los procesos de cambio institucional impulsaron modificaciones en el comportamiento ético y profesional de los docentes, lo que demostró un impacto cultural profundo. El grupo experimental mostró un aumento significativo en sus niveles de desempeño y compromiso, lo que sustentó la efectividad del cambio planificado.

Los beneficios más significativos con respecto a la gestión del cambio incluyen el avance en el desempeño organizacional, la innovación pedagógica, la equidad institucional y el fortalecimiento de la cultura colaborativa. Los más relevantes desafíos, en cambio, incluyen la resistencia al cambio, la prevalencia de liderazgos autoritarios, y la desarticulación de la cultura institucional con respecto a los procesos de cambio. El liderazgo transformacional y la comunicación efectiva, en los diversos contextos educativos estudiados, se configuraron como elementos transversales al éxito.

Finalmente los estudios de Hifza et al., (2020) y Zhang, (2023) se centraron en la gestión del cambio en las instituciones educativas y reportaron sobre los desafíos presentados por las culturas organizacionales, el liderazgo y la disposición a la innovación de las instituciones. Hifza et al. (2020) enfatizaron la mejora en el proceso de cambio en las instituciones como un beneficio, que está dirigido hacia la mayoría de la solución de problemas de gestión y organizacionales. Su estudio mostró cómo las integraciones de cambio y solución de problemas ayudaron a las instituciones a formar procesos más coherentes y alineados con sus objetivos. Sin embargo, los autores señalaron la resistencia al cambio como el desafío más significativo, junto con variaciones de tiempo, descomposiciones organizacionales internas y otros factores.

Zhang (2023) enfatizó que los beneficios más importantes estaban asociados con tener un liderazgo efectivo, una visión compartida y la participación activa de las partes interesadas en educación en todos los niveles del proceso. Estos aspectos contribuyeron a la cohesión institucional y la sostenibilidad continua de los cambios. Sin embargo, en su estudio se encontró dificultades vinculadas con los líderes que poseían competencias insuficientes, la falta de una estrategia clara

y limitada de la colaboración del personal docente en las fases de las tomas de decisiones, lo cual no se logró la excelencia del cambio organizacional.

En síntesis, los estudios coincidieron en la que la gestión del cambio efectivo dependió tanto de la capacidad del liderazgo y la comunicación al igual que el compromiso cultural de la institución

Conclusiones

Conclusión para el objetivo1. Los resultados mostraron que la gestión del cambio en las instituciones educativas beneficia el fortalecimiento del liderazgo, la mejora del clima organizacional y la optimización de los procesos administrativos y pedagógicos. Entre los más necesarios resaltaron la mejora del desempeño institucional, la innovación educativa y el desarrollo de una cultura colaborativa enfocada a la mejora continua. Aun así, las oposiciones al cambio, la ausencia de un plan en la parte de la organización y el liderazgo autocrático a la orden del día son factores que afectan la sostenibilidad de las transformaciones. Se concluye en que la integración de las estrategias de cambio dentro de la cultura organizacional resulta vital para asegurar la efectividad en los procesos de transformación educativa.

Las investigaciones analizadas apuntan a que las formas en que se gestionan las estrategias de cambio se centran en el liderazgo transformacional, en la comunicación organizacional a la parte docente, en la participación de los profesores y en el desarrollo profesional.

También se existe la implementación de otros enfoques reconocidos, como el de Kurt Lewin y sus cambios que idealmente se dan en etapas. Estas estrategias ayudan en la construcción de una cultura organizativa en la que el cambio se identifica y el cambio se mantiene en el ámbito de lo educativo. Se concluye que el cambio se sostiene en el compromiso de las personas y en la comunicación de los fines que la institución persigue.

Los estudios analizados concuerdan en que las estrategias de gestión del cambio son efectivas cuando en ellas se incluyen el liderazgo participativo, la comunicación horizontal y la evaluación continua de resultados, ya que la aplicación de tal gestión sólo generará mejoras en el rendimiento del docente, aumentará la eficiencia administrativa y contribuirá a fortalecer la identidad

institucional. Sin embargo, la efectividad disminuye cuando las instituciones en el proceso no fomentan la participación del personal ni garantizan la coexistencia entre los valores de la organización y las metas que persigue el cambio. De ahí que se afirme que una gestión del cambio eficaz requiere liderazgo comprometido, cultura organizacional flexible y procesos de comunicación permanentes.

Referencias Bibliográficas

- Albi, J., Ermalina, Seti , S., Maryama, S., y Kusumawati, B. (2024). Estrategias de gestión del cambio en el contexto educativo: Estudio de caso del colegio privado SMK X. *Edunity: Estudios sociales y educativos*, 3(3). <https://doi.org/10.57096/edunity.v3i3.236>
- Alsuwaidi, A., Alanasari, H., Almarzooqi, M., y Bin , S. (2023). Gestión del cambio: Estudio de caso de la escuela primaria Al Asayel. *Revista Europea de Negocios y Gestión Estratégica*, 8(1). <https://doi.org/10.47604/ejbsm.1894>
- Alvarado Rojas, Y. A. (2024). Conocimiento y administración: la gestión del cambio en una institución educativa pública, Huánuco, 2023. *Gaceta Científica*, 10(3), 124-130. <https://doi.org/10.46794/gacien.10.3.2270>
- Avalos Guijarro, A. (2024). Gestión del cambio en instituciones educativas: Estrategias administrativas para la innovación pedagógica. *RPCA Política y Ciencias Administrativas*, 3(1), 36 - 50. <https://doi.org/10.62465/rpca.v3n1.2024.7>
- Boydak, M., Yaraş , Z., y Yıldırım, F. (2021). Gestión del cambio organizacional en las instituciones educativas como organización de aprendizaje1. *Revista de Educación de Kastamonu*, 29(4), 273 - 282. <https://doi.org/10.24106/kefdergi.726516>
- Cobourn , J. (2025). Estrategias de gestión del cambio e innovación educativa en el distrito de Sta. Maria West. *Revista Internacional de Ciencia Innovadora y Tecnología de Investigación*. <https://doi.org/10.38124/ijisrt/25may1979>
- Gallardo, M., Murillo , N., y Landázuri , M. (2024). Gestión de cambio en instituciones educativas. *RECIAMUC*, 8(2), 14-22. <https://doi.org/10.26820/reciamuc/8>
- Gangayya , C., y Sadashivamurthy, P. (2023). Gestión del cambio en la educación. *Revista Internacional de Ciencias de la Salud y Afines*, 11(3). <https://doi.org/10.55691/2278-344X.1040>

- Guaña, E., Quinatoa, E., y Perez, M. (2021). Tendencias en la investigación sobre gestión del conocimiento en instituciones educativas. *Nexus Research Journal*, 67-82. <https://doi.org/10.5281/zenodo.5578964>
- Hifza, H., Susilawati, S., Nuraini, N., y Suriadi, S. (2020). Gestión del cambio en las instituciones educativas: problemas, causas y soluciones alternativas. *Al-Hayat: Revista de Educación Islámica*, 4(1), 69-78. <https://doi.org/10.35723/ajie.v4i1.91>
- Javaid, S., Noshaba, A., Islam, A., Aslam, S., y Ahmed, A. (2025). Cultura organizacional frente al proceso de gestión del cambio en las instituciones de educación superior: Contexto de un país en desarrollo. *International Journal of Innovative Research and Scientific Studies*, 8(3), 3210–3219. <https://doi.org/10.53894/ijirss.v8i3.7220>
- Morán, M., Correa, L., y Asencio, M. (2025). Gestión de cambio para el desarrollo organizacional en una Unidad Educativa de la provincia del Guayas. *Revista Latinoamericana de Calidad Educativa*, 2(2), 267-275. <https://doi.org/10.70625/rlce/186>
- Novriyanto, E., y Hidayat, R. (2025). Designing Change in Organizations: A Systematic Literature Review of. *Educational Journal of History and Humanities*, 4916. <https://doi.org/10.24815/jr.v8i3.48020>
- Phillips, J., y Klein, J. (2022). Gestión del cambio: de la teoría a la práctica. *Tendencias tecnológicas*, 67(1), 189–197. <https://doi.org/10.1007/s11528-022-00775-0>
- Poma, T., y Evanán, H. (2021). CULTURA ORGANIZACIONAL Y GESTIÓN DEL CAMBIO EN INSTITUCIONES EDUCATIVAS, AYACUCHO 2020. *Investigación*, 29(2), 31–51. <https://doi.org/10.51440/unsch.revistainvestigacion.29.2.2021.311>
- Ramón-Cabrera, F. (2022). Estrategias de gestión educativa para fortalecer la ética docente. *Cátedra*, 5(2), 35–54. <https://doi.org/10.29166/catedra.v5i2.3543>
- Shoimah, S., & Ayu, I. (2024). Fomentando la transformación organizacional en la educación superior hacia el desarrollo sostenible. *Pro-fit: Jurnal Penelitian Manajemen dan Akuntansi*, 15(2). <https://e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/profit/article/view/7356>
- Torres, L. (2022). Cultura organizacional escolar y liderazgo: tendencias teóricas y nuevas propuestas analíticas. *12(4)*, 254. <https://doi.org/10.3390/educsci12040254>
- Xinyue, Z., y Abdul, M. (2024). Revisión de la literatura sobre la gestión eficaz de las organizaciones educativas. *Jurnal Pendidikan Awal Kanak-kanak Kebangsaan*, 13(2), 49-57. <https://doi.org/10.37134/jpak.vol13.2.5.2024>



- Yang, J. (2024). Estrategias de gestión del cambio y eficacia organizativa en las universidades chinas. *Revista Internacional de Estudios de Investigación en Educación*, 13(3), 159-171. <https://doi.org/10.5861/ijrse.2024.24614>
- Zhang, L. (2023). Explorando el papel de los líderes educativos en la gestión y el liderazgo de iniciativas de cambio en las escuelas. *Academy of Educational Leadership Journal*, 27(2), 1-3. <https://www.abacademies.org/articles/exploring-the-role-of-educational-leaders-in-managing-and-leading-change-initiatives-in-schools-15997>

Conflicto de intereses:

Los autores declaran que no existe conflicto de interés posible.

Financiamiento:

No existió asistencia financiera de partes externas al presente artículo.

Agradecimiento:

N/A

Nota:

El artículo no es producto de una publicación anterior.