

TRABAJO DE GRADO

Opción Práctica y Pasantía

Liderazgo Adaptativo como Impulsor de la Transformación Digital Organizacional en
Colombia

Corporación Universitaria Remington

Facultad de Ciencias Empresariales

Administración de Negocios Internacionales

Administración de Empresas

Luisa Fernanda Nieva Valencia

Nicolas Felipe Pérez Ochoa

Tutor: Oscar Arley Meneses Zapata

Opción de trabajo de grado. Seminario de Liderazgo Adaptativo

2026

Agradecimientos

Expresamos el más sincero agradecimiento a Dios, por ser guía permanente y fuente de fortaleza durante el desarrollo de este proceso académico. A nuestras familias, por su apoyo incondicional, comprensión y acompañamiento constante, los cuales fueron fundamentales para la culminación de este logro. A la institución académica, por brindarnos la formación integral y las herramientas necesarias para mi desarrollo profesional. A los docentes, por su orientación, disposición y valiosos conocimientos compartidos a lo largo de mi proceso de formación. De manera especial, al director de este trabajo de grado, por su asesoría, dedicación y acompañamiento permanente, que contribuyeron significativamente al desarrollo y culminación de esta investigación.

Tabla de Contenidos

| | |
|---|----|
| Resumen..... | 5 |
| Problemática abordada en la práctica o pasantía..... | 6 |
| Pregunta de Investigación | 9 |
| Objetivos | 10 |
| Objetivo general | 10 |
| Objetivos específicos | 10 |
| Metodología | 11 |
| Resultados | 13 |
| Identificación de los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad, en contextos organizacionales actuales, a partir de su fundamentación teórica | 13 |
| Relación entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital, en el entorno empresarial contemporáneo | 16 |
| Beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas | 19 |
| Conclusiones | 23 |
| Referencias | 25 |

Índice de tablas

| | |
|--|----|
| Tabla 1 Posibles beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas | 20 |
|--|----|

Resumen

El presente trabajo, se orienta hacia la revisión bibliográfica sobre el liderazgo adaptativo como enfoque estratégico para la transformación digital empresarial contemporánea, analizándose en la misma como el mencionado liderazgo promueve una cultura de experimentación y descentraliza decisiones, con lo cual se logra una mejor adaptabilidad de las organizaciones y sus recursos humanos ante posibles cambios, en este caso específico, los relacionados por la implementación de herramientas de transformación digital. La investigación, se desarrolló bajo una metodología de tipo descriptiva, con enfoque cualitativo, ejecutándose la debida revisión documental relacionada con la temática a investigar (liderazgo adaptativo y su relación con la transformación digital), sustentándose la misma en fuentes de datos académicas como Scopus, Scielo, bases de datos gubernamentales, repositorios institucionales, etc. Asimismo, se definen dentro de su estructura tres objetivos específicos que responden a: identificar los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad, en contextos organizacionales actuales, a partir de su fundamentación teórica, establecer la relación existente entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital, en el entorno empresarial contemporáneo y describir los beneficios derivados del liderazgo adaptativo en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas, concluyéndose que dicho modelo, a partir de los elementos que contiene, se considera óptima su implementación en organizaciones que implementen la transformación digital, considerándose con este capaces de enfrentar los cambios que los mismos promueven y generando beneficios a favor de las empresas, relacionados no solamente con sus procesos tecnológicos, sino organizacionales y operativos.

Palabras clave: Liderazgo adaptativo, transformación digital, gestión del cambio, cultura organizacional, innovación organizacional

Problemática abordada en la práctica o pasantía

Las organizaciones contemporáneas, respondiendo a las exigencias de un contexto empresarial moderno, han instaurado la transformación digital con el fin de fortalecer la competitividad, estimular la capacidad de innovación y optimizar la productividad. No obstante lo anterior, se conoce sobre la existencia de barreras para una óptima implementación de esta, que no solamente responden a factores tecnológicos o financieros (como la inversión), sino a estilos de liderazgo tradicionales, que en los momentos actuales no son capaces de gestionar procesos en entornos caracterizados por la incertidumbre y los cambios disruptivos derivados del desarrollo tecnológico.

Guardando relación con lo anterior, Muñoz (2024) plantea que:

La implementación de la transformación digital, si bien es una necesidad empresarial urgente, presenta desafíos y resistencias en el contexto empresarial global, que requieren un liderazgo astuto y reflexivo para su superación, debiéndose enfatizar más en las habilidades de adaptabilidad y agilidad dentro del contexto empresarial y teórico.

Ciertamente, son habilidades fundamentales para los líderes en la era digital, que les permite una respuesta rápida y efectiva a las constantes innovaciones tecnológicas y a los cambiantes requisitos del mercado. (p. 9)

Sin lugar a dudas, se trata de que las organizaciones modernas cuyas estrategias se visionen hacia el uso de las herramientas que contienen la transformación digital, enfoquen su direccionamiento mediante líderes capaces de gestionar estos tipos de procesos, logrando que las empresas bajo su mando, a la vez que invierten recursos en nuevas tecnologías, estén preparadas para adaptarse, desarrollarse y sostenerse en el tiempo sin ningún tipo de contratiempos.

De otra parte, al analizar el contexto empresarial colombiano a lo largo de los últimos años, se corrobora mediante Confecámaras (2026) que: “entre 2022 y 2025, se crearon cerca de 306.000 organizaciones, con presencia regional en 32 departamentos y 129 municipios de la nación” (p. 1). Indudablemente, se percibe un tejido empresarial en expansión en la nación, conformado por micros, pequeñas y grandes empresas que, independientemente de su tamaño o sector económico, deben responder a las exigencias del mundo moderno actual, dentro de las cuales se encuentra la implementación y explotación de herramientas de la transformación digital.

En este contexto, se puede pensar que en estas empresas al establecerse estrategias relacionadas con dicha transformación, se han evaluado las diferentes variables necesarias a tener en cuenta para un óptimo funcionamiento organizacional; sin embargo, la realidad es otra. Según estudios realizados por el Centro de Investigación y Desarrollo en Tecnología de la Información y las Comunicaciones (CINTEL, 2026), se conoce que:

Un gran desafío para el gremio empresarial colombiano, reside en los desbalances entre las capacidades digitales y las organizacionales, evidentes en la comparación por dimensiones: en algunos casos las empresas disponen de infraestructura y herramientas, pero carecen de liderazgo, cultura de innovación o gestión del cambio, sumado a la fragmentación de iniciativas digitales sin una hoja de ruta clara, la concentración de avances en ciertas dimensiones (por ejemplo, experiencia del cliente), en detrimento de procesos internos y del modelo de negocio. (pp. 30, 33)

Evidentemente, mediante el criterio anterior, se corrobora una total desarticulación entre el modelo de liderazgo idóneo para gestionar procesos de cambio y la propia transformación digital.

En este orden de ideas, es importante considerar el liderazgo adaptativo como enfoque estratégico para la transformación digital en las organizaciones contemporáneas, a partir de lo planteado por Gutiérrez (2019), quien afirma que:

En el liderazgo adaptativo, se toman en consideración aspectos que otros enfoques de liderazgo no contemplaban tales como: la capacidad de adoptar posturas nuevas a las establecidas con anterioridad, capacidad de análisis, capacidad de reinención y búsqueda de elementos nuevos y favorecedores para enfrentar situaciones problema. (p. 25)

A saber, el mencionado liderazgo busca, mediante el aprendizaje organizacional continuo, promover acciones de innovación y experimentación, que ayudan en la óptima reconfiguración empresarial, minimizando la resistencia al cambio de las personas.

En consecuencia, ante la brecha identificada entre los procesos de transformación digital y las capacidades organizacionales en empresas colombianas, surge la presente idea de investigación, orientada hacia el análisis del liderazgo adaptativo, como un modelo capaz de interrelacionar diferentes factores, tales como: la cultura organizacional, el direccionamiento estratégico y la tecnología. A partir de lo anterior, se lleva a cabo una revisión teórica, con el fin de analizar su capacidad para optimizar la gestión de procesos de cambio originados por la transformación digital, así como su incidencia en la probabilidad de éxito en contextos empresariales colombianos, diseñándose a tales efectos la siguiente pregunta de investigación.

Pregunta de Investigación

¿Cómo incide el liderazgo adaptativo en la optimización de los procesos de transformación digital, en las organizaciones contemporáneas?

Objetivos

Objetivo general

Analizar el liderazgo adaptativo como enfoque estratégico de gestión organizacional y su incidencia en la optimización de los procesos de transformación digital, en las organizaciones contemporáneas.

Objetivos específicos

Identificar los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad, en contextos organizacionales actuales, a partir de su fundamentación teórica.

Establecer la relación existente entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital, en el entorno empresarial contemporáneo.

Describir los beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas.

Metodología

El presente trabajo se lleva a cabo bajo una metodología de tipo descriptiva, toda vez que en el mismo se realiza el análisis de un modelo específico de liderazgo, en este caso el adaptativo, basado categóricamente en las características de este tipo de estudio, es decir, es aquel que: “puntualiza las características y rasgos de conceptos, fenómenos, variables o eventos en un contexto particular, estableciendo y evaluando estos últimos, además del fenómeno o propuesta citado” (Hernández et al., 2018, p. 141).

Asimismo, el mismo se asocia con un enfoque cualitativo, partiendo del hecho que se logra identificar los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad en contextos organizacionales actuales. A partir de su fundamentación teórica, se establece la relación existente entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital, en el entorno empresarial contemporáneo, así como también se describen los beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas, por medio de una rigurosa revisión bibliográfica actualizada presente en diferentes bases de datos y repositorios institucionales, o sea, libros, artículos, trabajos de grado, informes, etc., que han sido resultado de investigaciones relacionadas con la temática, estableciéndose lo planteado por Hernández (2018) quien expresa que:

Los estudios cualitativos se centran en ahondar fenómenos, examinándolos desde el punto de vista de los autores, siendo abiertos, expansivos y basados en la experiencia de las personas. Asimismo, aprecian procesos y formulan teorías basadas en las percepciones de los investigadores. (p. 449)

En síntesis, es un trabajo desarrollado por medio de una revisión documental con su respectiva compilación y comentarios acerca de lo planteado sobre la temática por los autores seleccionados, lo que permite el análisis propuesto y la formulación de conclusiones sobre cuál es la incidencia del liderazgo adaptativo, como enfoque estratégico de gestión organizacional, en la optimización de los procesos de transformación digital, en las organizaciones contemporáneas. Lo anterior, con el fin de verificar la hipótesis de que el mencionado liderazgo incide en la optimización de dichos procesos.

Resultados

A continuación, se describen los resultados obtenidos por medio de la respectiva revisión bibliográfica, respondiendo con ello la pregunta de investigación planteada y dando cumplimiento a su vez a los objetivos propuestos.

Identificación de los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad, en contextos organizacionales actuales, a partir de su fundamentación teórica

El modelo de liderazgo adaptativo, cuyo surgimiento se remonta a los años 90 (como ya se ha planteado con anterioridad), se orienta fundamentalmente a preparar a las personas para el cambio, más allá de brindar soluciones a problemas previamente definidos, como lo hace el modelo de liderazgo tradicional. Por esta razón, el mismo contiene diferentes elementos que a la vez que lo hacen distintivo del resto, posibilitan su implementación y práctica en contextos organizacionales actuales, caracterizados por constantes cambios como consecuencia de procesos de globalización.

Guardando relación con lo anterior, De la Cruz et al. (2026) plantea que:

A diferencia de los modelos tradicionales, el liderazgo adaptativo enfatiza tres elementos fundamentales: la capacidad de flexibilidad cognitiva, de aprendizaje continuo, y de resiliencia, lo cual resulta especialmente relevante, en escenarios donde la rapidez de respuesta y la capacidad de adaptación son factores, críticos para la competitividad empresarial. (p. 50)

Sin lugar a dudas, el mencionado liderazgo mediante estos elementos logra que las organizaciones se ajusten y respondan de manera más efectiva a las exigencias del mercado moderno actual, siendo necesario bajo este criterio profundizar en cada uno de los mismos.

Según Zanetti (2025), “el liderazgo adaptativo en contextos organizacionales actuales se distingue por su capacidad de flexibilidad cognitiva, considerando que constantemente realiza el monitoreo de indicadores administrativos, operativos y financieros, ajustando procedimientos y prioridades, según las fluctuaciones del mercado” (p. 2239).

En ese sentido, se corrobora que este tipo de liderazgo propone el desarrollo de estrategias flexibles organizacionales que abarquen todos los procesos que se llevan a cabo en las mismas y estén alineadas con los cambios del entorno, como forma de anticipar escenarios futuros provocados por constantes transformaciones en este, todo lo cual optimiza la sostenibilidad y prosperidad empresarial. Es decir, dicha flexibilidad se basa en no estancar a las organizaciones bajo directrices y decisiones rígidas, sino liderarlas sobre aquellas que verdaderamente respondan a las necesidades actuales, mediante la aceptación de las exigencias que imponga el mundo empresarial moderno.

De otra parte, al analizar la capacidad de aprendizaje continuo, también presente en el liderazgo adaptativo, se reconoce que, con la misma los líderes de las organizaciones están en el deber de ejecutar acciones que fortalezcan sus saberes, no sobre la base de fenómenos nuevos, sino basados fundamentalmente en experiencias anteriores, corroborando Planas (2018), a tales efectos que: “por medio del aprendizaje continuo, el liderazgo adaptativo es capaz de identificar los errores como “experiencias de sabiduría” para aprender de ellas” (p. 27).

En esencia, se trata de un aprendizaje constante que va más allá del aumento de conocimiento, sino en aprender a partir de situaciones pasadas, errores y la interacción con el entorno, buscando que tanto la organización como sus líderes, ajusten sus comportamientos en

función de dicho conocimiento, es decir, contar con respuestas efectivas ante desafíos emergentes.

Por su parte, cuando se habla de capacidad de resiliencia en el liderazgo adaptativo, podría considerarse como uno de los elementos más relevantes de dicho modelo, considerando que, con la misma, los líderes sostienen sus capacidades de actuar y condicionar el destino de la organización, en medio de la incertidumbre y la presión. Relacionado a lo anterior, puede corroborarse que “la resiliencia en el liderazgo adaptativo, se construye a través de la capacidad de anticipar cambios, adaptarse a nuevas condiciones y aprender de experiencias pasadas, integrando los aprendizajes, en ciclos de mejora continua” (Zanetti, 2025, p. 2245).

Indudablemente, se trata de una capacidad capaz de mantener el equilibrio organizacional frente a determinados cambios, con la convicción de vencer los obstáculos y seguir avanzando mediante la admisión de errores como oportunidades de mejora. O sea, mediante este elemento se logran reorganizar estrategias preconcebidas, a través del análisis de lo que ocurre, con el objetivo de lograr eficiencia en los procesos organizacionales pese a la situación de caos presente.

En conclusión, puede evidenciarse que el liderazgo adaptativo mediante estos tres elementos se convierte en un modelo totalmente aplicable en organizaciones modernas, considerando que, mediante su aplicación, las mismas estarían en condiciones de darle respuesta oportuna a situaciones adversas que podrían incidir de forma negativa en su funcionamiento. Es importante destacar que, a estos elementos se suman otros que no dejan de ser relevantes, como son: capacidad de pensamiento sistémico, capacidad de gestión emocional y autocontrol,

capacidad de innovación etc., que se encuentran estrechamente vinculados a los anteriormente mencionados.

Sin embargo, más allá de dicha fundamentación teórica se percibe que estos elementos no funcionan de manera independiente, sino que construyen una lógica integradora capaz de reconfigurar el liderazgo tradicional por medio de un nuevo enfoque. En ese sentido, se reconoce como hallazgo que la efectividad del modelo de liderazgo examinado, está condicionada por dicha integración dentro del proceder organizacional, todo lo cual hace posible la generación de impactos positivos en escenarios modernos. No obstante lo anterior, es necesario resaltar que dicha efectividad pudiera verse limitada por la resistencia al cambio, típico de organizaciones rígidas, así como por su escasa capacidad para articular los referidos elementos de manera armónica.

Relación entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital, en el entorno empresarial contemporáneo

Una vez analizados los elementos del liderazgo adaptativo que hacen posible su aplicabilidad, se puede inducir que existe una gran relación entre este y los procesos de transformación digital en el entorno empresarial contemporáneo, todo lo anterior, a partir de lo planteado por Quintero (2025), cuando afirma que:

El liderazgo adaptativo, es realmente el impulso detrás de la transformación digital en la era de las tecnologías emergentes. Sin líderes que orienten a las organizaciones en contextos de incertidumbre tecnológica y regulatoria, la digitalización seguirá siendo una promesa no cumplida. Para lograr una transformación efectiva, se necesitan líderes que reconozcan las oportunidades integradas que ofrecen las tecnologías emergentes. (p. 84)

Según lo expuesto por medio del referido autor, en contextos organizacionales actuales donde se lleve a la práctica la inserción de herramientas digitales, se hace imperiosa la incorporación del liderazgo adaptativo, considerando que en este caso, los líderes por medio de los elementos que contiene dicho modelo, son capaces de diseñar las estrategias necesarias para adaptar a la organización ante semejante fenómeno.

Asimismo, García (2026) expone que:

El liderazgo adaptativo, es efectivo no solo para afrontar la incertidumbre, sino que además lleva a adquirir competencias digitales y socioemocionales para contrarrestar la automatización con crecimiento humano. Considerando, que la transformación digital no se trata únicamente de hardware o software, sino que tiene un enfoque primordial en las personas, se requieren líderes que generen confianza, que estén al lado de los demás en lugar de imponer, y que fomenten el aprendizaje constante aun cuando el camino se torna complicado. (p. 64)

Sin dudas, el liderazgo adaptativo es la herramienta ideal para afrontar procesos de transformación digital en las organizaciones contemporáneas. En este caso, los autores reconocen que el papel de los líderes va más allá de resolver la incertidumbre que ocasiona la llegada de nuevos procedimientos relacionados con herramientas digitales, sino que el rol fundamental de los mismos recae sobre la capacidad de aprendizaje y el trabajo en equipo que se realice, orientado hacia la asimilación y adaptación de la organización en dichos escenarios.

Efectivamente, es un modelo con el cual los líderes no imponen, sino que ofrecen transmiten y renuevan constantemente sabiduría, confianza y resiliencia, elementos necesarios para sobrellevar el impacto que produce la inserción de las nuevas tecnologías en el nivel

empresarial, entiéndase, uso de la inteligencia artificial para la consolidación y conformación de informes, programas de marketing, ventas, facturación, etc., que necesariamente tienen que ser ejecutados por el talento humano.

En esencia, toda empresa que admita la incorporación de herramientas digitales en la actualidad debe redefinir, entre otros aspectos, la cultura organizacional. Se trata de hábitos y comportamientos que pasan de un esquema tradicional a otro más técnico, al que necesariamente hay que adaptarse. Sin embargo, esto no se logra con estrategias impositivas, sino con actualización del conocimiento constante, aprendiendo desde los errores y de cada uno de los miembros de la organización y generando confianza y seguridad en el espacio organizacional, todo lo cual se logra con la implementación del liderazgo adaptativo.

En efecto, mientras la revisión de la literatura detalla el rol del liderazgo adaptativo en la aceptación del cambio tecnológico por medio del desarrollo de capacidades organizacionales, con el examen realizado se determina como hallazgo que, la transformación digital depende en gran medida del referido modelo, debiéndose reconocer como mediador entre las exigencias digitales y las dinámicas humanas necesarias para su implementación. No obstante lo anterior, se reconoce la existencia de una posible tensión estructural en dicha relación, teniendo en cuenta que los entornos con transformación digital se caracterizan por cambios constantes, los que pueden desfasarse con los tiempos requeridos para adaptarse a estos, generándose un margen de incertidumbre en su materialización.

Beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas

Teniendo en cuenta, que el liderazgo adaptativo es un modelo idóneo a implementar en organizaciones contemporáneas donde se inserten procesos de transformación digital, es pertinente conocer los beneficios que proporciona el mismo en dicho escenario, considerando que este no solo gestiona la incorporación de herramientas tecnológicas, sino también los cambios culturales que ellas traen consigo.

En este contexto, Jiménez y López (2025) consideran que:

El liderazgo adaptativo, como modelo estratégico implementado en la incorporación de procesos de transformación digital, al llevar a cabo la movilización a las personas, gestionar tensiones y fomentar la participación activa en la solución de problemas complejos, no impone soluciones, sino que logra facilitar el aprendizaje colectivo organizacional y la innovación distribuida, al mismo tiempo que fomenta la seguridad psicológica, escucha activamente las necesidades del equipo y ejecuta el ensayo y error como parte del aprendizaje. (p. 13)

Por otro lado, Bravo et al. (2025) corrobora que:

En los procesos de transformación digital, son varios los beneficios organizacionales que trae consigo el liderazgo adaptativo, a partir de su efectividad en la gestión de la incertidumbre, el mismo facilita procesos de transformación profunda mediante una visión compartida, una comunicación empática y un enfoque inclusivo de la toma de decisiones. (p. 54)

Indudablemente, por medio del liderazgo adaptativo en el escenario comentado, las organizaciones logran un óptimo fortalecimiento, considerando la gestión del conocimiento que proporciona dicho modelo, así como la optimización de los flujos de información empresarial y la participación colectiva en la toma de decisiones. A saber, se potencian las capacidades organizacionales tanto estratégicas como operativas, al mismo tiempo que se enfrentan los posibles cambios que ocasiona la transformación digital.

Asimismo, como forma de consolidar los posibles beneficios derivados del liderazgo adaptativo en los procesos de transformación digital en organizaciones contemporáneas, puede establecerse una relación entre algunos de los elementos que dicho modelo contiene y los resultados organizacionales que genera, los que se detallan a continuación por medio de la tabla número 1.

Tabla 1

Posibles beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital, en organizaciones contemporáneas

| Elemento del liderazgo adaptativo | Beneficio derivado |
|-----------------------------------|---|
| Flexibilidad | Mejora la toma de decisiones a partir de que se analizan situaciones por medio de diferentes enfoques. |
| Aprendizaje continuo | Genera la consecución de nuevas ideas que pueden ser utilizadas en procesos de innovación. |
| Resiliencia | Promueve la confianza y actitudes positivas generando un mayor compromiso ante el cambio por parte de los trabajadores. |
| Innovación | Con la generación de nuevas soluciones se obtiene una mayor eficiencia organizacional. |
| Pensamiento sistémico | Fortalece la toma de decisiones gerenciales, excluyendo soluciones parciales. |

Nota. Elaborado a partir de consideraciones propias de los autores.

Indiscutiblemente, el liderazgo adaptativo, una vez implementado en procesos de transformación digital, al mismo tiempo que se enfrenta a los cambios generados por estos, genera beneficios que en gran medida fortalecen el funcionamiento empresarial, haciendo posible la sostenibilidad y posicionamiento organizacional en el transcurso del tiempo, pese a las posibles amenazas del entorno.

Concluyentemente, la teoría examinada permitió corroborar como hallazgo en dicho examen que, estos beneficios no se obtienen de forma automática una vez implementados los procesos de transformación digital, sino que están condicionados por la gestión del liderazgo adaptativo mediante su capacidad de integrar varios elementos, entiéndase: flexibilidad, aprendizaje continuo, resiliencia, etc., pudiéndose ver limitado su alcance por la escasa cultura organizacional, así como también por la resistencia al cambio.

Por tanto, resulta importante que los integrantes del gremio empresarial colombiano tengan en cuenta las características y fines del liderazgo adaptativo, considerándolo como un modelo de necesaria implementación ante posibles cambios o exigencias del entorno, en el caso de estudio específico, los relacionados con los procesos de transformación digital que hoy en día aun atentan en contra del óptimo funcionamiento organizacional en todo el mundo, concibiéndolo no solo como mecanismo de respuesta, sino como una herramienta capaz de generar diferentes capacidades que benefician de manera general a las organizaciones.

Conclusiones

Mediante la identificación de los elementos del liderazgo adaptativo que sustentan su aplicabilidad en contextos organizacionales actuales, a partir de su fundamentación teórica, pudo corroborarse que dicho modelo difiere de los tradicionales, orientadas cada una de sus características a la consecución de adaptabilidad de las organizaciones, ante los diferentes desafíos del entorno empresarial. Ciertamente, se trata de diferentes elementos que conllevan a la identificación plena del liderazgo adaptativo, haciéndolo distintivo dentro del direccionamiento estratégico.

Se reconoce, que existe una gran relación entre el liderazgo adaptativo y los procesos de transformación digital en el entorno empresarial contemporáneo, toda vez que, con la aplicación de dicho modelo, las organizaciones son capaces de responder de manera óptima por medio de diferentes transformaciones, no solamente en el orden tecnológico, sino generando un nuevo comportamiento organizacional y humano, es decir, con este tipo de liderazgo en el escenario comentado, se logra realizar cambios estructurales, operativos y organizativos, como resultado de la incorporación de nuevas estrategias, que dan respuesta oportuna a posibles amenazas.

Al describir los beneficios derivados del liderazgo adaptativo, en los procesos de transformación digital en organizaciones contemporáneas, se logra comprender que, mediante los mismos, se puede obtener un desarrollo y sostenimiento exitoso de la organizaciones frente a determinados cambios, pudiendo ser adaptados a otras situaciones similares, considerando que estos, principalmente, se orientan hacia un óptimo funcionamiento organizacional, que van desde la constante gestión del conocimiento hasta la obtención de óptimos índices de eficiencia por medio de la innovación.

Desde una perspectiva estratégica y gerencial, se concluye que el liderazgo adaptativo es un modelo de dirección estratégica que, a través de su implementación, contribuye al desarrollo de capacidades directivas orientadas a la interpretación de entornos cambiantes, lo que favorece la toma de decisiones acertadas y la consecuente gestión del cambio. En este sentido, su práctica fortalece la formulación de estrategias flexibles, robusteciendo con ello el desempeño y la capacidad de respuesta organizacional.

Referencias

- Bravo, I , Hurtado, H., López, P. y Proaño, E. (2025). *Transformación digital y resiliencia organizacional en entornos postpandémicos*. Revista científica: Ciencia y Método, 3(2), 44-58. Recuperado el 23 de abril de 2026, de <https://revistacym.com/index.php/home/article/view/4/24>
- CINTEL. (2026). *Transformación digital en las empresas colombianas. Impulsores, limitantes, desafíos, oportunidades y estrategias de evolución*. Recuperado el 12 de abril de 2026, de <https://cintel.co/estudio/transformacion-digital-en-las-empresas-colombianas-impulsores-limitantes-desafios-oportunidadesy-estrategias-de-evolucion/>
- Confecámaras. (2026). *Creación de empresas en Colombia*. Recuperado el 10 de abril de 2026, de <https://confecamaras.org.co/entre-2022-y-2025-se-han-creado-cerca-de-306-000-nuevas-empresas-en-colombia-a-traves-de-la-ventanilla-unica-empresarial/>
- García, Y. (2026). *Liderazgo adaptativo e inteligencia artificial: transformando las organizaciones y potenciando el talento humano*. Revista científica Qualitas, 31(31), 63-76. Recuperado el 22 de abril de 2026, de <https://revistas.unibe.edu.ec/index.php/qualitas/article/view/345/504>
- Gutérrez, Y. (2019). *El liderazgo adaptativo de Ronald A Heifetz. Características*. Recuperado el 10 de abril de 2026, de <https://repository.urosario.edu.co/server/api/core/bitstreams/1c1defb0-c57b-45be-9c40-7a95a2d33bc8/content>
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, M. (2018). *Metdología de la investigación* (Sexta ed.). México: McGraw-Hill / Interamericana Editores, S.A. de C.V.

- Jiménez, I. y López, L. (2025). *Propuesta para la transformación digital y colaborativa de una empresa de arquitectura mediante inteligencia artificial y liderazgo adaptativo*. Recuperado el 23 de abril de 2026, de <https://repository.unipiloto.edu.co/bitstream/handle/20.500.12277/14380/Transformacion%20Digital%20y%20Colaborativa%20en%20Arquitectura.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Muñoz, E. (2024). *La influencia de la tecnología en el liderazgo global: amplificando habilidades y capacidades en un entorno empresarial digitalizado*. e-Ciencias de la Información, 14(2), 1-13. Recuperado el 10 de abril de 2026, de <https://www.scielo.sa.cr/pdf/eci/v14n2/1659-4142-eci-14-02-197.pdf>
- Planas, A. (2018). *Estilos de liderazgo en el mundo actual. Liderazgo Adaptativo*. Recuperado el 21 de abril de 2026, de <https://repositorio.comillas.edu/xmlui/bitstream/handle/11531/22691/TFG%20-%20MARA%20N%20PLANAS%2c%20ANA.%20Abril%2c%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Quintero, J. (2025). *Transformación digital y liderazgo adaptativo en el sector eléctrico. Una vía realista para mejorar la eficiencia y mitigar el alza de tarifas*. Palermo Business Review(31), 61-93. Recuperado el 22 de abril de 2026, de <https://www.palermo.edu/negocios/cbrs/pdf/pbr31/pbr-31-03.pdf>
- De la Cruz, H., Huaranca, P., Lavanda, F., Reyes, J., Ruiz, R. y Ventura, D. (2026). *El liderazgo adaptativo y la dirección de las micro y pequeñas empresas peruanas*. Impulso.

Revista de Administración, 6(14), 49-60. Recuperado el 20 de abril de 2026, de <https://revistaimpulso.org/index.php/impulso/article/view/1160/1709>

Torner, C. (2021). *Liderazgo adaptativo y desempeño. Estrategia bajo un conoexto COVID-19 en una organización del sector eléctrico colombiano*. Revista Estrategia Organizacional, 10(1), 1-23. Recuperado el 11 de abril de 2026, de <https://hemeroteca.unad.edu.co/index.php/revista-estrategica-organizacio/article/view/4558/4547>

Zanetti, M. (2025). *Gerencia adaptativa y prosectiva en organizaciones. Un enfoque complejo bajo escenarios de incertidumbre*. Revista Aula Virtual, 6(13), 2230-2248. Recuperado el 20 de abril de 2026, de <https://ve.scielo.org/pdf/auvir/v6n13/2665-0398-auvir-6-13-e600.pdf>