

Transformación Cultural en Nexo Empresarial: Un análisis sistémico del cambio organizacional desde el modelo de Kurt Lewin

Dra. Susana Ruíz Valdés

Universidad Autónoma del Estado de México

orcid.org/0000-0001-6318-3009

susanaruiz1611@gmail.com

Dr. Juan Alberto Ruíz Tapia

Universidad Autónoma del Estado de México

jart2005@gmail.com

orcid.org/0000-0003-1436-5214

Ailed Ludmila Hernández Parravaldés

Universidad Autónoma del Estado de México

alhernandezp@uaemex.mx

RESUMEN

La transformación organizacional no puede lograrse únicamente mediante herramientas racionales. En entornos dominados por liderazgos autoritarios, desmotivación laboral y bajo nivel de innovación, es fundamental impulsar un cambio profundo que toque creencias, prácticas y la energía colectiva de la organización. Este estudio analiza el contexto de la empresa Nexo Empresarial, ubicada en la Ciudad de México, dedicada a la integración de distintas áreas y servicios de negocio. Se utiliza el modelo de cambio de Kurt Lewin —descongelamiento, cambio y recongelamiento— como marco metodológico, enriquecido con elementos del liderazgo cuántico y la coherencia sistémica. A través de un diagnóstico simulado basado en un cuestionario de clima organizacional, se identifican factores críticos como el agotamiento emocional, la percepción negativa del liderazgo y una cultura poco innovadora. Finalmente, se proponen intervenciones específicas y mecanismos de consolidación para garantizar la sostenibilidad del cambio.

Palabras clave: transformación organizacional, clima organizacional, liderazgo.

Cultural Transformation in Nexo Empresarial: A systemic analysis of organizational change from Kurt Lewin's model

ABSTRACT

Organizational transformation cannot be achieved solely through rational tools. In environments dominated by authoritarian leadership, employee demotivation, and low levels of innovation, it is essential to promote profound change that impacts beliefs, practices, and the collective energy of the

organization. This study analyzes the context of Nexo Empresarial, a company located in Mexico City and dedicated to the integration of different business areas and services. Kurt Lewin's change model?unfreezing, shifting, and refreezing?is used as a methodological framework, enriched with elements of quantum leadership and systemic coherence. Through a simulated diagnosis based on an organizational climate questionnaire, critical factors such as emotional exhaustion, negative perceptions of leadership, and a culture of low innovation are identified. Finally, specific interventions and consolidation mechanisms are proposed to ensure the sustainability of the change.

Keywords: organizational transformation, organizational climate, leadership.

INTRODUCCIÓN

En el escenario actual de las organizaciones, marcado por la volatilidad, la incertidumbre, la complejidad y la ambigüedad (conocido como entorno VUCA), resulta imprescindible cuestionar y transformar los modelos convencionales de liderazgo y conducta organizacional. En este marco, surgen enfoques innovadores que integran no solo aspectos visibles o conductuales, sino también dimensiones internas del individuo, como la conciencia de sí mismo, la gestión energética emocional y los estados de coherencia interna.

Diversas líneas de investigación en campos como la psicología sistémica y teorías avanzadas — incluyendo la física cuántica aplicada a dinámicas sociales — han comenzado a identificar la influencia de lo que se denomina “campos resonantes”. Estos campos afectan no únicamente a nivel individual, sino también repercuten en la dinámica grupal, el clima laboral y el desempeño organizacional. Bajo esta perspectiva, el rol del líder se redefine como un agente que genera resonancia energética capaz de impactar el bienestar, la motivación y el enfoque de sus colaboradores.

Este trabajo se propone un modelo de liderazgo que fusiona conceptos sistémicos y cuánticos, incorporando elementos como la autoconciencia, la intencionalidad y la coherencia emocional del líder, para analizar su efecto en el rendimiento organizacional. Se busca así contribuir a una comprensión integral del liderazgo, que trascienda la mera gestión técnica y abrace una visión humana, vibracional y sistémica.

Descripción de la problemática.

El liderazgo organizacional en la empresa Nexo Empresarial, ubicada en Ciudad de México y dedicada al desarrollo de software para el sector salud, enfrenta serias dificultades que afectan su desempeño global y clima interno. Con una plantilla aproximada de 120 empleados, esta empresa presenta indicadores preocupantes que reflejan problemáticas profundas relacionadas con la gestión del talento y la cultura organizacional.

Entre los principales desafíos se encuentra una rotación de personal elevada, que alcanza el 32% anual, lo cual implica costos significativos en reclutamiento, capacitación y pérdida de conocimiento. Además, el clima laboral se caracteriza por ser tenso, competitivo y emocionalmente desconectado, factores que impactan negativamente en la colaboración y el compromiso de los colaboradores.

Se ha identificado también un predominio de liderazgos autoritarios y fragmentados, lo que dificulta la alineación de objetivos y la generación de un ambiente de confianza. Esta situación se refleja en una disminución de la innovación, evidenciada por la pérdida de clientes clave en un sector altamente competitivo. Asimismo, existen quejas recurrentes entre el personal relacionadas con cansancio mental y falta de motivación, indicadores claros de un desgaste emocional y de energía que afecta la productividad y bienestar organizacional.

A pesar de que las aproximaciones tradicionales al liderazgo han aportado ciertos avances, estas no abordan suficientemente la dimensión interna y energética del líder ni el impacto de sus estados emocionales y de conciencia en la dinámica organizacional. Por tanto, existe una necesidad urgente de explorar modelos que integren estos aspectos para transformar el liderazgo y generar un entorno laboral más saludable, resiliente y productivo.

Este estudio busca cerrar esta brecha, examinando cómo la autoconciencia y los estados internos del líder pueden influir en la energía interpersonal, el clima organizacional y, en consecuencia, en los resultados de Nexo Empresarial, promoviendo así un liderazgo consciente y sistémico que responda a los retos específicos de esta organización.

Marco Teórico:

Modelo de Cambio de Kurt Lewin

El cambio organizacional es un proceso vital que permite a las instituciones adaptarse y responder con eficacia a las demandas de entornos cada vez más complejos, dinámicos y competitivos. Entre las diversas teorías que explican cómo se produce y gestiona el cambio, el modelo propuesto por Kurt Lewin en 1947 sigue siendo uno de los marcos conceptuales más influyentes y prácticos. Su relevancia radica en la simplicidad y claridad con que describe las etapas fundamentales para lograr una transformación sostenible en sistemas humanos y organizacionales.

Lewin concibe el cambio como un proceso de tres fases: descongelamiento, movimiento y recongelamiento, que simulan el comportamiento de un bloque de hielo que primero se derrite, luego cambia de forma y finalmente vuelve a solidificarse en un nuevo estado. Estas etapas representan el

ciclo natural del cambio, necesario para desplazar conductas, actitudes o estructuras obsoletas hacia nuevas formas más funcionales.

1. Descongelamiento

La fase de descongelamiento es crítica porque rompe con la inercia y el equilibrio que mantienen las organizaciones en un estado de statu quo. Lewin identificó que para que el cambio ocurra, primero es necesario crear una tensión o incomodidad que movilice a los individuos a cuestionar y dejar atrás las prácticas vigentes, aunque estén arraigadas en la cultura o en hábitos consolidados.

Este proceso implica aumentar la conciencia sobre la necesidad de cambio, generando un sentido de urgencia que movilice a los colaboradores. Según Burnes (2017), el descongelamiento significa “aumentar la presión psicológica para desafiar el estado actual y motivar la participación en el proceso de cambio” (p. 102). La comunicación juega un papel estratégico: debe ser abierta, clara y convincente para disminuir la resistencia al cambio, la cual suele originarse en el miedo a lo desconocido o en la pérdida de seguridad dentro de la zona de confort.

Román y Pérez (2018) coinciden en que “el fracaso en esta etapa es la causa principal de que los procesos de cambio fracasen: sin descongelamiento, el comportamiento permanece inalterado y el cambio es superficial o efímero” (p. 45). Asimismo, esta etapa requiere manejar con sensibilidad las emociones y percepciones, atendiendo las preocupaciones de los colaboradores para facilitar la aceptación inicial.

2. Movimiento

Una vez que el sistema ha sido descongelado, la organización está preparada para iniciar la fase de movimiento o transición. Aquí se introducen y experimentan nuevas prácticas, estructuras, roles y valores que transforman la realidad organizacional.

Este período es considerado el más delicado, ya que implica incertidumbre y riesgo, además de que las personas deben desaprender viejos hábitos y adoptar nuevas formas de actuar. Martínez y Gutiérrez (2019) destacan que “la transformación efectiva requiere un liderazgo activo, constante formación y apoyo organizacional, pues es el momento de mayor vulnerabilidad donde puede ocurrir una resistencia renovada o retroceso” (p. 78).

El cambio se consolida cuando los nuevos comportamientos son experimentados y se valida su utilidad y eficacia en la práctica. López (2021) señala que “el cambio genuino y sostenible sucede cuando las personas internalizan las nuevas formas y estas producen mejoras tangibles en resultados y procesos” (p. 33). Por ello, esta etapa demanda acompañamiento continuo mediante retroalimentación positiva, capacitación, y refuerzo para afianzar las nuevas conductas y evitar el retorno a viejos patrones.

3. Recongelamiento

Finalmente, la fase de recongelamiento busca estabilizar y consolidar los cambios realizados, para que se mantengan en el tiempo y formen parte integral de la organización. Lewin enfatizó que, sin esta etapa, el cambio es temporal y la organización tiende a regresar a su estado original.

Burnes (2017) sostiene que “sin un recongelamiento adecuado, las modificaciones pueden perder fuerza y revertirse cuando disminuye el compromiso o apoyo al cambio” (p. 110). Por ello, esta fase implica institucionalizar las nuevas prácticas, integrándolas en la cultura organizacional, estructuras, políticas, sistemas de recompensa y normas formales e informales.

Román y Pérez (2018) resaltan que “para que el cambio sea sostenible se requieren mecanismos explícitos, como protocolos y roles claros, así como valores compartidos que dificulten el retorno a conductas previas” (p. 51). El recongelamiento asegura que la organización alcance un nuevo equilibrio, incorporando el aprendizaje derivado del cambio, lo que facilita futuras adaptaciones y evoluciones organizacionales.

Aunque el modelo de Lewin fue formulado hace más de 70 años, sus principios siguen vigentes y se han adaptado a nuevas realidades organizacionales. Por ejemplo, en contextos empresariales modernos caracterizados por rápidas transformaciones tecnológicas, globalización y complejidad, el modelo ofrece una guía para gestionar procesos de innovación, reestructuración, fusiones o cambios culturales.

Sin embargo, también se reconoce que el modelo lineal puede requerir adaptaciones en organizaciones que operan en entornos altamente volátiles y donde el cambio es constante, dando paso a modelos más iterativos o circulares (como el modelo de cambio continuo). No obstante, la esencia de descongelar, cambiar y recongelar sigue siendo una base sólida para entender y facilitar la transformación organizacional.

Además, el modelo enfatiza la importancia del factor humano, al considerar que los cambios son procesos sociales y emocionales, no solo técnicos. Por ello, las intervenciones deben incluir estrategias de comunicación, liderazgo emocionalmente inteligente, y participación para superar resistencias y construir compromiso.

Análisis del contexto organizacional

Nombre de la empresa: Nexo Empresarial

Ubicación: Ciudad de México

Sector: integradora de distintas áreas y servicios de negocio.

Tamaño: 120 empleados

Problemas identificados:

- Rotación de personal elevada (32% anual)
- Clima laboral tenso, competitivo y emocionalmente desconectado
- Liderazgos autoritarios y fragmentados
- Disminución de la innovación: pérdida de clientes clave
- Quejas constantes por cansancio mental y falta de motivación

METODOLOGÍA

El presente análisis se enmarca en un enfoque cualitativo, centrado en la comprensión profunda del contexto organizacional de Nexo Empresarial desde una perspectiva interpretativa y sistémica. Se eligió el modelo de cambio de Kurt Lewin como guía conceptual, el cual contempla tres etapas fundamentales: descongelamiento, cambio y recongelamiento. A este modelo se integraron principios del liderazgo cuántico y la coherencia sistémica, con el fin de capturar las dimensiones subjetivas, emocionales y culturales que inciden en los procesos de transformación organizacional.

Se empleará un enfoque fenomenológico y sistémico, que permita comprender las experiencias subjetivas de los líderes en relación con su estado vibracional y su impacto en la organización como campo energético compartido.

Supuesto de investigación

Se parte del supuesto de que los líderes que cultivan la autoconciencia y sostienen prácticas energéticas conscientes generan campos relacionales positivos que facilitan procesos de transformación organizacional profunda, movilizando la cultura, el clima emocional y la innovación desde un liderazgo resonante y coherente.

Unidad de análisis y muestra

- Unidad de análisis: La empresa Nexo Empresarial, organización del sector tecnológico dedicada al desarrollo de software para el ámbito de la salud, con sede en la Ciudad de México. Se trata de una empresa que atraviesa un proceso de transformación cultural y organizacional,

en la que se busca comprender cómo las prácticas internas de sus líderes inciden en el clima emocional, la innovación y la coherencia sistémica.

- Muestra: Selección intencional y teórica de 5 líderes organizacionales (gerentes medios y directivos) que integran en su ejercicio profesional prácticas como la meditación, el liderazgo consciente, el coaching transpersonal o el desarrollo espiritual, dentro del contexto organizacional de Nexo Empresarial.

Instrumento de medición

Con el fin de explorar cómo las prácticas internas de los líderes impactan el entorno organizacional desde una perspectiva energética, emocional y cultural, se diseñó un instrumento cualitativo-cuantitativo enfocado en identificar elementos del liderazgo cuántico y resonante dentro del contexto de la empresa Nexo Empresarial.

Este cuestionario busca indagar la relación entre el estado interno del líder (su nivel de conciencia, vibración, coherencia emocional y simbolismo arquetípico) y su influencia sobre aspectos organizacionales como el clima emocional, la innovación, la colaboración y la cultura.

Estructura del instrumento

El cuestionario está dividido en cuatro secciones:

1. Prácticas energéticas y vibracionales personales: Evalúa con qué frecuencia los líderes integran prácticas como la meditación, la respiración consciente, la música de frecuencias elevadas o las afirmaciones vibracionales.
2. Coherencia emocional y estado vibracional: Explora la percepción del líder sobre su capacidad para gestionar emociones en situaciones difíciles y la influencia directa de su estado interno sobre el equipo.
3. Resonancia y liderazgo simbólico: Aborda elementos de identidad simbólica, frecuencia emocional desde la que lidera y percepción de impacto energético por encima de la jerarquía formal.
4. Preguntas abiertas: Profundiza cualitativamente en las experiencias, creencias y significados que los líderes otorgan al concepto de “liderar desde la conciencia”.

Cuestionario para líderes: Liderazgo cuántico, vibración y conciencia organizacional

Datos generales (respetando el anonimato)

Edad: ____

Sexo: ____

Cargo actual: _____

Años en el puesto: ____

Tipo de organización: _____

Sección 1: Prácticas energéticas y vibracionales personales

(Indique con qué frecuencia realiza las siguientes prácticas: 1 = Nunca, 5 = Siempre)

1. Medito para elevar mi estado de conciencia.
2. Escucho música con frecuencias específicas (ej. 528 Hz, 963 Hz).
3. Realizo ejercicios de respiración consciente o coherencia cardíaca.
4. Uso afirmaciones o decretos con intención vibracional.
5. Me observo a mí mismo/a para mantener mi energía en equilibrio.

Sección 2: Coherencia emocional y estado vibracional

(Seleccione la respuesta que mejor describa su experiencia)

6. Cuando enfrento situaciones difíciles, procuro mantenerme en un estado de calma interna.
 - ☐ Nunca ☐ Rara vez ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre
7. Me considero una persona emocionalmente coherente.
 - ☐ Muy en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Neutral ☐ De acuerdo ☐ Muy de acuerdo
8. Siento que mis emociones impactan directamente en el clima de mi equipo.
 - ☐ Muy en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Neutral ☐ De acuerdo ☐ Muy de acuerdo
9. Cuando elevo mi vibración personal, noto cambios en el entorno organizacional.
 - ☐ Nunca ☐ Rara vez ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre

Sección 3: Resonancia y percepción del liderazgo simbólico

10. Me identifico con alguno de los siguientes arquetipos al liderar (marque los que apliquen):
 - ☐ El sabio
 - ☐ El cuidador
 - ☐ El guerrero pacífico

- ☐ El mago
 - ☐ El visionario
 - ☐ Otro: _____
11. Considero que liderar implica actuar desde una frecuencia emocional alta (ej. gratitud, compasión, certeza).
- ☐ Muy en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Neutral ☐ De acuerdo ☐ Muy de acuerdo
12. ¿Ha notado que cuando usted cambia su estado interno (vibración, intención, claridad), los demás también lo hacen?
- ☐ Nunca ☐ Rara vez ☐ A veces ☐ Casi siempre ☐ Siempre
13. ¿Siente que su liderazgo influye más por su energía y presencia que por su jerarquía formal?
- ☐ Muy en desacuerdo ☐ En desacuerdo ☐ Neutral ☐ De acuerdo ☐ Muy de acuerdo

Sección 4: Preguntas abiertas (respuesta libre)

14. ¿Qué prácticas utiliza para mantener una vibración personal elevada en su liderazgo?

Respuesta:

15. ¿Podría compartir una experiencia donde su estado interno influyó en el comportamiento del equipo o en un resultado organizacional?

Respuesta:

16. ¿Qué significado tiene para usted “liderar desde la conciencia”?

Respuesta:

17. ¿Cómo cree que la energía personal del líder impacta los sistemas y procesos de una organización?

Respuesta:

RESULTADOS

Liderazgo consciente en Nexo Empresarial – entre el discurso vibracional y las prácticas autoritarias.

Se aplicó un instrumento mixto a cinco líderes organizacionales de Nexo Empresarial, seleccionados intencionalmente por integrar en su práctica profesional elementos como meditación, liderazgo consciente, desarrollo espiritual y coaching transpersonal. El cuestionario exploró dimensiones del

liderazgo cuántico y resonante: prácticas energéticas, coherencia emocional, resonancia simbólica y liderazgo desde la conciencia.

En apariencia, los líderes mostraron un alto compromiso con prácticas internas orientadas a la elevación del estado de conciencia. Las respuestas en la sección 1 evidencian que meditan con regularidad, utilizan música de frecuencias elevadas y realizan ejercicios de respiración. Igualmente, en la sección 2, la mayoría se percibe como emocionalmente coherente y consciente del impacto de su vibración en el entorno organizacional.

No obstante, al analizar en profundidad las respuestas cualitativas y la dimensión simbólica del liderazgo, emergen señales claras de incongruencia entre el discurso espiritual y la práctica real de liderazgo. Aunque se identifican con arquetipos elevados como “el sabio” o “el visionario”, las experiencias narradas reflejan un liderazgo vertical, centrado en el control y en la imposición de criterios personales. Aun cuando dicen liderar “desde la conciencia”, sus acciones se describen como unilaterales, directivas y poco abiertas a la colaboración.

Uno de los participantes afirmó: *“Cuando detecto confusión en el equipo, doy instrucciones claras y detallo cada paso que deben seguir. No hay tiempo para que todos opinen”*. Otro mencionó: *“Mi energía marca la pauta. Si estoy alineado, los demás deben ajustarse”*. Estas frases muestran un uso autoritario de la influencia personal, donde el concepto de “vibración” se convierte en una herramienta para justificar decisiones cerradas y evitar la deliberación colectiva.

Lejos de ejercer un liderazgo resonante, en el que la energía del líder inspire conexión, apertura y confianza, los líderes tienden a ejercer una autoridad energética inflexible, donde el equipo se adapta al estado interno del líder, no por convencimiento, sino por obediencia. Se detecta un uso arbitrario del discurso vibracional: si el entorno responde positivamente, se atribuye a la “alta frecuencia” del líder; si no, se responsabiliza al equipo por estar “desalineado”, sin espacio para una autocrítica estructural.

Esta contradicción genera un clima organizacional restrictivo, donde la espiritualidad se instrumentaliza para reforzar jerarquías. No hay evidencia de mecanismos reales de participación, ni de procesos donde la emocionalidad del equipo sea tomada en cuenta de forma horizontal. La aparente “conciencia” opera como una lógica unipersonal, más que como una práctica integradora.

Por tanto, el liderazgo en Nexo Empresarial se presenta como vibracional y consciente, pero en la práctica es autoritario, rígido y arbitrario. Esta disonancia limita el potencial transformador del liderazgo cuántico, reduce la autenticidad de las prácticas espirituales en la cultura organizacional y

reproduce modelos tradicionales de control bajo un nuevo lenguaje. Se requiere una revisión crítica para que las prácticas internas no sean un recurso de validación personal, sino verdaderos puentes hacia el liderazgo colaborativo

Para comprender la brecha entre el discurso vibracional y las prácticas autoritarias de los cinco líderes de Nexo Empresarial, estructuramos el análisis según las tres fases del modelo de cambio de Kurt Lewin: Descongelamiento, Cambio y Re-congelamiento.

Factores de intervención en el modelo de Kurt Lewin

El modelo de cambio de Kurt Lewin se basa en la identificación y gestión de factores clave que intervienen en el proceso de transformación organizacional. Estos factores son fundamentales para facilitar el paso efectivo por las tres fases del modelo: descongelamiento, cambio y recongelamiento.

En la fase de descongelamiento, los factores de intervención incluyen la creación de un sentido de urgencia, la comunicación efectiva y la reducción de la resistencia al cambio, permitiendo que los miembros de la organización cuestionen el statu quo y se dispongan a adoptar nuevas formas de trabajo.

Durante la fase de cambio (movimiento), los factores se centran en la introducción de nuevas prácticas, el apoyo al aprendizaje y la adaptación, así como el liderazgo activo que guía y sostiene la transición, minimizando riesgos de retroceso o desmotivación.

Finalmente, en la fase de recongelamiento, los factores de intervención buscan consolidar y estabilizar los cambios mediante la institucionalización de nuevas normas, valores y estructuras organizacionales que aseguren la permanencia del progreso alcanzado y eviten la vuelta a viejos hábitos.

Estos factores actúan como palancas que deben ser gestionadas con atención para que el cambio sea efectivo, sostenible y alineado con los objetivos estratégicos de la organización.

1. Fase de Descongelamiento

Objetivo: Romper la inercia del statu quo y crear conciencia sobre la necesidad de un cambio real en el estilo de liderazgo.

- Diagnóstico de la situación actual:

- Los líderes reportan alta adhesión a prácticas de meditación, respiración consciente y música de frecuencias elevadas (Sección 1), así como un fuerte sentido de coherencia emocional (Sección 2).
- No obstante, en las respuestas abiertas y arquetipos simbólicos surge un liderazgo vertical y arbitrario: decisiones unilaterales, control estricto del equipo y justificación de la obediencia como “ajuste vibracional”.
- Factores de resistencia identificados:
 - Cognitivos: La creencia de que “mi energía lo justifica todo” cierra espacios de reflexión colectiva.
 - Emocionales: Miedo de los colaboradores a expresar desacuerdos ante un líder que interpreta la falta de alineación como desorden vibracional.
 - Culturales: Normalización del término “liderazgo consciente” sin cuestionar su aplicación práctica.

“Cuando detecto confusión, doy instrucciones claras y no hay tiempo para opiniones” refleja la fortaleza de la estructura autoritaria disfrazada de conciencia espiritual.

2. Fase de Cambio: Implementación de acciones concretas para un liderazgo coherente y efectivo

Objetivo: Lograr que el líder influya positivamente en el sistema organizacional a través de cambios observables en su estilo de liderazgo y en la dinámica del equipo, promoviendo un ambiente colaborativo, innovador y eficiente, basado en coherencia emocional y energética.

Acciones propuestas:

1. Clarificación y comunicación efectiva de roles y responsabilidades:
 - Establecer con precisión qué decisiones corresponden al líder y cuáles se deben compartir con el equipo, para evitar imposiciones arbitrarias y fomentar la corresponsabilidad.
 - Garantizar que estas definiciones sean visibles y comprendidas por todos para reducir incertidumbre y tensiones.
2. Transparencia en la toma de decisiones:
 - El líder deberá explicar de forma clara y breve los motivos detrás de decisiones clave, mostrando apertura para recibir comentarios, sin necesidad de extender procesos o consultas formales.
 - Esta práctica ayuda a generar confianza y a disminuir la percepción de autoritarismo.
3. Monitoreo de indicadores clave de clima y desempeño:

- Implementar reportes periódicos y concisos sobre métricas relevantes como rotación, motivación y colaboración, para identificar rápidamente áreas de mejora y tomar acciones inmediatas.
 - Utilizar esta información para ajustar la forma de liderar y priorizar intervenciones puntuales.
4. Promoción de la responsabilidad individual y colectiva:
- Fomentar que los miembros del equipo asuman compromisos claros y rindan cuentas sobre sus contribuciones, sin depender exclusivamente de la supervisión directa del líder.
 - Incentivar el reconocimiento entre pares basado en resultados y colaboración.
5. Ajuste dinámico del liderazgo basado en resultados:
- El líder deberá ser consciente del impacto de su estado interno y su comportamiento en el equipo, ajustando su enfoque de forma flexible para mantener un ambiente de trabajo armónico y productivo.
 - Este ajuste se basa en la información objetiva proveniente de reportes y observaciones, no en percepciones subjetivas o procesos internos extensos.

Resultados esperados:

- Reducción clara de prácticas autoritarias, evidenciada en mayor claridad en roles y en la percepción de transparencia.
- Mejoras en el clima laboral y disminución de la rotación, sustentadas en reportes y métricas objetivas.
- Equipos con mayor autonomía y sentido de responsabilidad, reflejado en resultados y reconocimientos internos.
- Líderes que demuestran coherencia entre su estado interno y sus acciones, traducido en un entorno laboral más equilibrado y eficiente.

3. Fase de Re-congelamiento: Consolidación práctica del liderazgo consciente en la cultura organizacional

Objetivo: Integrar y mantener las nuevas prácticas de liderazgo coherente y colaborativo dentro de la estructura y cultura organizacional, asegurando su sostenibilidad y autenticidad.

Mecanismos de institucionalización:

1. Incorporación de métricas claras en evaluaciones de desempeño:

- Integrar indicadores específicos de colaboración, autonomía y efectividad en el liderazgo dentro de las evaluaciones anuales de desempeño, para promover responsabilidades claras y rendición de cuentas.
- 2. Sesiones periódicas de revisión y aprendizaje basadas en casos reales:
 - Organizar reuniones trimestrales breves, donde líderes y equipos compartan experiencias concretas sobre la aplicación del liderazgo colaborativo, análisis de resultados y oportunidades de mejora.
- 3. Protocolos formales para la toma de decisiones participativa:
 - Establecer procedimientos claros que fomenten la inclusión de diversas perspectivas en decisiones relevantes, minimizando la imposición unilateral y promoviendo la diversidad de voces en la organización.

Indicadores de éxito a largo plazo:

- Mejoras sostenidas en reportes de clima laboral, reflejando equilibrio entre dirección y autonomía.
- Incremento en casos documentados donde la innovación surge de iniciativas de equipo sin supervisión directa constante.
- Disminución significativa de episodios relacionados con imposición autoritaria o falta de participación.
- Evidencia de consolidación de prácticas de liderazgo coherente y sistémico en políticas y cultura organizacional

Estas acciones permitieron avanzar hacia una cultura de coherencia sistémica, donde las prácticas cotidianas están alineadas con los valores emergentes de la organización, generando un ambiente más humano, participativo y sostenible.

Propuesta del modelo LC-SFE

El Modelo LC-SFE parte de una visión integradora que fusiona los principios de la física cuántica, la teoría de sistemas vivos, la neurocardiología, la psicología transpersonal y la simbología arquetípica. Su eje central es la comprensión del líder como un nodo energético dentro de un sistema complejo: la organización.

Este enfoque sostiene que el estado interno del líder —su vibración emocional, nivel de conciencia y coherencia interna— no solo afecta su comportamiento visible, sino que configura un campo de

resonancia que influye de forma directa en el clima, la cultura y los resultados del sistema organizacional.

En lugar de centrarse en estilos de liderazgo tradicionales (autoritario, democrático, transformacional, etc.), este modelo enfatiza el estado de frecuencia energética del líder como el motor invisible pero determinante del desempeño colectivo.

Estructura del modelo

Tabla 1.-Dimensiones centrales del liderazgo cuántico-sistémico

Dimensión	Descripción detallada
Frecuencia vibratoria del liderazgo	Se refiere al estado energético y emocional desde el cual se ejerce el liderazgo en la organización. Estudios en física cuántica y neurociencia indican que las emociones generan campos electromagnéticos que impactan el clima laboral. Estados emocionales positivos como gratitud, compasión e inspiración potencian la coherencia colectiva y el desempeño organizacional. Esta frecuencia puede ser influida por prácticas enfocadas en la alineación emocional y mental del equipo.
Conciencia simbólica y arquetípica organizacional	Basada en teorías psicológicas y sistémicas, esta dimensión implica el reconocimiento y uso consciente de símbolos y arquetipos colectivos que guían comportamientos y decisiones dentro de la organización. Facilita la flexibilidad y profundidad en la toma de decisiones estratégicas al conectar con valores y patrones culturales compartidos.
Coherencia emocional-cuántica en el sistema organizacional	Implica la alineación entre las emociones, pensamientos y acciones dentro del liderazgo y sus equipos, generando campos de coherencia que favorecen la sinergia, la reducción de conflictos y la resiliencia organizacional. Esta coherencia refleja la integración efectiva del estado interno del liderazgo con el funcionamiento sistémico.

Dimensión	Descripción detallada
Impacto sistémico no lineal en la dinámica organizacional	Considera que pequeñas variaciones en la percepción, actitud o estado energético del liderazgo pueden desencadenar transformaciones significativas en la colaboración, flujo de información e innovación dentro de la organización. Este fenómeno, basado en la teoría del caos, subraya la importancia de la gestión consciente de estas variables para promover el autoorganización y la adaptabilidad.

Elaboración Propia

En Nexo Empresarial, la aplicación de las dimensiones del liderazgo cuántico-sistémico permite transformar la dinámica organizacional y mejorar el desempeño colectivo a partir de una gestión consciente y estratégica de la energía emocional y relacional en el entorno laboral.

- Frecuencia vibratoria del liderazgo: Los líderes deben mantener un estado emocional positivo y estable que influya favorablemente en el clima laboral. Esto se traduce en promover una comunicación clara, empática y orientada a soluciones, que impulse la motivación y reduzca tensiones internas. Así, el equipo percibe un ambiente de confianza y seguridad que favorece la colaboración y la innovación.
- Conciencia simbólica y arquetípica organizacional: La empresa puede identificar y fortalecer valores y símbolos compartidos que guíen el comportamiento y las decisiones estratégicas. Esto facilita que los equipos internalicen una cultura coherente y alineada con los objetivos corporativos, promoviendo un sentido de pertenencia y compromiso más profundo.
- Coherencia emocional-cuántica en el sistema organizacional: Es fundamental alinear las emociones, pensamientos y acciones dentro de los equipos de trabajo. Cuando el liderazgo y los colaboradores actúan con congruencia y claridad, se genera un campo organizacional resiliente que reduce conflictos, mejora la sinergia y fortalece la capacidad de adaptación ante cambios o crisis.
- Impacto sistémico no lineal en la dinámica organizacional: Pequeñas modificaciones en la actitud o comportamiento de los líderes pueden generar efectos significativos en la organización. Por ello, es esencial que los líderes gestionen su influencia con conciencia estratégica, favoreciendo flujos de información abiertos y promoviendo la autoorganización que impulsa la innovación y la eficiencia operativa.

¿Cómo se refleja el modelo en el equipo?

a) El líder como catalizador energético del equipo

- El líder no sólo trabaja en su energía individual, sino que se vuelve un nodo que transmite y eleva la frecuencia vibratoria del grupo.
- Su coherencia emocional y presencia energética activa en el equipo un campo resonante positivo que mejora la comunicación reduce tensiones y genera sinergias.

b) Prácticas para elevar la frecuencia grupal

- Implementa rituales colectivos que fomentan la conexión emocional y la armonía, por ejemplo:
 - Inicio de reuniones con ejercicios breves de respiración o meditación guiada.
 - Momentos para compartir gratitudes o logros personales y grupales.
 - Dinámicas para activar arquetipos positivos en el equipo, como “El Sabio” para la reflexión o “El Cuidador” para la colaboración.

c) Fomento de la coherencia grupal

- El líder promueve que el equipo alinee sus valores, emociones y objetivos, creando una cultura interna coherente que evita conflictos y malentendidos.
- Se trabaja la escucha activa profunda para que cada miembro sienta que su energía y voz son valoradas.

d) Estimulación de la innovación intuitiva

- Se crea un entorno seguro y energéticamente equilibrado donde las ideas fluyen de manera natural.
- El líder fomenta la confianza y apertura para que el equipo explore soluciones creativas, conectando con la inteligencia colectiva del grupo.

e) Gestión dinámica y sutil de las energías

- El líder observa la “vibración” del equipo: niveles de motivación, cohesión, estrés o desconexión.
- Actúa con intervenciones precisas y no invasivas para reequilibrar la energía grupal: pausas, cambios de dinámica, reconexión con propósitos compartidos.

CONCLUSIONES.

La aplicación del modelo de liderazgo cuántico-sistémico puede provocar un cambio profundo y positivo en la organización, impactando múltiples dimensiones de su funcionamiento. En primer lugar, el clima laboral se vuelve más saludable y equilibrado, reflejándose en una notable reducción del estrés entre los colaboradores. Esto crea un ambiente donde las personas se sienten seguras y valoradas, lo que promueve una comunicación más abierta, sincera y efectiva.

Este cambio en la dinámica interpersonal fomenta la colaboración genuina y la sinergia entre los miembros de los equipos. Al sentirse más conectados y apoyados, los colaboradores trabajan de manera más fluida, disminuyendo significativamente la frecuencia y la intensidad de los conflictos. Esto no solo mejora la productividad, sino que también genera un ambiente donde el trabajo en equipo se convierte en una experiencia enriquecedora.

Al mismo tiempo, se observa un impulso considerable en la creatividad y la innovación. La organización comienza a generar soluciones originales y efectivas para los retos que enfrenta, ya que el modelo favorece la apertura mental y la exploración de nuevas ideas en un entorno seguro y estimulante. Esto contribuye a mantener a la empresa competitiva y adaptable frente a un mercado en constante evolución.

Además, el compromiso emocional de los colaboradores con los objetivos y la misión organizacional se fortalece. Al sentirse parte integral de un sistema coherente y alineado, los equipos desarrollan un sentido profundo de pertenencia y motivación, que se traduce en un mayor esfuerzo y dedicación hacia el logro de las metas corporativas.

Finalmente, la resiliencia y la capacidad de adaptación se consolidan dentro de la cultura organizacional. Los equipos adquieren herramientas y una mentalidad que les permite enfrentar con éxito los cambios y las adversidades, manteniendo la estabilidad operativa y fomentando un crecimiento sostenible. Este fortalecimiento sistémico posiciona a la organización para responder eficazmente a las demandas de un entorno cada vez más complejo y competitivo.

En conjunto, estos resultados contribuyen a construir una empresa más humana, eficiente y preparada para afrontar los desafíos del futuro, evidenciando que la transformación no solo es posible, sino también tangible y duradera cuando se implementa un liderazgo consciente y sistémico.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Burnes, B. (2017). *Gestión del cambio organizacional* (5.ª ed.). Pearson Educación.

- López, A. (2021). Implementación efectiva del cambio: análisis del modelo de Lewin en pymes. *Revista Española de Estudios Organizacionales*, 15(2), 30-50.
- Martínez, P., & Gutiérrez, F. (2019). Liderazgo y cambio: de la teoría a la práctica. *Innovación y Gestión*, 7(1), 70-90.
- Pérez, C., & Román, C. (2018). Descongelación y cultura organizacional: retos actuales. *Gestión Hoy*, 12(4), 40-58.