



Tendencias y enfoques actuales en la administración organizacional: Una revisión sistemática

Current Trends and Approaches in Organizational Management: A Systematic Review

Tendências e Abordagens Atuais na Gestão Organizacional: Uma Revisão Sistemática

 **Luis Octavio Señalin Morales**

lsenalin@utmacha.edu.ec

Universidad Técnica de Machala. Machala, Ecuador

Recibido: 29 de noviembre 2024 | Aceptado: 30 de enero 2025 | Publicado: 15 de abril 2025

ARTÍCULO ORIGINAL



Escanea en tu dispositivo móvil
o revisa este artículo en:

<http://doi.org/10.33996/revistaenfoques.v9i34.205>

Resumen

La administración es una disciplina amplia y compleja que juega un papel fundamental en el funcionamiento eficiente de cualquier organización. Con el objetivo de analizar las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones. Se realizó una búsqueda sistemática para identificar estudios entre 2020 y 2025. Se usaron palabras clave para filtrar resultados. Se aplicaron criterios de inclusión. Los principales resultados alcanzados en una revisión sistemática sobre administración evidencian que las prácticas administrativas actuales se centran en la gestión por resultados, la planeación estratégica, y la gestión de la calidad, aplicadas en diversos contextos organizacionales, especialmente en el sector salud y administración pública. Se concluye que las principales tendencias en administración se orientan hacia la integración de enfoques estratégicos, la gestión basada en resultados y la adopción de prácticas innovadoras que promueven la eficiencia y la competitividad organizacional.

Palabras clave: Administración, Tendencias, Planeación estratégica, Gestión de calidad, Competitividad organizacional.

Abstract

Administration is a broad and complex discipline that plays a fundamental role in the efficient functioning of any organization. With the objective to analogized the main trends, approaches, and administrative practices applied in different types of organizations, a systematic search was conducted to identify studies from 2020 to 2025. Keywords were used to filter results. Inclusion criteria were applied. The main results of the systematic review on administration show that current administrative practices focus on results-based management, strategic planning, and quality management, applied in various organizational contexts, especially in the health sector and public administration. It is concluded that the main trends in administration are oriented towards integrating strategic approaches, results-based management, and adopting innovative practices that promote organizational efficiency and competitiveness.

Key words: Administration, Trends, Strategic planning, Quality management, Organizational competitiveness.

Resumo

A administração é uma disciplina ampla e complexa que desempenha um papel fundamental no funcionamento eficiente de qualquer organização. Com o objetivo de descrever as principais tendências, abordagens e práticas administrativas aplicadas em diferentes tipos de organizações, foi realizada uma busca sistemática para identificar estudos entre 2020 e 2025. Palavras-chave foram usadas para filtrar os resultados. Foram aplicados critérios de inclusão. Os principais resultados da revisão sistemática sobre administração evidenciam que as práticas administrativas atuais se concentram na gestão por resultados, planejamento estratégico e gestão da qualidade, aplicadas em diversos contextos organizacionais, especialmente no setor de saúde e administração pública. Conclui-se que as principais tendências em administração estão orientadas para a integração de abordagens estratégicas, gestão baseada em resultados e adoção de práticas inovadoras que promovem a eficiência e competitividade organizacional.

Palavras-chave: Administração, Tendências, Planejamento estratégico, Gestão da qualidade, Competitividade organizacional

INTRODUCCIÓN

La administración constituye un campo extenso y multidimensional, esencial para garantizar el funcionamiento óptimo de toda organización. Consiste en la aplicación de métodos y procesos diseñados para organizar y guiar tanto el esfuerzo individual como el grupal en pos de metas definidas. Esta área incluye desde el diseño de estrategias hasta la implementación y supervisión de acciones orientadas a cumplir objetivos tanto inmediatos como futuros. Asimismo, su alcance no se limita al sector empresarial, sino que se extiende a entidades públicas y organizaciones sin ánimo de lucro, donde su rol resulta determinante para asegurar el éxito y la perdurabilidad de estas instituciones (Aguilera, 2025).

En el contexto actual, la administración enfrenta desafíos significativos debido a la globalización, la tecnología y las cambiantes expectativas de los clientes y empleados. Las entidades necesitan desarrollar la habilidad de ajustarse con agilidad a estas transformaciones para conservar su ventaja competitiva y su posición destacada en el ámbito comercial. La administración eficaz permite a las empresas innovar, mejorar continuamente sus procesos y responder de manera efectiva a las necesidades del entorno. Además, la administración no solo se centra en la maximización de beneficios, sino también en la responsabilidad social y ambiental, lo que ha llevado a un enfoque más holístico en la gestión organizacional (Garzón et al., 2024).

La administración se compone de cuatro funciones fundamentales: planificación, organización, liderazgo y supervisión. La planificación abarca la definición de objetivos y estrategias tanto inmediatas como futuras, mientras que la organización consiste en diseñar la estructura operativa y distribuir los recursos de forma óptima. El liderazgo se centra en guiar e inspirar al personal para alinear sus esfuerzos con las metas colectivas, y la supervisión verifica que los resultados cumplan con los parámetros predefinidos. Estas áreas interactúan de manera coordinada para asegurar que la entidad funcione con eficacia y productividad (Guardado y Martínez, 2025).

Un elemento clave de la gestión radica en su potencial para moldear la cultura corporativa. Una administración competente puede impulsar un entorno laboral constructivo, donde el personal experimente motivación y reconocimiento. Esto no solo optimiza la eficiencia operativa, sino que además disminuye el índice de rotación y fortalece el compromiso del equipo. Asimismo, una gestión eficiente fomenta la creatividad y la formación constante, factores determinantes para asegurar la competitividad en contextos cambiantes (Hernández et al., 2022, Jiménez et al., 2024).

Además, ejerce una influencia notable en la sociedad en su conjunto. En el ámbito gubernamental, una gestión eficaz resulta fundamental para garantizar servicios públicos óptimos, como los sistemas educativo y sanitario. En el sector empresarial, las compañías con una

dirección competente impulsan el desarrollo económico y la generación de puestos de trabajo. Por otro lado, una administración ética fomenta la adopción de prácticas sostenibles y responsables, generando beneficios tanto para la entidad como para la comunidad donde actúa (Herrera, 2024).

El objetivo de esta revisión es analizar las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones.

MÉTODO

Se llevó a cabo una revisión bibliográfica sistematizada utilizando bases de datos académicas como Scopus, ProQuest, Google Scholar, PubMed y PsycINFO para analizar estudios publicados entre 2022 y 2025 que investigaran las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones. La estrategia de búsqueda incluyó el uso de palabras clave como "Gestión de recursos humanos", "Planeación estratégica", "Administración pública", "Administración financiera", "Métodos de investigación en administración", "Competitividad empresarial" "Desarrollo organizacional", lo que permitió filtrar los resultados y enfocarse en investigaciones pertinentes. Asimismo, se analizaron los resúmenes y documentos completos de las publicaciones preseleccionadas para valorar su pertinencia y rigurosidad metodológica, definiendo parámetros de selección y descarte que aseguraran la fiabilidad de las investigaciones incluidas

Para la selección de los estudios relevantes en esta investigación, se establecieron criterios específicos de inclusión y exclusión con el fin de garantizar la pertinencia y calidad de la información recopilada. Se incluyeron aquellos estudios que cumplían con los siguientes requisitos: primero, que estuvieran publicados en inglés o español, facilitando así el acceso y comprensión de los resultados. Segundo, que fueran investigaciones originales que evaluaran las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones, asegurando un enfoque directo en el objeto de estudio. Finalmente, se consideraron únicamente aquellos estudios realizados en un contexto organizacional, para mantener la coherencia temática y la relevancia práctica de los hallazgos.

Por otro lado, se excluyeron los artículos de opinión o revisiones no sistemáticas, debido a la falta de rigor metodológico que caracteriza a este tipo de documentos. Asimismo, se descartaron aquellos estudios que no se centraran en contextos organizacionales, ya que no aportaban información específica sobre las prácticas administrativas en el ámbito requerido. Finalmente, se eliminaron investigaciones que no contaran con datos empíricos, dado que la ausencia de evidencia basada en datos limita la validez y aplicabilidad de los resultados.

La selección de estudios relevantes para esta investigación se llevó a cabo en dos fases exhaustivas. En la primera fase, se revisaron cuidadosamente los resúmenes de todos los

artículos obtenidos en la búsqueda sistemática realizada en las bases de datos PubMed, Scopus y PsycINFO. Este proceso inicial permitió identificar rápidamente aquellos estudios que cumplieran con los criterios de inclusión previamente establecidos, como ser publicaciones en inglés o español, investigaciones originales que evaluaran las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones.

En la segunda fase, se llevó a cabo una revisión completa del texto completo de los artículos que superaron la primera etapa de selección. Este análisis en profundidad de los estudios potencialmente elegibles garantizó que solo se incluyeran investigaciones que realmente cumplieran con todos los criterios de inclusión, descartando aquellos que no reportaran resultados empíricos, fueran revisiones narrativas o cartas al editor.

RESULTADOS

El proceso de selección documentado mediante el diagrama de flujo PRISMA 2020 identificó 115 registros en las bases de datos Scopus, PubMed, PsycINFO y Google Scholar, tras aplicar estrategias de búsqueda estandarizadas con términos controlados. En la fase inicial, se eliminaron 20 registros por duplicidad o incumplimiento de criterios básicos (idioma, población objetivo) durante el cribado con gestores bibliográficos. En la etapa de evaluación de títulos y resúmenes, se excluyeron estudios que no abordaban la pregunta PICO predefinida, mientras que, en la fase de textos completos, se descartaron 13 investigaciones adicionales por riesgo de sesgo metodológico alto ($n=7$) y datos insuficientes ($n=6$). Finalmente, 21 estudios cumplieron los requisitos de elegibilidad y fueron incluidos para síntesis cualitativa y cuantitativa, garantizando trazabilidad mediante tablas de exclusión detalladas con motivos específicos.

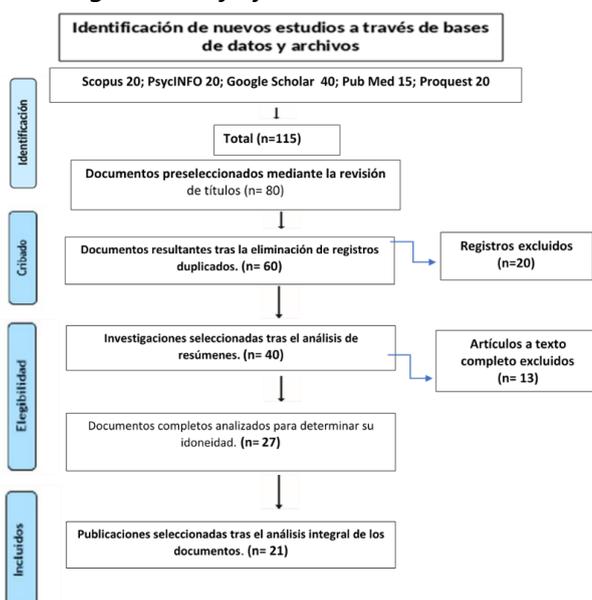
La Tabla 1 presenta los autores de los 21 documentos analizados, clasificados por año de publicación. Como se observa, la mayor concentración de investigaciones corresponde al periodo 2024-2025, con una presencia reducida en los años 2022 y 2023.

Tabla 1

Autores de los artículos clasificados por año de edición.

Figura 1.

Diagrama de flujo PRISMA



Año	No	Autores
2022	1	Hernández et al., (2022).
2023	1	De La Cruz et al. (2023), Zavaleta (2023).
2024	12	Espejo (2024; Garzón et al., (2024); Espinoza (2024); Ríos et al., (2024); Rodríguez et al., (2024); Pérez (2024); Aguilera (2024); Vega et al., (2024); Vallejo y Aguilar (2024); Herrera (2024); León et al., (2024); Moreno y Delgado (2024).
2025	7	Guardado y Martínez (2025); Rangel (2025); Trujillo et al., (2025); Cortez et al., (2025), Villalobos y Mosquera (2025); Corrales et al., (2025); Padilla y Núñez (2025).

El análisis de la distribución porcentual de artículos según su indexación figura 2, revela una diversidad significativa en la presencia De las publicaciones indexadas en diversas plataformas especializadas en literatura académica. Se observó que un porcentaje considerable de los artículos está indexado en plataformas como Scielo, Redalyc, RedIBERIC y Latindex con porcenjes de 38 ;19 ;14 y 10 % por ese orden. Esto indica una fuerte visibilidad en el ámbito latinoamericano y en sistemas de acceso abierto.

Por otro lado, Los artículos indexados en plataformas académicas globales de prestigio, como Web of Science, Dialnet y Google Scholar, presentaron niveles de representación más bajos.

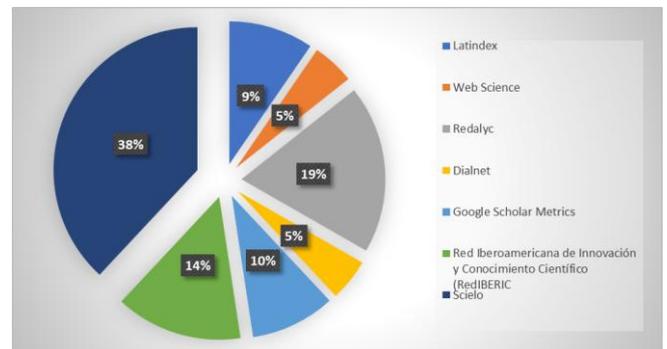
Asimismo, se identificó que algunas publicaciones están presentes en múltiples bases de datos simultáneamente, lo que contribuye a una mayor difusión y accesibilidad. Estos resultados resaltan la importancia de fortalecer las estrategias de publicación y visibilidad para ampliar el impacto académico de los artículos analizados.

En la investigación realizada por Hernández et al., (2022) abordaron la problemática De la

ausencia de avances en la competitividad empresarial. la cual limita la creación, innovación y reducción de costos necesarios para alcanzar sus metas y objetivos organizacionales. El estudio se enfocó en examinar el impacto de una gestión óptima del capital humano en el fortalecimiento de la competitividad corporativa. Los hallazgos revelaron que, en promedio, el 94 % de los encuestados reconoce que Una administración competente del capital humano ejerce un impacto estadísticamente relevante y considerable en el fortalecimiento de la competitividad organizacional.

Figura 2

Distribución porcentual de artículos según su indexación



Mientras De La Cruz et al., (2023) realizaron una revisión sistemática centrada en mejorar La implementación de principios éticos tanto a nivel organizacional como personal en la gestión gubernamental. A partir del análisis de publicaciones académicas editadas durante el último quinquenio, se identificaron tres categorías principales: deficiencias en el código de ética, comparación entre la ética institucional e individual, y estrategias de capacitación. El estudio encontró

que el código de ética funciona como un documento que establece las sanciones aplicables a los empleados públicos que incumplen con sus deberes y prohibiciones, y que este puede adaptarse según la cultura, principios y valores de cada organización. Los resultados evidenciaron que los principios y valores personales deben trascender el interés individual para orientarse hacia el bien común y general de la sociedad. Asimismo, se concluyó que las estrategias de capacitación implementadas en las universidades son insuficientes para fortalecer la ética institucional.

Por otra parte, Zavaleta (2023) conceptualiza que, en las últimas décadas, la corrupción se ha posicionado como un asunto constante en el debate político. debido al desvío La asignación de activos para beneficiar intereses particulares de servidores públicos. Esta conducta limita el acceso justo a recursos y servicios básicos, vulnerando derechos esenciales como la integridad física y el bienestar de la población.

Mediante un estudio retrospectivo basado en una revisión sistemática de investigaciones en el contexto peruano, se evidenció que la corrupción implica el uso indebido de los recursos públicos para beneficio particular, generando consecuencias negativas en los ámbitos político, económico y social. Además, vulnera los derechos humanos y perjudica el desarrollo social del país.

A su vez, Espejo (2024) en sus estudios evidencia el impacto de la gestión administrativa en los modelos empresariales aplicados en

municipalidades de Perú. La investigación incluyó a 208 funcionarios distribuidos en distintas áreas administrativas. Los datos revelaron que el 48,6% aplica metodologías eficientes en la dirección del personal, mientras que el 52,9% considera que los modelos de gestión empresarial son apropiados. Asimismo, se identificó una correlación positiva moderada ($r = 0,746$) entre la gestión del talento humano y los sistemas de administración empresarial, lo que indica que las estrategias de capital humano influyen sustancialmente en la eficiencia institucional. Estos resultados respaldan la premisa de que una gestión idónea del equipo de trabajo no solo optimiza el ambiente organizacional, sino que genera beneficios concretos para la entidad.

Por su parte Garzón et al., (2024) analizaron la correlación entre la gamificación como enfoque metodológico y la gestión financiera en la Unidad Educativa La Paz (Ecuador) en 2024. Los investigadores resaltaron que esta técnica innovadora revoluciona los procesos educativos en finanzas, potenciando la participación estudiantil y la adquisición de conocimientos.

Por su parte, un estudio realizado por Espinoza (2024) demostró que la inteligencia artificial (IA) ejerce una influencia notable en la gestión corporativa, sobresaliendo por su aptitud para perfeccionar la toma de decisiones, aumentar la eficacia operacional y reforzar la planificación estratégica. Mediante un análisis sistemático de publicaciones académicas entre 2020 y 2024, se corroboró que agiliza el procesamiento de datos

masivos en tiempo real y la detección de oportunidades comerciales. Asimismo, su aplicación en procesos operativos resulta particularmente eficiente para minimizar gastos, racionalizar recursos y potenciar la adaptabilidad organizativa. Sin embargo, se detectaron retos clave en su implementación, como la falta de especialistas cualificados, las inversiones tecnológicas elevadas y los dilemas éticos asociados a prejuicios en los algoritmos.

De otra parte, Ríos et al., (2024) expone en su estudio sobre innovaciones en la administración del sector salud las transformaciones significativas impulsadas por avances tecnológicos, cambios demográficos y reformas políticas. Mediante una revisión bibliográfica de 444 artículos indexados en Scopus, identificaron que Las transformaciones estructurales impulsadas por progresos tecnológicos, variaciones poblacionales y ajustes en políticas públicas. A través de un análisis bibliográfico de 444 documentos indexados en Scopus, se determinó que herramientas como las historias clínicas digitales y la telemedicina optimizan la eficiencia asistencial y la calidad de los servicios, mientras que enfoques como la atención centrada en valor elevan la satisfacción de los pacientes y disminuyen gastos. No obstante, su adopción enfrenta barreras como la oposición a nuevas metodologías, disparidades en el acceso tecnológico y restricciones en infraestructura y recursos económicos.

Del mismo modo, Rodríguez et al., (2024) señalaron que durante la pandemia de COVID-19

la comprensión y gestión de la salud pública a nivel mundial evidenciaron la fragilidad de los sistemas sanitarios frente a la propagación global de enfermedades, así como la urgente necesidad de fortalecer su capacidad de respuesta ante emergencias. La crisis sanitaria planteó importantes desafíos en la gestión de recursos y en la equidad del acceso a los servicios, lo que requirió la implementación de planes integrales y coordinados que involucraron a todos los sectores sociales y gubernamentales. Además, se destaca que la pandemia afectó no solo la salud física y mental de la población, sino también la continuidad de los servicios de salud, especialmente para enfermedades crónicas, generando impactos económicos significativos que agravaron la situación sanitaria.

En ese mismo orden de ideas, Pérez (2024) destacó que, en el escenario posterior a la pandemia, Panamá enfrentó retos críticos en su sistema de protección social y gestión gubernamental, pese a contar con una estructura estatal orientada a programas sociales y servicios públicos. Para abordar estas limitaciones, se requiere priorizar la modernización y el fortalecimiento institucional de la administración pública, asegurando servicios ciudadanos eficaces y transparentes. En este marco, el Derecho Administrativo emerge como un eje esencial para la transformación del sistema estatal, al establecer bases jurídicas robustas que promuevan equidad. Esto demanda enfatizar la formación profesional, la mejora de la productividad operacional y la garantía

de rendición de cuentas en todos los niveles de la gestión pública.

Mientras Aguilera (2024) indagó la temática de la administración como disciplina en organizaciones deportivas mexicanas, abordándola desde un enfoque teórico para explicar su definición, campo de estudio y su relación con dichas organizaciones. El análisis examina la situación actual de estas y evalúa las posibilidades de mejora organizacional en este ámbito. A partir del análisis de la literatura y estudios previos, se identificaron diversos desafíos que afectan su funcionamiento y la sostenibilidad, tales como la insuficiencia de recursos financieros, falta de personal capacitado y necesidad de modernizar sus estructuras organizativas. No obstante, la adopción de prácticas administrativas efectivas puede optimizar los recursos disponibles, mejorar la planificación estratégica y fomentar una mayor participación comunitaria en actividades deportivas.

A su vez, Vallejo Ballesteros y Aguilar Wilca (2024) llevaron a cabo un análisis sistemático de estudios sobre Sistemas de Información Contable (SIC) para evaluar su influencia en la administración organizacional, detectar tendencias vigentes y emergentes, y resaltar metodologías óptimas de aplicación. La investigación se basó en una revisión exhaustiva en repositorios académicos bajo el protocolo PRISMA. Los hallazgos demostraron que los SIC fortalecen la productividad operacional, el monitoreo financiero y el diseño estratégico, además de

impulsar la rendición de cuentas y el ajuste a normativas. No obstante, se reconocieron obstáculos como la oposición a transformaciones estructurales, la demanda de capacitación permanente y la adaptación a innovaciones tecnológicas.

Del mismo modo, Herrera (2024) examinó los fundamentos conceptuales, el desarrollo histórico, las funciones centrales y los retos actuales de la gestión empresarial, respaldando su análisis con una metodología bibliográfica rigurosa que asegura conclusiones válidas y pertinentes. El estudio demuestra que la trayectoria de la administración ha estado influenciada por múltiples perspectivas teóricas, desde el taylorismo hasta los modelos contingentes, cada una aportando metodologías para perfeccionar los procesos organizacionales. Además, se destacan desafíos modernos como la internacionalización de mercados, la transformación digital, la responsabilidad ambiental y los dilemas éticos, los cuales demandan capacidades adaptativas en los gestores para responder a dinámicas disruptivas, capitalizar ventajas competitivas y mitigar amenazas operativas.

Asimismo, León et al., (2024) analizaron los factores que influyen en la eficiencia de la administración de proyectos, enfocándose en áreas críticas como la planificación, la comunicación, la gestión de recursos y el monitoreo constante de procesos. Mediante una metodología mixta, se examinó en profundidad cómo cada uno de estos elementos contribuye al éxito de un proyecto. A

partir de encuestas y entrevistas semiestructuradas aplicadas a profesionales con experiencia en diversos sectores, y mediante un análisis estadístico avanzado de los datos recopilados, se concluyó que la eficiencia en la gestión de proyectos depende no solo de una planificación adecuada y una asignación óptima de recursos, sino también de la flexibilidad en la toma de decisiones y de una comunicación efectiva entre los miembros del equipo.

Por su parte, Moreno y Delgado (2024) desarrollaron un estudio acerca del impacto de la gestión del capital circulante en la rentabilidad de empresas panificadoras en Santo Domingo, empleando una metodología no experimental de carácter cualitativo respaldada por un análisis bibliográfico exhaustivo. Los hallazgos confirmaron que una administración efectiva de este capital —incluyendo el manejo de inventarios, cuentas por cobrar y ciclos de liquidez— resulta clave para asegurar estabilidad financiera y mejorar el flujo de caja. Además, se subrayó que una gestión óptima favorece la disminución de gastos, el incremento de la productividad operacional y la maximización de ganancias mediante el balance entre activos y obligaciones a corto plazo.

Por otro lado, Vega et al., (2024) sostuvieron que la gestión financiera constituye un pilar esencial para la formulación de decisiones estratégicas y el desempeño exitoso de las PYMES ecuatorianas. La implementación de metodologías robustas en este ámbito facilita a las

organizaciones superar obstáculos, capitalizar ventajas competitivas y fomentar el desarrollo económico nacional. La investigación examina elementos centrales como el uso de instrumentos financieros, las barreras en el acceso a créditos, la planificación de inversiones, la alfabetización económica y el manejo de riesgos. Asimismo, subraya que una administración financiera eficaz potencia la innovación y la capacidad competitiva en escenarios locales e internacionales. No obstante, el estudio revela que numerosos directivos presentan carencias formativas en finanzas corporativas, lo cual restringe su habilidad para adoptar decisiones informadas y sostenibles.

Un estudio similar lo realiza Guardado y Martínez (2025) desarrollan una investigación paralela que enfatiza el contexto actual de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes) en el Estado de México, señalando que la actualización de los sistemas de gestión gubernamental resulta indispensable para asegurar servicios públicos ágiles y con rendición de cuentas. Esta transformación administrativa, a su vez, fortalecería al sector empresarial, consolidándolo como eje central del desarrollo económico y la creación de oportunidades laborales en la entidad.

De igual modo, Trujillo et al., (2025) identificaron la gestión de inventarios como el elemento crítico en la administración financiera de las micro, pequeñas y medianas empresas (MiPymes), requiriendo que los gestores implementen metodologías para minimizar costos operativos y potenciar la rentabilidad. El estudio, de

enfoque cuantitativo, no experimental y descriptivo, examina las prácticas actuales en este ámbito. Los hallazgos revelan que el 75% de estas organizaciones no emplean sistemas estructurados para su control, afectando la recepción y manejo óptimo de mercancías. Las empresas solo identifican reactivamente excedentes o faltantes, sin acceso a datos precisos que faciliten decisiones estratégicas para mejorar su desempeño económico. Por ello, se recomienda adoptar medidas estratégicas que optimicen la eficacia de esta gestión.

En ese mismo orden de ideas, Cortez et al., (2025) realizaron una investigación enfocada en determinar si las Mipymes adoptan prácticas de administración de proyectos, analizando además las razones detrás de su nivel de implementación. Los resultados indican que el 72% de las empresas analizadas implementan prácticas de gestión de proyectos al menos una vez, esto demuestra progresos en la materia. No obstante, también resaltan la urgencia de reforzar la formación profesional, la implementación de soluciones innovadoras y la definición de estrategias a largo plazo, para optimizar su habilidad en la adopción de metodologías eficaces de dirección de proyectos.

En otro orden de ideas Rangel (2025) examinó las percepciones de los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas del Centro Regional Universitario de Veraguas, identificando una desconexión entre el reconocimiento teórico de la sostenibilidad y su

aplicación práctica en el sector empresarial, junto con opiniones divergentes sobre su influencia en la toma de decisiones estratégicas. El estudio concluye que se requiere incorporar de manera integral los fundamentos de la sostenibilidad tanto en los programas educativos como en las operaciones corporativas, fomentando un enfoque holístico que relacione estos elementos con la innovación y la ética social.

En esa misma dirección, Villalobos y Mosquera (2025) destacaron la limitada exploración de los componentes emocionales en la didáctica de la enseñanza administrativa en el ámbito universitario, revelando una carencia en la implementación de estos enfoques. A través de un diseño cualitativo centrado en un estudio de caso intrínseco, se detectaron transformaciones pedagógicas en docentes universitarios de administración al integrar elementos afectivos en sus metodologías. Los hallazgos mostraron avances significativos en la instrucción de Microeconomía, resaltando la articulación de factores afectivos, cognitivos y complementarios, junto con la concienciación y aplicación deliberada de su relevancia por parte del profesorado en el proceso formativo.

Por otra parte, Corrales et al., (2025) llevaron a cabo un análisis sistemático enfocado en la correlación entre las prácticas de administración de capital humano y la retención de profesionales en el sector portuario. Mediante el protocolo PRISMA, se evaluaron 40 investigaciones indexadas en Scopus y Web of Science, correspondientes al período 2006-

2024. Los hallazgos confirmaron que la adopción de modelos integrales de gestión del talento incrementa la productividad operacional y disminuye la rotación laboral. El estudio determinó cinco ejes fundamentales: diseño estratégico de la plantilla, capacitación en habilidades digitales, prácticas sostenibles, inclusión laboral y modelos de gobernanza institucional.

Por último, Padilla y Núñez (2025) elaboraron un marco conceptual sobre Administración Pública, Gestión de la Calidad e Inteligencia Artificial mediante una investigación que integró metodologías mixtas, incluyendo cuantitativa, fenomenología y hermenéutica. Los hallazgos revelaron la urgencia de implementar perspectivas ontológicas y epistemológicas disruptivas para abordar los desafíos contemporáneos de esta disciplina. Además, diseñaron estrategias dirigidas a robustecer la gestión pública y potenciar su adaptabilidad a las exigencias sociales. La investigación subrayó la relevancia de fusionar sistemas de calidad con inteligencia artificial para maximizar eficiencia, transparencia y capacidad resolutoria en la administración estatal, superando obstáculos como la oposición a innovaciones, estructuras burocráticas rígidas y prácticas corruptas.

DISCUSIÓN

La gestión administrativa es fundamental para el desarrollo y eficacia de las organizaciones, al coordinar estratégicamente los recursos con el fin de cumplir metas establecidas. Su relevancia

reside en la capacidad de optimizar operaciones mediante la planificación, estructuración, liderazgo y supervisión, lo que facilita la reducción de gastos, el aumento de la eficiencia y la adaptación a entornos dinámicos y altamente competitivos. Además, la administración no solo se limita a la gestión interna, sino que también facilita la adaptación a las demandas del mercado y la innovación constante, aspectos indispensables para la sostenibilidad a largo plazo (Aguilera, 2024).

La administración de personal se posiciona como un componente fundamental para optimizar la administración corporativa en los gobiernos locales de Perú, ya que una adecuada gestión del talento humano impacta directamente en la eficiencia y calidad de los servicios públicos ofrecidos a la ciudadanía. En un contexto donde las municipalidades enfrentan retos como la burocracia, la limitada capacidad técnica y la necesidad de mayor transparencia, la administración de personal se convierte en una herramienta estratégica para optimizar el desempeño de los funcionarios, fomentar la motivación y el compromiso, así como promover la capacitación continua. Además, una gestión efectiva del recurso humano contribuye a fortalecer la cultura organizacional y a implementar procesos más ágiles y orientados a resultados, aspectos fundamentales para responder a las demandas sociales y mejorar la gobernabilidad local (Espejo, 2024).

Dentro del proceso de transformación digital, la administración de recursos humanos se vuelve

crítica al facilitar la capacitación continua en nuevas tecnologías, promoviendo la innovación interna y el alcance de objetivos estratégicos. Dicha dinámica demanda la evolución de los modelos de gestión tradicionales, orientándolos hacia la preparación proactiva de los empleados para aprovechar las oportunidades del entorno digital (Deza, 2023).

De otra parte, Espinoza, (2024) considera que la inteligencia artificial se presenta como un apoyo estratégico clave para transformar diversas áreas organizacionales, desde la toma de decisiones hasta la gestión del talento humano y el análisis financiero, con un enfoque especial en la eficiencia operativa. No obstante, estos avances presentan dificultades importantes que requieren una gestión meticulosa para asegurar su rendimiento óptimo y mitigar contingencias. Un uso clave de la IA en el mundo empresarial radica en su potencial para examinar masivos conjuntos de datos con velocidad y exactitud, elevando significativamente el nivel de las decisiones estratégicas.

El uso de análisis predictivo y la detección de patrones no solo elevan la calidad de las decisiones, sino que también reducen riesgos y optimizan las estrategias comerciales (Deza 2023).

En el contexto de las instituciones públicas, cuya productividad suele verse mermada por estructuras jerárquicas rígidas y limitaciones presupuestarias, la gestión humana debe orientarse hacia el desarrollo de agilidad operacional, aprendizaje permanente y compromiso laboral, con el fin de optimizar los

estándares de atención y la confianza de la población. Sin embargo, persisten desafíos como la aversión a transformaciones, deficiencias formativas específicas y la necesidad de implementar marcos alineados con responsabilidad social y sostenibilidad (Espinoza, 2024).

Ante estos desafíos, es crucial adoptar metodologías ágiles e innovadoras que hagan la administración del talento más adaptable y orientada a resultados. Invertir en tecnología, formación y prácticas éticas es fundamental para garantizar la eficiencia, competitividad y sostenibilidad organizacional, especialmente en entornos complejos como el sector público (Padilla y Nuñez 2025).

Bajo una mirada colaborativa, integrar herramientas dinámicas y participativas, como la gamificación, en los procesos internos —con énfasis en áreas como el manejo de recursos económicos— favorece el entusiasmo, la dedicación y la internalización de conocimientos del equipo. Dicha metodología disruptiva se posiciona como un recurso estratégico para modernizar la administración del talento, sincronizándola con las demandas de un ecosistema corporativo avanzado y tecnológicamente integrado (Garzón et al., 2024).

Según Jiménez et al. (2024), la planificación estratégica opera como un sistema estructurado que guía a las organizaciones en la determinación de su horizonte a largo plazo, materializado mediante la articulación de su identidad corporativa (misión/visión), ética organizacional (valores) y prioridades estratégicas. El proceso incorpora una

evaluación dual del ecosistema empresarial – utilizando instrumentos como el FODA para mapear capacidades internas, limitaciones, nichos de oportunidad y desafíos externos–, garantizando así acciones alineadas con datos concretos y proyecciones realistas.

La gestión de la salud está siendo revolucionada por soluciones tecnológicas como prescripciones electrónicas, historiales médicos digitales y algoritmos de IA, que potencian la rapidez, precisión y calidad de los servicios médicos. Estas innovaciones facilitan la optimización de insumos, la detección temprana de riesgos y la personalización de intervenciones, al tiempo que democratizan el acceso a través de consultas virtuales y equipos biomédicos inteligentes. Sin embargo, su despliegue demanda políticas claras y una administración visionaria que priorice la seguridad del paciente y la perdurabilidad de las instituciones. En conjunto, la implementación de estas prácticas representa un pilar esencial para edificar un sistema de salud más dinámico, equitativo y centrado en el bienestar humano (Rios et al., 2024).

Según Pérez (2024), el Derecho Administrativo desempeña un rol clave en la actualización de la administración pública, al establecer las normativas que rigen las acciones del Estado y velan por la claridad, rendimiento y ética en la gestión institucional. Su valor radica en brindar las herramientas legales necesarias para ejecutar reformas que maximicen recursos, optimicen la atención al ciudadano y fortalezcan la rendición de

cuentas. Además, este campo del derecho permite que las entidades públicas evolucionen ante cambios sociales, innovaciones tecnológicas y fluctuaciones económicas, impulsando un modelo de gobernanza participativo y adaptativo.

La falta de regulaciones actualizadas y coherentes puede limitar las iniciativas de transformación institucional, generando barreras burocráticas, inconsistencias metodológicas y controles deficientes. Por ello, debatir sobre el Derecho Administrativo implica considerarlo un soporte estratégico para impulsar una administración pública innovadora, productiva y socialmente responsable (De La Cruz Morales et al., 2023).

En el ámbito de la formación profesional en sostenibilidad, emerge la prioridad de integrar estos principios en los currículos académicos. Esto refleja hallazgos que identifican a la sostenibilidad como un componente indispensable para formar directivos capaces de resolver problemáticas multidimensionales, incluyendo el calentamiento global y la inequidad sistémica.

Según Aguilera (2024), la administración actúa como pilar esencial en el desarrollo de entidades deportivas, al brindar mecanismos estructurados para coordinar recursos, definir estrategias y supervisar procesos con precisión. En un contexto de creciente exigencia y especialización, su aplicación asegura sostenibilidad fiscal, administración efectiva del talento y mejoras continuas en los sistemas de trabajo. Este enfoque también favorece la respuesta ágil a cambios

globales, la adopción de tecnologías disruptivas y la consolidación de una cultura institucional robusta, elementos indispensables para alcanzar logros deportivos y contribuciones sociales. Por ello, debatir sobre administración en el deporte significa entenderla como un factor transformador que potencia la eficiencia, competitividad y capacidad de impacto positivo de estas organizaciones (Aguilera, 2025).

La gestión de las MIPYMES es un tema esencial para el crecimiento económico, ya que estas empresas conforman un sector ágil y adaptable, aunque enfrentan numerosos obstáculos que impactan su desarrollo y viabilidad. Su operación se distingue por estructuras organizacionales simples y centralizadas, donde el propietario frecuentemente asume diversas funciones, lo que agiliza la toma de decisiones y la respuesta a las demandas del mercado. Sin embargo, esta centralización de responsabilidades puede restringir la elaboración de planes estratégicos y la especialización de departamentos fundamentales como gestión humana y administración financiera (Guardado y Martínez, 2025).

Estas organizaciones generalmente disponen de activos limitados (económicos y tecnológicos), lo que disminuye su competitividad ante empresas de mayor escala y incrementa su exposición a riesgos externos como fluctuaciones monetarias o normativas sobrecargadas. Sin embargo, su capacidad de personalizar servicios, adaptarse a tendencias y optimizar procesos son fortalezas que pueden aprovecharse con modelos de gestión

innovadores, complementados por herramientas digitales y programas gubernamentales que promuevan capacitación, legalización y créditos accesibles. En definitiva, gestionar adecuadamente las MIPYMES es vital para robustecer este segmento, clave en la dinamización laboral y económica de comunidades y países. Paralelamente, la educación contemporánea enfrenta el desafío de responder a cambios vertiginosos en las esferas productivas, tecnológicas y culturales (Trujillo y Rodríguez, 2025).

Los alumnos de Administración de Empresas perciben la sostenibilidad como un elemento crítico en la planificación estratégica, reconociendo su impacto en la ventaja competitiva y el prestigio organizacional. Sin embargo, se observa una brecha significativa entre el dominio conceptual de estos temas y su ejecución en contextos reales, lo que sugiere la necesidad de integrar contenidos prácticos sobre gestión sostenible, modelos innovadores y responsabilidad social en los planes de estudio (Rangel, 2025).

Dicha visión denota un interés por adquirir competencias actualizadas que faciliten la resolución de problemas complejos en el ámbito profesional, enfatizando la importancia de una educación flexible y basada en casos reales. En consecuencia, debatir sobre la perspectiva de los estudiantes obliga a evaluar tanto los avances curriculares como las oportunidades para optimizar la pertinencia y calidad de la formación en administración (Ríos et al., 2024).

La retener talento y gestionar equipos

especializados son prioridades clave en la operación portuaria, debido a la necesidad de personal altamente cualificado que garantice procesos seguros y eficientes en un mercado globalizado y exigente. La inestabilidad laboral puede perjudicar la estabilidad operacional, la excelencia en el servicio y la implementación de innovaciones, haciendo imprescindible políticas efectivas de retención. Estas deben integrar capacitaciones técnicas actualizadas, oportunidades de desarrollo profesional, beneficios competitivos y un entorno de trabajo colaborativo que impulse la identificación con la organización. Adicionalmente, la administración de recursos humanos portuarios debe anticiparse a cambios tecnológicos y regulatorios, preparando al personal para responder a exigencias dinámicas del sector (Corrales et al., 2025).

La gestión del talento humano y su retención representan pilares estratégicos en la operación portuaria, puesto que la eficiencia y seguridad de las actividades dependen directamente de equipos altamente especializados y comprometidos. En un sector marcado por su complejidad técnica y avances tecnológicos constantes, la rotación de personal implica un riesgo operativo crítico que puede comprometer la continuidad de los servicios y su calidad. Por ello, resulta prioritario aplicar políticas holísticas que integren formación continua, planes de carrera, beneficios atractivos y un entorno laboral estimulante que refuerce la identidad institucional. Paralelamente, la gestión de recursos humanos debe sincronizarse con las

actualizaciones tecnológicas y normativas del ámbito portuario, asegurando que los colaboradores adquieran competencias adaptadas a los retos futuros (Vallejo y Aguilar, 2024).

Por una parte, la corrupción en el sector público constituye uno de los mayores desafíos para el desarrollo integral de las naciones, al minar la credibilidad institucional, distorsionar la distribución de recursos y debilitar el cumplimiento de la ley. Este fenómeno crea un ciclo perjudicial donde la opacidad en la gestión facilita actividades ilegales que perjudican la eficacia de las políticas estatales, desincentivan la inversión y frenan el progreso económico. Asimismo, la corrupción agudiza las disparidades sociales al desviar capitales asignados a servicios esenciales como sanidad, educación y obras públicas, deteriorando el bienestar colectivo. En el ámbito político, alienta la desconfianza ciudadana hacia los gobiernos y puede generar crisis de gobernabilidad (Zavaleta, 2023).

La administración empresarial se posiciona como un elemento clave para el éxito corporativo, al articular métodos y herramientas que permiten organizar, coordinar y supervisar recursos de manera óptima para alcanzar metas organizativas. Su relevancia reside en su capacidad para armonizar factores humanos, financieros, tecnológicos y logísticos, impulsando decisiones estratégicas que mejoran la competitividad y adaptabilidad en mercados globalizados. Sin una gestión robusta, las empresas enfrentan problemas como descoordinación interna, mal uso de activos e incapacidad para innovar, lo que amenaza su

viabilidad a largo plazo (Herrera, 2024).

CONCLUSIÓN

La descripción las principales tendencias, enfoques y prácticas administrativas aplicadas en diferentes tipos de organizaciones se orientan hacia la integración de enfoques estratégicos, la gestión basada en resultados y la adopción de prácticas innovadoras que promueven la eficiencia y la competitividad organizacional.

Estos hallazgos evidencian que, independientemente del tipo de organización, la administración contemporánea se fundamenta en la combinación de estrategias tradicionales y enfoques emergentes para optimizar el desempeño y la sostenibilidad institucional.

REFERENCIAS

- Aguilera-Rivera, A. R. (2024). La administración como campo de conocimientos y su importancia en las organizaciones deportivas de México. *Management as a Field of Knowledge and Its Importance in Mexican Sports Organizations*, 3(7). <https://doi.org/10.54167/rmccf.v3i7.1404>
- Aguilera-Rivera, A. R. (2025). Reflexiones en torno a la administración y la misión del administrador en las organizaciones deportivas. *Revista Digital Actividad Física y Deporte*, 11(1). <https://doi.org/10.31910/rdafd.v11.n1.2025.2544>
- Corrales-Otazú, C. D., Apaza Miranda, S. J., Sierralta Pinedo, S., & Gordillo Gonzales, W. R. (2025). Gestión de recursos humanos y retención de talento en administración portuaria: Revisión sistemática. *Revista Venezolana de Gerencia*, 30(110), 1146–1158. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.30.110.23>
- Cortez-Hernández, N. G., Gordillo Mejía, A., Gutiérrez González, Á., & Valles del Río, R. (2025). Evaluación de prácticas enfocadas a la administración de proyectos en una muestra de medianas empresas duranguenses. *RIDE Revista Iberoamericana para la Investigación y el Desarrollo Educativo*, 15(30). <https://doi.org/10.23913/ride.v15i30.2289>
- De La Cruz Morales, J. E., Rodríguez Figueroa, J. J., Cerón Valencia, F. P., & Pacheco Sánchez, D. K. (2023). Aplicación de la ética institucional en la administración pública. *Revista de Climatología*, 23, 2899–2909. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.2899-2909>
- Deza-Padilla, J. F. (2023). Inteligencia Artificial en la administración de justicia: Una revisión sistemática. *Revista de Climatología*, 23, 1114–1119. <https://doi.org/10.59427/rcli/2023/v23cs.1114-1119>
- Espejo-Chahuara, L. M. (2024). Administración de Personal como Clave para la Mejora de la Gestión Empresarial en las Municipalidades Peruanas. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(5), 11456–11485. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i5.14537
- Espinoza-García, D. L. (2024). La Inteligencia Artificial como apoyo en los procesos de la administración empresarial. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 2408–2420. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15019
- Garzón, G. E., Chandi-Vallejos, C. A., Carvajal-Parra, M. D. R., & Segress-García, H. (2024). Gamificación: Estrategia metodológica para la administración financiera en la UE La Paz, Ecuador. *MQRInvestigar*, 8(4), 5823–5844. <https://doi.org/10.56048/MQR20225.8.4.2024.5823-5844>
- Guardado-López, S. C., & Martínez-Flores, J. (2025). Administración de MIPYMES: La importancia de la planeación estratégica y financiera para

- la supervivencia de las MIPYMES en el Estado de México. *Latitude*, 1(21), 7–30. <https://doi.org/10.55946/latitude.v1i21.267>
- Hernández-Celis, D., Guardia-Huamani, E. J., Hernández-Celis-Vallejos, J. P., & Hernández-Vallejos, A. D. R. (2022). Administración eficiente del talento humano para la mejora competitiva de las empresas. *TecnoHumanismo*, 2(4). <https://doi.org/10.53673/th.v2i4.184>
- Herrera-Troya, L. M. (2024). La administración de empresas: Un pilar fundamental para el éxito empresarial. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 6(6), 85–93. <https://doi.org/10.59169/pentaciencias.v6i6.1256>
- Jiménez, M. M. J., Véliz, D. C. M., Espinoza, N. X. B., Palma, C. M. C., Miranda, D. I. C., & Méndez, J. X. O. (2024). La importancia de la planificación estratégica en la administración empresarial. *South Florida Journal of Development*, 5(11), e4593. <https://doi.org/10.46932/sfjdv5n11-006>
- León-Torres, L. M., Jarrín Rivadeneira, E. P., Del Salto Armijos, M. G., & Díaz Taco, J. E. (2024). La eficiencia en la administración de proyectos. *Emergentes - Revista Científica*, 4(4), 341–382. <https://doi.org/10.60112/erc.v4i4.269>
- Moreno-Cevallos, J. R., & Delgado Anchundia, E. A. (2024). Influencia de la administración del capital de trabajo en la rentabilidad empresarial: Sector panificador en la ciudad de Santo Domingo. *Revista Científica Arbitrada Multidisciplinaria PENTACIENCIAS*, 3(4), 66. <https://doi.org/10.70577/reg.v3i4.66>
- Padilla-Ávila, R. M., & Nuñez, J. (2025). Gestión de Calidad e Inteligencia Artificial en la Administración Pública: Teoría y tendencias en la investigación científica. *Journal Management & Business Studies*, 7(1), 1–30. <https://doi.org/10.32457/jmabs.v7i1.2646>
- Pérez-Smith, A. A. (2024). Derecho administrativo y su importancia en el proceso de modernización de la administración pública panameña. *Contacto*, 4(1). <https://doi.org/10.48204/contacto.v4n1.5214>
- Rangel, N. (2024). Conocimiento en administración estratégica y su importancia en la gestión de los supervisores y jefes. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 8(6), 4031–4042. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v8i6.15144
- Rangel, N. (2025). Percepción de los estudiantes de la Licenciatura en Administración de Empresas de la UP, CRU de Veraguas sobre la importancia de la sostenibilidad en la toma de decisiones estratégicas. *Revista Latinoamericana de Ciencias Empresariales*, 94. <https://doi.org/10.70625/rlce/94>
- Ríos-Gaibor, C. G., Rojas Delgado, A. C., Curipoma Cobos, C. A., Maldonado Paredes, F. E., & Loo Parraga, N. J. (2024). Innovaciones en la administración de salud: Un análisis de la literatura sobre prácticas efectivas. *Código Científico Revista de Investigación*, 5(E4), 179–199. <https://doi.org/10.55813/gaea/ccri/v5/nE4/489>
- Rodríguez-Calderón, N. J., Patiño Zambrano, V. P., Touriz Bonifaz, M. A., & Vera Espinoza, Y. L. (2024). Administración de la Salud Pública. ISBN: 9789942654236. <https://doi.org/10.26820/978-9942-654-23-6>
- Trujillo, L., Barradas, R., & Rodríguez Lázaro, J. (2025). Importancia de la administración de inventarios en la rentabilidad: Un análisis en las MIPYMES de Huajuapán de León, Oaxaca, México. *Cuadernos Latinoamericanos de Administración*, 20(39). <https://doi.org/10.18270/cuaderlam.4661>
- Vallejo-Ballesteros, H. F., & Aguilar Wilca, L. S. (2024). Los sistemas de información contable en la administración: Una revisión

sistemática. RECIMUNDO, 8(3), 269–286.
[https://doi.org/10.26820/recimundo/8.\(3\).julio.2024.269-286](https://doi.org/10.26820/recimundo/8.(3).julio.2024.269-286)

Vega-Flor, J. G., Carrillo Pulgar, W. G., Huilcapi Peñafiel, S. I., & Zurita Vaca, G. M. (2024). La importancia de las herramientas de la administración financiera en la toma de decisiones: Un enfoque en las PYMES del Ecuador. *Ibero-American Journal of Education & Society Research*, 4(S), 103–109.
<https://doi.org/10.56183/iberoeds.v4iS.679>.

Villalobos-Martínez, L., & Mosquera Suárez, C. J. (2025). Educación superior: Aspectos afectivos en la enseñanza de administración de empresas. *Magis Revista Internacional de Investigación en Educación*, 18, 1–22.
<https://doi.org/10.11144/Javeriana.m18.esaa>