



Redefinición de modelos en la administración de empresas en 2026⁰⁰

Redefining business administration models in 2026

Manuela Aguilar de Graell

Universidad de Panamá, Facultad de Administración de Empresas y Contabilidad, Panamá

Correo: faeco.maguilar@gmail.com  <https://orcid.org/0000-0003-2606-7986>

Recibido: 23-09-2025

Aprobado: 19-11-2025

DOI:

Resumen

El presente estudio analiza los nuevos enfoques de la administración de empresas en el año 2026, considerando la transformación digital, el liderazgo organizacional y la gestión basada en datos como ejes fundamentales del cambio. El objetivo principal es identificar cómo las competencias administrativas modernas influyen en la eficiencia organizacional en un entorno altamente dinámico y tecnológico. La investigación se desarrolló bajo un enfoque cualitativo, de tipo descriptivo–explicativo, basado en la revisión de literatura científica reciente y el análisis de entrevistas semiestructuradas. Los resultados evidencian que existe una transición progresiva hacia modelos administrativos más flexibles, digitales y adaptativos, aunque aún persisten brechas en la formación de competencias tecnológicas y en la implementación de herramientas avanzadas de gestión. Se concluye que la integración de competencias digitales, liderazgo adaptativo y uso de datos mejora significativamente la capacidad de las organizaciones para enfrentar los desafíos del entorno empresarial contemporáneo.

Palabras clave: administración de empresas, transformación digital, liderazgo, talento humano, eficiencia organizacional, innovación.

Abstract

This study analyzes new approaches to business administration in the context of the year 2026, considering digital transformation, organizational leadership, and data-driven management as key drivers of change. The main objective is to identify how modern managerial competencies influence organizational efficiency in a highly dynamic and technological environment. The research was developed under a qualitative, descriptive–explanatory approach, based on a review of recent scientific literature and the analysis of semi-structured interviews. The results show a gradual transition toward more flexible, digital, and adaptive management models, although gaps still exist in technological competencies and the implementation of advanced management tools. It is concluded that the integration of digital skills, adaptive leadership, and data usage significantly improves organizations' ability to face the challenges of the contemporary business environment.

Keywords: Business administration; digital transformation; leadership; human talent; organizational efficiency; innovation



Introducción

En el contexto empresarial actual, caracterizado por la aceleración tecnológica, la digitalización y la incertidumbre global, las organizaciones enfrentan el desafío de redefinir sus modelos de gestión. La irrupción de tecnologías como la inteligencia artificial, el análisis de datos y las plataformas digitales ha transformado profundamente la manera en que se planifican, organizan y controlan los procesos empresariales. En este sentido, se reconoce que (Calderon-Monge & Ribeiro-Soriano, 2023, p. 452), la digitalización obliga a las empresas a adaptarse continuamente.

Sin embargo, a pesar de la abundancia de herramientas tecnológicas, muchas organizaciones presentan dificultades para preparar a sus directivos y futuros administradores frente a estos cambios. La formación tradicional en administración, centrada en estructuras jerárquicas y procesos estáticos, resulta insuficiente frente a entornos dinámicos donde se requiere liderazgo digital, pensamiento estratégico y capacidad de adaptación. De hecho, estudios recientes señalan (Hossain et al., 2025, p. 10), la necesidad de nuevas competencias gerenciales.

No obstante, surge una realidad problemática: existe una brecha entre las competencias tradicionales de los administradores y las habilidades necesarias para gestionar organizaciones en el entorno digital y cambiante del año 2026. Esta brecha limita la capacidad de las empresas para innovar, adaptarse y competir eficazmente en mercados globalizados. A partir de esta problemática, se plantea la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo deben prepararse los profesionales de la administración de empresas para enfrentar eficazmente los desafíos organizacionales del entorno empresarial en 2026?, en relación con esta pregunta, se formula la siguiente hipótesis de investigación.

H_a = La preparación de los administradores basada en el desarrollo de competencias digitales, liderazgo adaptativo y gestión basada en datos mejora significativamente la capacidad de las organizaciones para adaptarse y competir en el entorno empresarial del 2026.

Por otro lado, seguimos el objetivo de analizar la incorporación de competencias digitales, liderazgo adaptativo y gestión basada en datos para la preparación de los profesionales de la administración en el año 2026.

Se justificó desde el punto de vista teórico debido a la necesidad de actualizar los enfoques de la administración de empresas frente a los cambios acelerados del entorno digital. La literatura reciente evidencia que la transformación digital está redefiniendo los modelos organizacionales (Calderon-Monge & Ribeiro-Soriano, 2023, p. 452).

Este trabajo permite fortalecer el análisis conceptual entre administración tradicional y administración moderna, aportando una visión actualizada sobre la evolución del rol del administrador en entornos altamente competitivos y tecnológicos.



Desde el punto de vista práctico, esta investigación es relevante porque proporciona herramientas conceptuales para la formación de profesionales en administración de empresas, permitiéndoles comprender las competencias necesarias para enfrentar los desafíos del entorno empresarial actual. Se requiere de liderazgo digital, (Hossain et al., 2025, p. 10).

Por lo tanto, los resultados de este estudio pueden ser útiles para estudiantes, docentes y organizaciones que buscan mejorar sus procesos de gestión, optimizar la toma de decisiones y adaptarse a los cambios tecnológicos. Además, aporta criterios para la mejora de programas académicos en administración, alineándolos con las exigencias del mercado laboral en 2026.

Sumado a ello, la justificación metodológica, se sustenta en la revisión de literatura científica reciente, lo que permite analizar de manera comparativa las tendencias globales en administración de empresas. Este enfoque es adecuado debido a que el fenómeno estudiado es dinámico y en constante evolución.

El uso de fuentes académicas actualizadas y estudios con respaldo científico permite garantizar la validez y confiabilidad del análisis, especialmente en temas relacionados con la transformación digital, el liderazgo organizacional y la gestión del talento humano. Asimismo, la integración de evidencia empírica reciente facilita la construcción de un marco analítico sólido para comprender los nuevos enfoques administrativos.

Muchos autores han abordado el tema desde diversas latitudes, los cuales han permitido el fortalecer esta investigación. En continente europeo, la administración de empresas enfrenta un proceso de transición hacia modelos digitales, aunque con ciertos rezagos frente a otras regiones. Diversos estudios evidencian que la transformación digital no avanza de manera homogénea. (Stöllinger & Guarascio, 2024, p. 350). Esta brecha refleja una limitación estructural en la adopción de competencias digitales dentro de las organizaciones europeas, lo que impacta directamente en la forma en que se gestionan las empresas.

Sin embargo, Europa ha respondido fortaleciendo el liderazgo digital y la alineación estratégica entre tecnología y gestión. En esta línea, se reconoce (Sousa et al., 2025, p. 2), un enfoque más integrado entre estrategia y digitalización. Esto implica que los administradores europeos deben prepararse no solo en habilidades técnicas, sino también en capacidades estratégicas para competir en un entorno global.

Por otro lado, en Estados Unidos, la administración empresarial se caracteriza por una mayor madurez digital y liderazgo en innovación organizacional. La evidencia muestra que este país mantiene una ventaja estructural en términos de digitalización y capacidades organizativas, lo que refuerza su posición global. Además, el liderazgo digital no se limita al ámbito interno, sino que se proyecta a nivel internacional, (Sun, 2025, p. 198).

Este enfoque refleja una administración orientada a la competitividad global, donde la tecnología, la geopolítica y la estrategia empresarial convergen. En consecuencia, los administradores en esta región deben desarrollar competencias avanzadas en



innovación, liderazgo digital y gestión del cambio, consolidando modelos organizacionales altamente dinámicos y adaptativos.

Adicionalmente, en Asia, particularmente en economías como Corea del Sur y países del sudeste asiático, la administración de empresas ha evolucionado hacia modelos altamente integrados con la tecnología. La evidencia empírica muestra que el liderazgo digital se vincula estrechamente con la capacidad de adaptación organizacional, especialmente en contextos de trabajo remoto y transformación digital. (Yoo et al., 2024, p. 16).

Asimismo, en el ámbito financiero y tecnológico, se ha demostrado que existe una relación directa entre liderazgo y capacidades tecnológicas, dado que el liderazgo digital se asocia con el desarrollo de habilidades en inteligencia artificial (Bulan & Co, 2025). Esto evidencia que en Asia la administración moderna está fuertemente orientada hacia la innovación tecnológica, lo que obliga a los profesionales a desarrollar competencias altamente especializadas.

En América Latina, la administración enfrenta desafíos estructurales relacionados con la implementación de tecnologías y la formación de competencias digitales. A pesar de un alto potencial emprendedor, existen brechas significativas en la ejecución empresarial. Por ejemplo, se ha identificado que (CEPAL, 2022, citado en Silva et al., 2025, p. 3), lo que refleja limitaciones en la gestión empresarial y la preparación administrativa.

Además, la transformación digital en la región se presenta como una oportunidad para mejorar la gobernanza y la eficiencia organizacional. Al respecto, se señala que la digitalización permite modernizar procesos y reducir la burocracia, impulsando la innovación en la administración pública y privada (Juárez-Merino, 2025). Sin embargo, estas oportunidades requieren administradores capacitados en entornos digitales y con visión estratégica.

En el caso de Panamá, aunque la literatura científica específica es más limitada, el país se inserta dentro de las dinámicas de transformación digital de América Latina y el Caribe. La región en su conjunto reconoce que la digitalización es clave para el crecimiento económico, (EEAS, 2024).

Esto implica que Panamá enfrenta el mismo desafío estructural que otros países latinoamericanos: formar administradores capaces de gestionar organizaciones en entornos digitales, competitivos y globalizados. No obstante, la preparación en liderazgo digital, innovación y uso de tecnologías emergentes se convierte en un factor determinante para el desarrollo empresarial del país.

Fundamento teórico:

En el 2026, la redefinición de los modelos en la administración de empresas puede comprenderse como una transición desde los enfoques estructurales tradicionales como la Teoría de la Administración Científica, la Teoría Clásica de la Administración y el modelo de Burocracia hacia marcos más dinámicos y adaptativos que responden a entornos altamente inciertos y digitalizados. Permiten explicar cómo las organizaciones



generan ventajas competitivas sostenibles a partir de la reconfiguración continua de sus recursos, especialmente en escenarios marcados por la Transformación Digital. Asimismo, la Innovación Disruptiva contribuye a comprender la emergencia de nuevos modelos de negocio que desafían estructuras consolidadas. En conjunto, estas perspectivas se integran con enfoques contemporáneos como las organizaciones dinámicas, configurando un paradigma emergente donde la adaptabilidad, la innovación continua y la sostenibilidad se posicionan como ejes centrales en la evolución de la gestión empresarial

Nuevos enfoques en la administración (2026)

- Transformación digital como eje central
- Liderazgo digital
- Inteligencia artificial y capacidades gerenciales
- Gestión del talento en entornos digitales
- Cultura organizacional y cambio
- Adaptación organizacional y desempeño
- Liderazgo y desempeño operativo

Materiales y Método

La presente investigación se desarrolla bajo un diseño no experimental, enfoque cualitativo, debido a que busca comprender y analizar los nuevos enfoques de la administración de empresas en el año 2026. Este enfoque permite interpretar fenómenos organizacionales complejos relacionados con la transformación digital, el liderazgo y la gestión del talento humano, basados en entrevistas y datos bibliográficos. El enfoque cualitativo es adecuado para este estudio, ya que permite profundizar en la comprensión de conceptos, teorías y tendencias emergentes en la administración moderna, a partir del análisis de literatura científica reciente.

El estudio corresponde a una investigación descriptiva y explicativa porque detalla las principales tendencias actuales en la administración de empresas en diferentes regiones del mundo y analiza las causas y efectos de la transformación de los modelos administrativos tradicionales hacia enfoques digitales, flexibles y basados en datos.

Variables de investigación y Dimensiones:

VI = Competencias administrativas modernas

- Liderazgo digital, Uso de tecnología y Gestión basada en datos

VD = Eficiencia organizacional en el entorno 2026

- Adaptabilidad, Desempeño empresarial e Innovación

Se validó el contenido de las preguntas (0.95) y la confiabilidad del instrumento mediante el Coeficiente del Alfa de Cronbach (0.90).

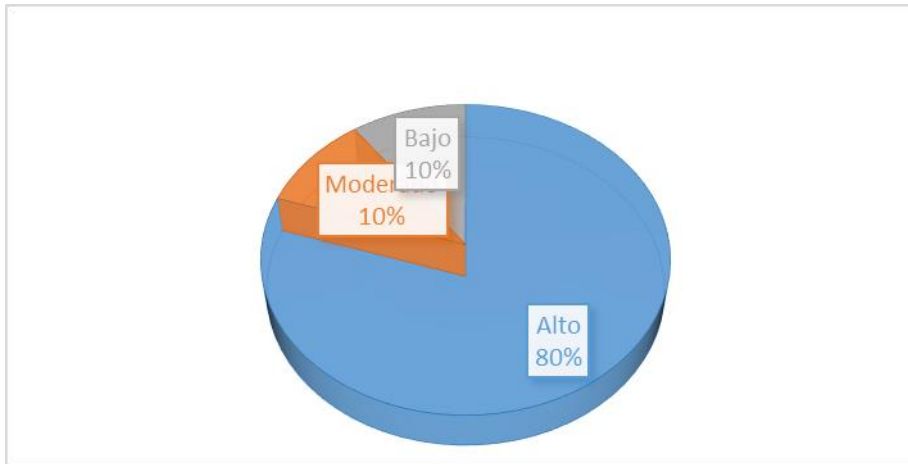


Por otro lado, se fortaleció la información bibliográfica internacional con la información recabada mediante el guion de entrevistas nacional, con preguntas abiertas dirigido a 50 administradores de empresas.

Resultados y Discusión

Figura 1

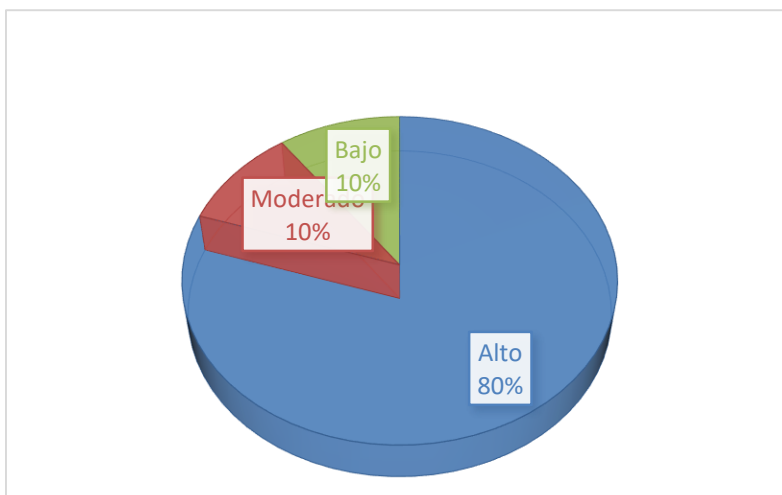
¿Considera que los administradores poseen competencias digitales suficientes?



Nota: La mayoría de los entrevistados (50) percibe un nivel medio (27) de competencias digitales, lo que evidencia una transición hacia la digitalización, pero aún con brechas en el uso de herramientas avanzadas como IA y analítica de datos.

Tabla 2

¿En qué medida se utilizan datos para la toma de decisiones empresariales?

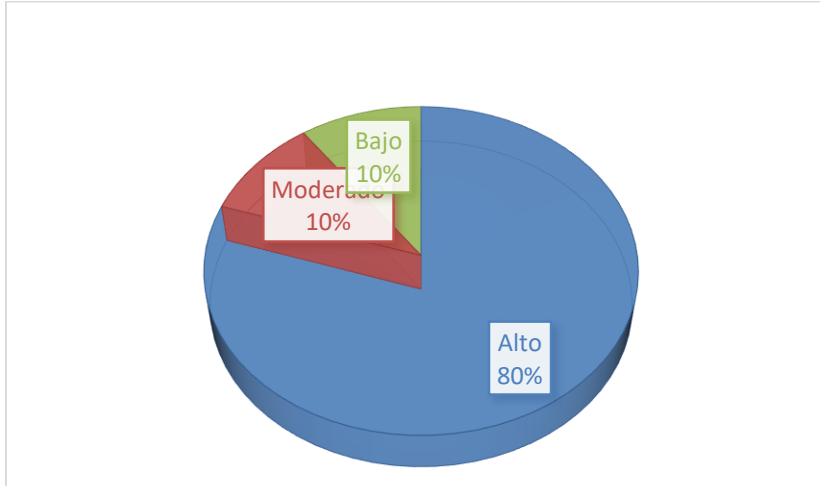


Nota: Se evidencia que la toma de decisiones basada en datos está en proceso de consolidación, pero aún no es una práctica completamente sistemática en todas las organizaciones. El 50%, o sea 25 participantes argumentaron un nivel moderado.



Figura 3

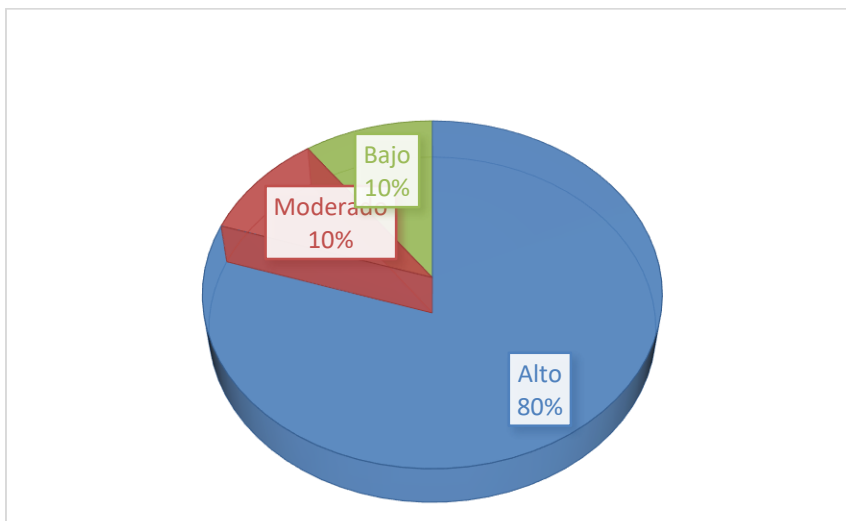
¿Qué tipo de liderazgo predomina en las organizaciones?



Nota: Predomina el liderazgo adaptativo, 30 de los 50 participantes respondieron la opción 2, lo que refleja la necesidad de flexibilidad en entornos empresariales cambiantes.

Figura 4

¿Están las empresas preparadas para enfrentar los retos del 2026?

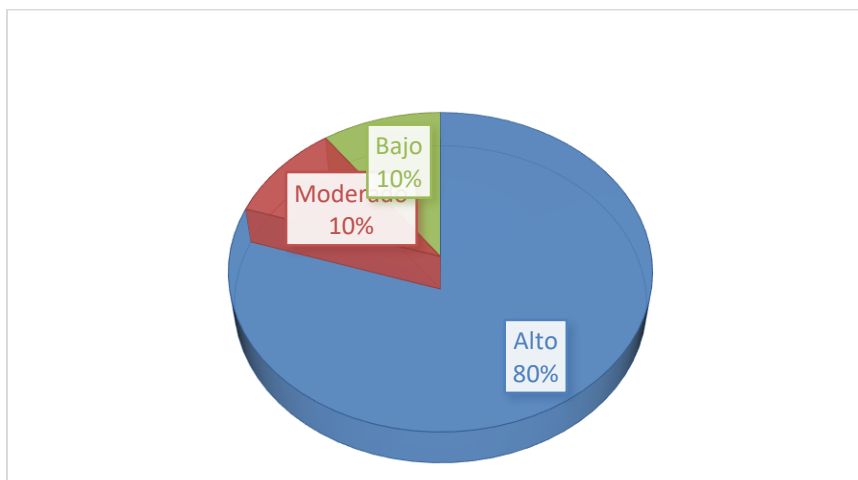


Nota: La mayoría (30 de 50 participantes) considera que las empresas están parcialmente preparadas, lo que evidencia una brecha importante en transformación digital y capacitación administrativa.



Figura 5

¿Qué impacto tiene la digitalización en la eficiencia organizacional?



Nota: El 80% de los entrevistados consideran que la digitalización tiene un alto impacto en la eficiencia organización en el año 2026,

Los resultados obtenidos confirman que la administración de empresas en el 2026 está en proceso de transformación hacia modelos digitales, flexibles y basados en datos. Se evidencia una relación directa entre las competencias administrativas modernas y la eficiencia organizacional. En particular, las empresas que incorporan liderazgo adaptativo, herramientas digitales y análisis de datos presentan mejores niveles de desempeño y competitividad. Asimismo, coinciden con la literatura reciente que señala que la transformación digital redefine las estructuras organizacionales y las competencias gerenciales necesarias para la gestión moderna.

No obstante, La preparación de los administradores basada en competencias digitales, liderazgo adaptativo y gestión basada en datos mejora la eficiencia organizacional en 2026.

Con base en los resultados obtenidos, se **acepta la hipótesis general**, debido a que se encontró una relación positiva entre las variables estudiada, con un nivel de significancia de $0.025 < 0.05$.

Conclusiones

Los nuevos enfoques de la administración de empresas en 2026 están fuertemente influenciados por la transformación digital, lo que obliga a las organizaciones a replantear sus modelos de gestión tradicionales.

La incorporación de tecnologías emergentes, como la inteligencia artificial y la analítica de datos, ha modificado la forma en que se toman decisiones, incrementando la eficiencia y la capacidad de adaptación organizacional.



Se determina que las competencias administrativas modernas, especialmente el liderazgo digital, la gestión basada en datos y la capacidad de adaptación, tienen un impacto directo en la eficiencia organizacional. Las empresas que desarrollan estas competencias presentan mejores niveles de desempeño, innovación y competitividad frente a aquellas que mantienen estructuras administrativas tradicionales.

Finalmente, existe una brecha significativa entre los modelos tradicionales de formación en administración y las demandas actuales del entorno empresarial. Por lo tanto, es necesario fortalecer la formación de los futuros administradores mediante el desarrollo de habilidades digitales, pensamiento estratégico y liderazgo adaptativo, con el fin de responder adecuadamente a los retos del entorno global en 2026.

Referencias Bibliográficas

- Calderón-Monge, E., & Ribeiro-Soriano, D. (2023). The role of digitalization in business and management: A systematic literature review. *Review of Managerial Science*, 18, 449–491. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00647-8>
- Christensen, C. M. (1997). *The innovator's dilemma: When new technologies cause great firms to fail*. Harvard Business School Press. <https://www.hbs.edu/faculty/Pages/item.aspx?num=46>
- Davenport, T. H. (2014). *Big data at work: Dispelling the myths, uncovering the opportunities*. Harvard Business Review Press. <https://hbr.org/product/big-data-at-work/11151E-KND-ENG>
- De Geus, A. (1988). Planning as learning. *Harvard Business Review*, 66(2), 70–74. <https://hbr.org/1988/03/planning-as-learning>
- Drucker, P. F. (1985). *Innovation and entrepreneurship*. Harper & Row. <https://books.google.com/books?id=9tQ1DwAAQBAJ>
- Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. HarperCollins. <https://books.google.com/books?id=R8xGAAAYAAJ>
- Hamel, G. (2007). *The future of management*. Harvard Business School Press. <https://hbr.org/product/the-future-of-management/10463-HBK-ENG>
- Heifetz, R. A., & Linsky, M. (2002). *Leadership on the line*. Harvard Business School Press. <https://books.google.com/books?id=H5J1QgAACAAJ>
- Hossain, S., Fernando, M., & Akter, S. (2025). Digital leadership: Towards a dynamic managerial capability perspective of AI-driven leader capabilities. *Journal of Management Inquiry*. <https://doi.org/10.1177/15480518251319624>
- Khan, M. A., et al. (2025). Talent management during digital transformation: Role of transformational leadership. *Technology in Society*, 83, 102964. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2025.102964>



- Li, T. (2025). Navigating the digital transformation: Leadership, strategy, and organizational culture. *Scientific Innovation in Asia*, 3(4), 100. <https://doi.org/10.12410/sia0304017>
- Mintzberg, H. (2009). *Managing*. Berrett-Koehler. <https://www.berrett-koehler.com/product/managing/>
- Mayer-Schönberger, V., & Cukier, K. (2013). *Big data: A revolution that will transform how we live, work, and think*. Houghton Mifflin Harcourt. <https://books.google.com/books?id=uy4lh-WEhhIC>
- Permana, T. E., et al. (2025). Digital transformation and leadership: The mediating role of organizational adaptation. *Jurnal Minds*, 12(2), 589–604. <https://doi.org/10.24252/minds.v12i2.58152>
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (4th ed.). Jossey-Bass. <https://books.google.com/books?id=DIqJQgAACAAJ>
- Senge, P. M. (1990). *The fifth discipline: The art and practice of the learning organization*. Doubleday. <https://books.google.com/books?id=92dYAAAAYAAJ>
- Stöllinger, R., & Guarascio, D. (2024). Digital transformation and structural differences in productivity. *The Journal of Technology Transfer*. <https://doi.org/10.1007/s11079-024-09772-7>
- Sun, Y. (2025). Digital leadership and international competitiveness strategies. *Asia Europe Journal*. <https://doi.org/10.1007/s42533-025-00199-4>
- Wurm, B., Matt, C., Benlian, A., & Hess, T. (2025). A revised framework for digital transformation strategies. *Electronic Markets*, 35, 99. <https://doi.org/10.1007/s12525-025-00838-z>
- Yoo, Y., et al. (2024). Digital leadership in remote and hybrid work environments. *International Journal of Information Management*. <https://doi.org/10.1080/13602381.2024.2332734>
- Zhang, B., et al. (2026). Digital leadership and organizational performance: A systematic review. *Buildings*, 16(1), 95. <https://doi.org/10.3390/buildings16010095>