

LA GESTIÓN CURRICULAR DE LA CARRERA DE ADMINISTRACIÓN CON FUNDAMENTO EN DESAFÍOS GERENCIALES

Víctor Manuel Ardila Soto¹

vmardila@ufps.edu.co

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8528-4932>

Doctorando en Educación

Instituto Pedagógico Rural "Gervasio Rubio" (IPRGR)

Venezuela

Recibido: 10/07/2025

Aprobado: 29/07/2025

RESUMEN

Los desafíos en la gerencia, es una temática primordial por la importancia que representa para la proyección de la organización, resultado de su comportamiento y orientación al cambio permanente en estrategia, competitividad e innovación; por tanto, la gestión curricular, tiene un papel preponderante en cuanto a la necesidad de preparación de los futuros gerentes en esta área. El objetivo es realizar una revisión bibliográfica, de diferentes documentos y contextualizarlos en lo referente a fundamentos teóricos y analizar su integración con la malla de los planes de estudios en las instituciones acreditadas y discutir cuales orientan más su formación en referencia al tema. El artículo se fundamenta en la pregunta ¿qué relación hay entre la gestión curricular del plan de estudios de administración de las universidades públicas acreditadas de Colombia con fundamentación en desafíos gerenciales? Para responder la cuestión presentada, se requiere, identificar los retos desde una perspectiva global, desglosarlos y como paso siguiente, confrontarlos con el currículo. El documento, facilita, herramientas claves para la exploración continua de planes de estudio con fines a su mejoramiento y perfeccionamiento orientado a la alta dirección.

Palabras clave: Administración, Desafíos, Gerencia, Gestión curricular.

¹ Administrador de Empresas Universidad Francisco de Paula Santander (Cúcuta-Colombia), especialista en Gerencia de Mercadeo Universidad de la Salle (Bogotá), Magister en Dirección de Marketing Universidad Viña del Mar (chile), director Grupo de Investigación Proyección Empresarial.

CURRICULAR MANAGEMENT OF ADMINISTRATION BASED ON MANAGERIAL CHALLENGES

ABSTRACT

Management challenges are a key topic due to their importance for an organization's future, reflecting its behavior and orientation toward constant change in strategy, competitiveness, and innovation. Therefore, curriculum management plays a key role in the preparation of future managers in this area. The objective is to conduct a bibliographic review of various documents, contextualize them in terms of theoretical foundations, analyze their integration with the curriculum framework at accredited institutions, and discuss which ones most orient their training toward this topic. The article is based on the question: What is the relationship between curriculum management in the management curriculum of accredited public universities in Colombia and its foundation in managerial challenges? To answer this question, it is necessary to identify the challenges from a global perspective, break them down, and, as a next step, compare them with the curriculum. The document provides key tools for the continuous exploration of curricula for the purpose of improving and enhancing them for senior management.

Keywords: Administration, Challenges, Management, Curriculum management.

INTRODUCCIÓN

Los desafíos gerenciales es *una temática* clave que todo gerente o la alta dirección enfrenta en su acontecer diario (operativo), o proyectado en mediano o largo plazo (estratégico, alto nivel de incertidumbre en su logro), relacionado con escenarios específicos nuevos o con diferentes niveles de dificultad, necesarios de superar para tratar de mejorar el direccionamiento de la organización y sus resultados.

El conocer los desafíos que enfrenta la gerencia, facilita el mantener un enfoque en las exigencias específicas de desarrollo de la organización en cuanto a la metas, por ello, orienta el direccionamiento a través de la definición de prioridades y objetivos, necesarios para el logro de la visión institucional.

La formación en gerencia requiere la orientación en la aplicación práctica de la administración en el ámbito empresarial, integrando creatividad, innovación y gestión del conocimiento. Es fundamental tener en cuenta que, a través de la alta dirección, las organizaciones pueden adaptarse a entornos dinámicos, fomentando el aprendizaje y la competitividad mediante decisiones estratégicas que vinculan la operatividad diaria con las metas a largo plazo.

En relación con formación en administración de empresas, es decir, gestión curricular, se evidencia la necesidad de orientación o enseñanza que se caracterice por la sustentación implícita o explícita de las bases conceptuales y teóricas desde el

conocimiento de los diversos desafíos que afrontan los líderes organizacionales e instituciones locales, nacionales e internacionales.

De acuerdo con lo anterior, la educación universitaria en administración, cumple una función fundamental, en cuanto a formación en aspectos claves como los desafíos gerenciales que se relaciona directamente en el progreso integral nacional; de igual forma, en lo referente a desarrollar aportes de nuevos conocimientos (ciencia), orientados por docentes directivos y estudiantes que lideren y aporten intervenciones efectivas de las naciones.

La educación superior en Colombia y los planes de estudios de administración de empresas de las universidades deben adquirir mayor relevancia, atendiendo de manera integral, tanto en términos cuantitativos como cualitativos, las demandas sociales y los desafíos del contexto global, mediante programas académicos de excelencia que contribuyan al progreso y desarrollo nacional.

El programa de Administración de Empresas es un reflejo de la sociedad y, a su vez, contribuye a su desarrollo. Su evolución ha sido influenciada por tendencias globales como la digitalización y el conocimiento interdisciplinario, lo que ha llevado a una ampliación del enfoque educativo, abarcando a cualquier tipo de empresa.

En este orden de ideas, se analizan los pensum de trece carreras de administración de empresas, de universidades públicas acreditadas en alta calidad en Colombia con relación a la gestión curricular con fundamento en desafíos gerenciales, estas son Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Cartagena, Cauca, Magdalena,

Atlántico, Sucre, Valle, Nacional Abierta y a Distancia, Guajira, Francisco de Paula Santander Ocaña, Nacional de Colombia, Tolima y Nariño.

Los retos curriculares tienen que ver con la actualización de estos estudios permanentes, actualizándolos respecto las nuevas dinámicas del mercado laboral, la digitalización, la globalización y las nuevas tecnologías (Portillo, 2019).

El currículo se presenta como una de los principales retos que debe abordar el Guía en el sentido de alcanzar un punto de equilibrio entre la teoría y la práctica, facilitar aprendizajes capacitares y significativos, y pertinentes a los contextos del momento actual. Así mismo, se hace preciso incorporar competencias transversales como el aprendizaje basado en la innovación, el pensamiento crítico, la ética profesional y la responsabilidad social empresarial; aspectos que muchas veces no son integrados de forma explícita en la estructura curricular en la que se articula el currículum tanto en la práctica docente como en la actividad académica (López, 2022).

Finalmente, resta diseñar también currículos flexibles, para dar cabida a la diversidad de estudiantes que han de participar en ellos y a los diferentes entornos empresariales en los que van a ocupar su puesto. Esto requiere el compromiso institucional con la formación continua del profesorado y con la elección de metodologías activas como el trabajo por proyectos, el estudio de casos, las simulaciones empresariales o el trabajo en equipo.

Por tanto, abordar los desafíos curriculares no solo implica la revisión de contenidos, sino también la transformación de las estrategias pedagógicas, las formas

de evaluación y la integración efectiva de tecnologías educativas. Estos retos deben considerarse como elementos centrales en la formación de administradores competentes, capaces de afrontar con éxito las complejidades del entorno empresarial actual (Pérez y Severiche, 2023).

El artículo analiza la gestión curricular con fundamentación en desafíos gerenciales, por lo cual se desarrolla una revisión bibliográfica (método cualitativo) para generar discusión sobre la integración de los mismos y desarrollar así un aporte en esta temática.

REFERENTES TEÓRICOS

Se examinan tres perspectivas, gestión curricular, administración y desafíos gerenciales, Se tienen en cuenta diferentes textos y publicaciones en revistas científicas, por lo tanto, se analizan sus elementos y características.

La Gestión Curricular, en lo referente a diseño curricular, ha sido desarrollado y teorizado por diversos autores a lo largo del tiempo. Tyler (1949) propuso un modelo basado en cuatro preguntas claves, ¿Cuáles son los objetos?, ¿Qué experiencias de aprendizaje pueden lograrse para alcanzar esos objetivos?, ¿Cómo organizar esas experiencias? Y ¿Cómo evaluar si se lograron? Su aporte a las ciencias aplicadas de la educación, busca fundamentos en las ciencias básicas, tiene en cuenta áreas básicas (psicología, sociología, filosofía, economía y organización).

Taba (1962), propuso un modelo inductivo de diseño curricular; su obra, constituye la extensión de Tyler (1949), donde destaca la importancia de diseñar programas escolares sustentados en una teoría curricular que refleje las demandas sociales y culturales contemporáneas. Stenhouse (1998), propone un análisis de la investigación, el currículo y la integración de las dos anteriores en la base de la enseñanza. Bloom (1977, 1990), clasificó los aprendizajes en tres dominios: cognitivo, afectivo y psicomotor. El autor busca fundamentar un aprendizaje integral, promoviendo la consolidación de saberes, habilidades críticas y creativas.

Dewey (1995), plantea la educación en referencia a una permanente reestructuración o reformulación de la vivencia. De acuerdo con Vargas et al. (2021), la implementación de un diseño curricular basado en competencias representa una estrategia clave para optimizar los procesos educativos en los estudiantes de Administración de empresas. Esta afirmación se sustenta en un estudio aplicado en el Instituto Superior Tecnológico de Babahoyo, en Ecuador, donde se analizó cómo dicho enfoque curricular favorece el desarrollo integral de los alumnos y mejora su desempeño académico a través de una formación más pertinente, práctica y alineada con las demandas del entorno profesional. Quienes evidencian una mejoría en los resultados.

Freire (2005), quien propone un enfoque de currículo desde una perspectiva crítica, expresa que, la educación es un acto de liberación y transformación social, propuesta colectiva de base popular; se apoya en una lógica ética y analítica; impulsa un quiebre epistemológico con fundamentos pedagógicos tradicionales; y concibe el área

escolar como un proceso sociopolítico-cultural y crítico. Bernal, (2007) muestra los aspectos esenciales de una estrategia metodológica para que la organización del currículo se centre en competencias, se construya a partir de orientaciones conceptuales y epistemológicos propios de la Psicología Interconductual.

Por lo señalado, la gestión curricular no puede dejar de ser entendida como un proceso que debe hacer frente a los retos que enfrentan las organizaciones y sus líderes en la actualidad. La inclusión de los retos gerenciales en el currículo de administración resulta importante para la educación de los nuevos profesionales que deben adaptarse ante una demanda del entorno empresarial cambiante, complejo y globalizado (Alvarado, 2024).

Desde los paradigmas clásicos que nos muestran Tyler y Taba, la formulación de los objetivos y experiencias de aprendizaje debe estar de acuerdo con las capacidades específicas que son consecuencia de los retos de la dirección contemporánea como la innovación tecnológica, el cambio, la competencia, la sostenibilidad, la diversidad y la globalización. Es en este sentido que el currículo se va dirigiendo a la construcción de la teoría de los conocimientos, en mezcla con la experiencia de las habilidades, las actitudes críticas y las competencias estratégicas que son necesarias para la toma de decisiones y la gestión responsable (Tapia et al., 2023).

El enfoque crítico y liberador de Freire (2005), añade la importancia de formar profesionales que no solo dominen las técnicas administrativas, sujetos complementarios en los procesos de administración, sino que posean una visión ética, social y cultural que les permita enfrentar este problema con un pensamiento crítico y de transformación. Se traduce en la referida gestión curricular hacia la reflexión crítica, el compromiso social y la innovación ante las realidades.

El enfoque de la gestión curricular basado en competencias sustentada por la Psicología Interconductual permite la elaboración de programas educativos que propician la interrelación del saber, el hacer y el ser, elementos que resultan necesarios para el desempeño del gerenciamiento en situaciones inciertas y complejas; de manera que, en lo que respecta a su práctica, si incorporamos en los planes de estudio metodologías activas de aprendizaje, aprendizaje basado en proyectos, análisis de casos reales y habilidades blandas como el liderazgo, la comunicación y la solución de conflictos, tanto los docentes como los participantes acabaran concibiendo que los modelos de referencia son importantes, como también los procedimientos, porque son útiles y porque son apropiados para fomentar competencialmente el aprendizaje y, por lo tanto, permitir el desempeño (Castillo, 2021).

Para enfrentar los desafíos gerenciales, la gestión curricular debe estar en constante revisión y actualización, incorporando aportes de estudiantes, docentes y profesionales del sector empresarial, con el fin de garantizar que la formación se mantenga pertinente y alineada con las necesidades del mercado y la sociedad. Solo así

se podrá formar a futuros administradores capaces de liderar procesos de cambio, innovación y sostenibilidad en organizaciones complejas.

En lo referente a Administración, Benavides (2014), explica que, el vocablo tiene su origen en el latín y se forma a partir de dos términos: ad, que implica dirección, orientación o propósito hacia algo, y minister, que alude a estar al servicio, en posición de apoyo o subordinación. En un concepto, general, Vera et al. (2017), afirma que, es un proceso compuesto por distintas fases que no actúan de manera aislada, sino que se encuentran conectadas y se complementan entre sí. Estas etapas incluyen la definición de metas y propósitos, la estructuración de los recursos para lograrlos, la conducción del equipo humano y sus labores, la articulación de acciones orientadas a los fines propuestos y la supervisión del cumplimiento de lo previamente establecido.

Arzube y Bustos (2017), la relaciona con gerencia y expresan que, la administración se caracteriza por ser un medio estratégico orientado al cumplimiento de objetivos previamente establecidos. Todo profesional precisa claridad en las técnicas de gestión que se implementan según las necesidades específicas de la organización y considerando tanto las condiciones internas como los factores externos que puedan influir. Asimismo, se espera que las acciones desarrolladas dentro de la entidad respondan a un propósito compartido por todos sus miembros, ejecutándose con criterios de eficiencia y eficacia.

Por otra parte, la Gerencia, ha sufrido cambios permanentes desde que se evidencio en las empresas de la época principalmente en el siglo XVIII y XIX,

desarrollados por pensadores como Adam Smith (división del trabajo), Charles Babbage (producción en procesos), Henry V. Poor (estructura organizacional, comunicación, información y análisis financiero), Joseph Wharthon (contabilidad y métodos de negocio, quien promovió la creación del primer programa universitario en administración) y Henry Metcalfe (desarrollo y control de los sistemas en la organización).

Subsiguientemente tomó fuerza las teorías administrativas como la científica quien orientó a los empleados a desplegar sus habilidades y el uso del aprovechamiento óptimo de los medios de producción disponibles. La clásica, que comprendió al pensamiento gerencial en la perspectiva de directivos y colaboradores. Simultáneamente surgió la corriente administrativa centrada en la importancia del factor humano en la empresa. La escuela Estructuralista, integrando conceptos de la clásica y humanística. Surge el enfoque del Comportamiento ejemplo del entorno cambiante y de la complejidad de las organizaciones.

Secuencialmente, el desarrollo organizacional, Jones y George (2010) ostentan que se trata de un conjunto de métodos y procedimientos que los líderes aplican dentro de su programa de investigación-acción, con el objetivo de aumentar la capacidad de adaptación de su organización. La teoría Matemático, que surgió con la concepción del análisis cuantitativo. Igualmente, el enfoque Neoclásico u Holístico, considera las teorías enunciadas anteriormente (relaciones humanas, burocracia, estructuralista, comportamiento) y las ajustan a su realidad. Drucker, es uno de sus actores, con administración por objetivos (APO), también conocido como orientada a resultados.

Subsiguientemente, surge en la década del sesenta, la teoría de la Contingencia o situacional, su idea central sostiene que no existe una única forma ideal de estructurar una organización.

En la cuarta parte del siglo XX, se fundamentó en otras disciplinas ejemplo ecología, biología, economía, termodinámica, física y matemáticas y se proyectan teorías ejemplo, la población ecológica, sistemas, sociedades complejas; Los costes de transacción, la agencia y los recursos y capacidades. Estos enfoques, desde la perspectiva gerencial, tienen vigencia en las organizaciones con base en la complejidad del direccionamiento de las mismas, por ello, se comprende y se estudia más en relación con estructuras complejas, como la teoría del caos, la auto criticabilidad y complejidad. Soler (2017), hace referencia a Edgar Morin, quien escribió El Método (1993), que es un proceso en desarrollo que se va configurando a medida que avanza la propia exploración. Esta evolución permanente ofrece aportes que, facilita el análisis de la importancia de la gerencia en lo referente a desafíos, relacionadas con el currículo de administración y su integración con su complejidad.

En lo referente a desafíos gerenciales, cimentado en Ardila (2021), se catalogan algunos, retomados de textos e investigados en artículos científicos, los cuales se sometieron a verificación por parte de los empresarios colombianos en cuanto a importancia. Esta investigación, es referente para definir los principales retos de la gerencia, estos son:

Tecnología: Guerrero et al. (2004), sostiene que la tecnología permite modificar el entorno de acuerdo con las necesidades. Estas modificaciones pueden responder a necesidades básicas de supervivencia, alimentación, higiene, atención médica, refugio o protección, así como a objetivos más elevados vinculados con las aspiraciones humanas, ejemplo, el conocimiento, la expresión artística o el dominio sobre el entorno.

Clientes: Carrasco (2013), se establece que el cliente constituye la base fundamental para la existencia de cualquier empresa; en otras palabras, el propósito principal de toda organización es diseñar y brindar productos y servicios que satisfagan las demandas y expectativas de sus clientes.

Ética: Daft (2011), manifiesta que los gerentes enfrentan hoy una gran presión que proviene del gobierno y del público por conservar en sus compañías y empleados altos estándares éticos y profesionales. Después de escándalos morales y financieros corporativos, las organizaciones están bajo escrutinio como nunca antes.

Innovación: Canizales (2020), sostiene que, la innovación implica cambios que impactan a las personas dentro de las organizaciones y al mercado laboral en general. Actualmente, las empresas demandan con mayor frecuencia personal altamente capacitado, debido a que los avances tecnológicos modernos están reemplazando las labores repetitivas y monótonas que anteriormente realizaba un gran número de trabajadores. Esto ha obligado a que los profesionales de todos los niveles se vean en la necesidad de actualizar y fortalecer constantemente sus habilidades, con el fin de mejorar sus oportunidades y acceder a las nuevas vacantes que surgen.

Competitividad: Mathews (2009), expresa que, es la habilidad que posee una empresa, de carácter pública o privada, con o sin fines de lucro, para alcanzar y conservar ventajas competitivas para fortalecer y optimizarse dentro del contexto socioeconómico en el que se desenvuelve. Díaz et al. (2021), manifiesta que, constituye una de las fuerzas más influyentes en el ambiente, ya que impulsa el progreso en el ámbito del desarrollo socioeconómico. Hoy en día, es un fenómeno global que abarca a organizaciones empresariales. La sociedad contemporánea está marcada por una creciente competitividad que se ha extendido a todos los campos del saber.

Calidad: Torres et al. (2012), opinan que, la calidad debe ser comprendida y, más aún, experimentada como un compromiso profundo, una mentalidad y conducta que fomente una cultura capaz de generar resultados que satisfagan a clientes internos, externos y la sociedad en general; que, impulse cambios y mejoras constantes con el objetivo de alcanzar la excelencia. Escobar y Mosquera (2013), expresa que, aunque su origen está relacionado principalmente con la reducción de gastos, se reconoce que posteriormente se adoptó la táctica para consolidar y ampliar la presencia en los mercados.

Sustentabilidad: Toledo (2019), manifiestan que, la ciencia orientada a la sustentabilidad requiere una reconsideración de sus métodos y enfoques, igualmente, combinar las ciencias naturales y sociales, con el objetivo de conectar el conocimiento científico de manera más cercana y accesible con la sociedad. Robbins et al. (2017), expresan que, en el siglo XXI, el concepto de gestión sustentable ha ampliado la

responsabilidad corporativa, lo que implica administrar de forma eficiente. efectiva y también actuar estratégicamente para enfrentar diversos retos ambientales y sociales.

Información: Ríos (2014), afirma que, el sentido común nos muestra que, desde hace varias décadas, el término información se ha vuelto indispensable en casi todos los ámbitos situacionales y disciplinas. En el uso diario, es evidente que esta palabra tiene múltiples significados y, en ocasiones, se emplea de manera indiscriminada como sinónimo de otros conceptos.

Competencia: Batista et al. (2007) refiere a Carr (1993), que argumenta que, se presenta confusión en una serie de malentendidos que surgen, en parte, debido a que el término competencia se emplea en contextos muy variados y con significados distintos. Una manera de reducir esta ambigüedad es aclarar el marco de referencia que se utiliza al hablar o reflexionar sobre la competencia.

Inflación: De la Hoz et al. (2008), hace referencia a Fernández (2002), quien, la inflación es un fenómeno caracterizado por un aumento pronunciado, sostenido, generalizado y desordenado en los costos de bienes y servicios, lo que ocasiona una degradación significativa del poder adquisitivo de la moneda nacional. En este sentido, Catacora (2000) la describe como el porcentaje de incremento en los precios de una canasta representativa de bienes y servicios de una economía, medido entre dos periodos específicos.

Estrategia: Contreras (2013) hace referencia a Davies (2000), dado que la estrategia se distingue por ofrecer diversas alternativas, rutas y posibles resultados, su diseño resulta más complejo y su implementación presenta mayores desafíos en comparación con soluciones lineales. El autor subraya que la palabra estrategia está llamada a convertirse en una auténtica torre de babel en la que cada una de las voces de los distintos autónomos pasaría a exponer su punto de vista en busca de imponerse sin permitir el entendimiento mutuo entre ellas.

Productividad: Urgilés et al. (2019), citan a Sánchez et al. (2018), quienes afirman que tiene su origen en el verbo producir, que significa generar o implicar cualquier cosa de forma o resultado de un esfuerzo o actividad. Se utiliza en diversos ámbitos, por ejemplo, en el económico, lo que implica la forma en que se utilizan los recursos financieros; la académica, que analiza el rendimiento en el contexto educativo; y la del trabajo, que estudia el trabajo. En el ámbito de las organizaciones y la profesión es un parámetro que expone la ratio de productos y de servicios que han realizado en un procedimiento durante un período de tiempo determinado, es decir, la forma en como utilizan los medios disponibles para el cumplimiento de los objetivos propuestos.

Diversidad: Cardona (2020) manifiesta que; la diversidad es una realidad concreta, sobre todo en sociedades pluralistas donde se dan a conocer diferentes manifestaciones culturales, sociales, filosóficas y demás.

Servicios: González y Aranda (2022), El concepto de servicio se define como un medio para satisfacer necesidades. Partiendo de esta idea, la función principal radica en identificar y comprender los deseos y necesidades latentes de los clientes, con el fin de diseñar y ofrecer un servicio que les resulte valioso. Así, se transforma en un intercambio de valor o beneficios entre la empresa y el cliente.

Espíritu emprendedor: Koontz Weihrich y Cannice (2012), expresan que el espíritu emprendedor es un proceso creativo que se enfoca en la noción de identificar oportunidades de mercado y necesidades no satisfechas, para construir soluciones que las satisfagan y llevar valor a los clientes.

Los desafíos enunciados anteriormente, no son los únicos, existen otros que precisamente la situación de caos empresarial hace que tomen relevancia para la gerencia, de acuerdo a su proyección o comportamiento gerencial.

METODOLOGÍA

Se proyecta un análisis bibliográfico, con dos tipos de información, la primera, se analizan los pensum de carreras de administración de empresas y universidades acreditadas en alta calidad en Colombia trece en total; la segunda, la evaluación del concepto de diferentes autores referente a los fundamentos teóricos de desafíos gerenciales.

En la primera fase se hace la recopilación documental, es una técnica o herramienta de investigación social destinada a obtener datos e información a partir de documentos tanto escritos o no, que pueden ser aprovechados para los objetivos específicos.

Durante la segunda etapa del proceso de investigación, se lleva a cabo el registro y el análisis documental y de contenidos de los documentos identificados previamente. Este consta de tres fases principales: la lectura, la interpretación y la síntesis de la información recopilada.

En la tercera etapa, se llevó a cabo la validación o contrastación de los resultados obtenidos. A partir de las características identificadas, se emplearon diversas técnicas de análisis y evaluación crítica para determinar las ideas principales dentro de un proceso lógico y estructurado, evitando ambigüedades y garantizando la claridad del concepto. Para este propósito, se consideraron aspectos como la transcripción y reducción de datos, la construcción de significados, igualmente la codificación e interpretación de la información, con el fin de sustentar una elaboración conceptual sólida y fundamentada.

DISCUSIÓN Y RESULTADOS

De acuerdo con los fundamentos teóricos de administración y los desafíos gerenciales que se puedan proyectar en la gestión curricular, desde la perspectiva administrativa se encuentra el proceso administrativo que ha sido relevante a lo largo del

tiempo, siendo unos pilares clave en la historia empresarial para entender cómo funciona las empresas y la relación al incorporar ese conocimiento en los programas curriculares.

En relación con la gestión curricular, la tabla 1, presenta un análisis del pensum desde la perspectiva teórica de los desafíos gerenciales de trece universidades públicas de Colombia acreditadas en alta calidad de los programas de administración de empresas en el año 2024, y da soporte a la presente discusión de los resultados.

Tabla 1.

Pensum desde la perspectiva teórica de los desafíos gerenciales

Universidad	Desafíos								Total
	Ética	Calidad	Innovación	Competencia	Tecnología	Competitividad	Estrategia	Espíritu emprendedor	
Pedagógica y Tecnológica de Colombia	1	1		1					3
Cartagena	1		1						2
Cauca	1		1						2
Magdalena	1	1							2
Atlántico	1								1
Sucre	1	1							2
Valle		1	1						2
Nacional Abierta y a Distancia	1		1	1		1			4
Guajira	1	1	1	1					4
Francisco de Paula Santander Ocaña	1	1	1		1	1			5
Nacional de Colombia							1		1
Tolima					1			1	2
Total	9	6	6	3	2	2	1	1	

De acuerdo a la Tabla 1, de las trece universidades públicas de Colombia acreditadas en alta calidad de los programas de administración de empresas, doce tienen una relación definida con algunos desafíos gerenciales descritas así:

La cátedra más representativa de los planes curriculares relacionada con los desafíos gerenciales es “ética”, referenciada en nueve programas, las universidades que la integran son pedagógica y tecnológica de Colombia, Nacional Abierta y a Distancia, de Cartagena, del Sucre, del Cauca, de Magdalena, la Guajira, del Atlántico y Francisco de Paula Santander Ocaña que tiene algo en particular, dos asignaturas de ética en el décimo semestre.

Un segundo desafío con alta representación que se evidencia en el plan de estudios de seis instituciones es "Calidad", considerada un factor significativo en lo profesional y en los procesos de organizaciones independientes; está presente en la universidad del Sucre, Pedagógica y Tecnológica de Colombia, la Guajira, de Magdalena, del Valle, y Francisco de Paula Santander - Seccional Ocaña, que tiene el desafío calidad en dos semestres el quinto y noveno.

La innovación es evidente en seis universidades, de Cartagena, Nacional Abierta y a Distancia, de Valle, Francisco de Paula Santander Ocaña, de la Guajira, y del Cauca. Esta asignatura no solo se registra con dicho nombre, sino que tiene otros complementos que varían en las diferentes universidades.

Continuando con el análisis, la competencia, se encuentra presente en tres universidades, Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Nacional Abierta y a Distancia,

la tercera, la Guajira. Por otra parte, la Competitividad está explícita en dos universidades Francisco de Paula Santander Ocaña y Universidad Nacional Abierta y a Distancia.

Desafíos como Estrategia está presente en la Universidad Nacional de Colombia en el séptimo semestres del plan curricular con dos asignaturas. Tecnología la incluye la universidad del Tolima, y Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña en dos cátedras tecnología de la información y la comunicación y gestión de la tecnología y la innovación. Espíritu emprendedor la incluye la Universidad del Tolima.

En cuanto a los desafíos gerenciales como productividad, diversidad, clientes, servicio, inflación, sustentabilidad, globalización se evidencia que no están relacionados de manera explícita con los planes curriculares de los programas de administración de empresas. Sin embargo, hay que aclarar que, clientes y servicio, está implícito en la cátedra de mercadeo, inflación en el área económica, las demás se requeriría un análisis cualitativo para evidenciar sí se tienen en cuenta, o están incluidas en el plan de estudios.

Hay desafíos que deben ser fortalecidos curricularmente, ejemplo, la innovación y la tecnología son fundamentales para la preparación y formación de futuros profesionales en las realidades empresariales; Igualmente, la globalización, la digitalización, también tiene bases relevantes que pueden ser integradas a la gestión curricular.

Fundamentado en complejidad, teorías sobre la responsabilidad social y empresarial, sostenibilidad, cambio organizacional entre otros, son necesarios insertarlos como desafíos gerenciales, así mismo, incluirlos en la malla curricular de los programas de administración de empresas, para forma profesionales capaces de

enfrentarse a liderar el entorno variante, dinámico y complejo de la empresa.

Por otra parte, y de acuerdo al análisis de la participación evidente de los desafíos gerenciales se encuentra que, la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña es la institución que más incluye temática referente a desafíos gerenciales, en este caso relacionados con Ética, calidad, innovación, tecnología y competitividad.

La segunda dos universidades con cuatro desafíos relacionados de manera directa; la Nacional abierta y a distancia que incluye ética, innovación, competencia y competitividad; la Guajira con Ética, calidad, innovación y competencia.

Relacionando tres desafíos gerenciales está la universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia que incluye Ética, calidad y competencia.

Relacionado con dos desafíos hay seis universidades, de Cartagena y Cauca que incluyen ética e innovación; Magdalena y Sucre que incluye ética y calidad, Valle, que incluye Calidad e innovación; posteriormente Tolima, que referencia tecnología y espíritu emprendedor.

Por último, en este análisis se encuentra con un desafío relacionado de manera directa, dos universidades, atlántico que incluye la ética y Nacional de Colombia con estrategia.

CONCLUSIONES

La administración y los desafíos gerenciales constituyen un cuerpo teórico robusto y dinámico que debe ser integrado de manera estratégica en la gestión curricular de los programas de formación en administración de empresas. La revisión teórica permite afirmar que existen fundamentos suficientes para diseñar currículos pertinentes, sin embargo, el solo conocimiento de estas teorías no garantiza su incorporación efectiva en los procesos formativos, lo que hace necesario un replanteamiento desde la praxis educativa.

La complejidad del entorno empresarial actual exige contar con gestores preparados para hacer frente a situaciones cambiantes, lo que se traduce en un currículo flexible, interdisciplinar y centrado en competencias. Por tanto, surge la necesidad de avanzar hacia un rediseño curricular basado en una teoría que permita formar futuros profesionales en administración que tengan la capacidad de afrontar la realidad actual desde una posición ética, analítica y transformadora.

En este contexto, la reflexión global sobre las bases teóricas de la administración, los retos de la gestión actual y su vinculación con la gestión curricular pone de manifiesto la voluntad de que debe llevarse a cabo una reforma estructural de los programas formativos de administración/ direccionalidad de la empresa, puesto que no sólo sirve reconocer el bagaje teórico de las diferentes corrientes de pensamiento administrativo,

sino que también debe dar sentido a dicho conocimiento mediante estrategias educativas adecuadas, flexibles y acordes con la realidad de la empresa.

De esta manera, la formación de administradores competentes supone la urgencia de la transformación del currículo como un espacio en el que el saber es construido de manera activa, más allá de la enseñanza convencional de contenidos, para convertirse en una plataforma de desarrollo de habilidades gerenciales, de pensamiento estratégico, de visión crítica y de compromiso ético. Solo a través de una gestión curricular innovadora, anclada en fundamentos teóricos sólidos y atenta a los desafíos emergentes, será posible formar profesionales capaces de liderar procesos organizacionales complejos, con responsabilidad social y capacidad transformadora.

Por último y para dar respuesta a la pregunta formulada, realizado el análisis se determina que la relación que existe es amplia en los planes curriculares de diferentes universidades con tres desafíos gerenciales ética, calidad e innovación.

Existe una buena relación con cinco desafíos, el primero, competencia incluida por tres universidades Pedagógica y Tecnológica de Colombia, Nacional Abierta y a Distancia, y la Guajira; segundo, tecnología relacionada por la Universidad Francisco de Paula Santander Ocaña y Tolima; tercero, competitividad referenciado por la universidad Nacional Abierta y a Distancia y Francisco de Paula Santander Ocaña; Cuarto, estrategia referenciado por la universidad Nacional de Colombia y finalmente como quinto, espíritu emprendedor relacionado por la Universidad del Tolima

Es importante tener en cuenta que, productividad, diversidad, clientes, inflación, sustentabilidad, información, servicios y globalización no se encuentran relacionadas de manera explícita con ningún plan de estudios, lo cual significa podría significar que están incluidos en diferentes cátedras de la malla curricular de manera implícita, por ejemplo, servicios en marketing, inflación en cátedras de economía entre otros.

En este orden de ideas, la gestión curricular debe estar a la vanguardia de los retos gerenciales, esenciales para formar administradores con capacidades y habilidades para liderar con éxito las organizaciones de los mercados cambiantes y desafiantes en constante evolución.

En esta línea, además de los desafíos de la gestión que hemos reconocido, hay que tener en cuenta que, en la formación de los administradores, los desafíos curriculares son también un eje central. Entre los muchos desafíos de este tipo encontramos el de la construcción de planes de estudio flexibles para dar respuesta a los cambios permanentes de las organizaciones, y a sus demandas del mercado de trabajo. Además, e irremediablemente, hay que integrar más y mejor las competencias transversales: innovación, sostenibilidad, transformación digital y responsabilidad social se han de ir integrando explícitamente a los currículos.

Asimismo, un compromiso institucional es necesario para incluir metodologías activas y enfoques pedagógicos centrados en el aprendizaje práctico, como proyectos de negocio o simulaciones, y la estimación de casos reales. De esta forma se logrará que los programas de Administración de Empresas no sólo desarrollen profesionales

competentes en las teorías, sino que lo hagan también en la práctica, lo que permitirá que puedan adaptarse, o incluso liderar, en escenarios cada vez más dinámicos y complejos.

REFERENCIAS

- Ardila, V. M. (2021). *Desafíos gerenciales Siglo XXI, Visión Comparada, Caso Colombiano*. [Estudio cambio categoría asociado a titular]. Universidad Francisco de Paula Santander.
- Alvarado, N. J. (2024). Gestión curricular: una mirada desde el quehacer gerencial del docente. *Gestión y Gerencia*, 18(2), 26-45.
- Arzube, E. P. y Bustos, Z. R. (2017). La administración y su relación con el desarrollo organizacional. *Contribuciones a la Economía*, 15(3), 1-17.
- Batista, P., Graga, A. y Matos, Z. (2007). Competencia – Entre significado y concepto. *Contextos Educativos*, 10, 7-28.
- Benavides, R. J. (2014). *Administración* (2ª. ed.). Editorial McGraw-Hill.
- Bloom, B. S. (1977). *Taxonomía de los objetivos de la educación: la clasificación de las metas educacionales, manuales I y II*. El Ateneo.
- Bloom, B. S. (1990). Taxonomía de los objetivos de la educación: la clasificación de las metas educacionales. In D. R. Krathwohl, B. S.
- Canizales, L. D. (2020). Elementos clave de la innovación empresarial. Una revisión desde las tendencias contemporáneas. *Revista Innova ITFIP*, 6(1), 50-69.
- Carrasco, S. (2013). *Gestión de la atención al cliente/consumidor*. Ediciones Paraninfo, S. A.
- Catacora F. (2000). *Reexpresión de Estados Financieros*. McGraw-Hill.
- Cardona, J. A. A. (2020). Una aproximación al concepto de diversidad desde la formación de educadores infantiles en Colombia. *Revista de educación inclusiva*, 13(1), 92-103.

- Castillo, J. A. (2021). El concepto de competencia desde la psicología interconductual y sus implicaciones en la educación. *Advocatus*, (37), 1-10.
- Contreras, E. R. (2013). El concepto de estrategia como fundamento de la planeación estratégica. *Pensamiento & gestión*, (35), 152-181.
- Daft, R. L. (2011). Teoría y diseño organizacional (Décima edición ed.). México: Cengage Learning Editores SA de CV.
- Davies, W. (2000). Understanding Strategy. *Strategy and Leadership*, 28(5), 25-30.
- De la Hoz, B., Uzcátegui, S., Borges, J., y Velazco, A. (2008). La inflación como factor distorsionante de la información financiera. *Revista Venezolana de Gerencia*, 13(44), 556-572.
- Dewey, J. (1995). *Democracia y educación: una introducción a la filosofía de la educación*. Ediciones Morata.
- Díaz, G. A., Quintana, M. D. y Fierro, D. G. (2021). La competitividad como factor de crecimiento para las organizaciones. *INNOVA Research Journal*, 6(1), 145-161.
- Escobar, M. y Mosquera, A. (2013). El marco conceptual relacionado con la calidad: una torre de Babel. *Cuadernos de Administración*, 29(50), 207-216.
- Fernández, J. (2002). *Reexpresión de Estados Financieros en Venezuela. Enfoque práctico*. Colegio de Contadores Públicos del Estado Zulia.
- Freire, P. (2005). *Pedagogía del oprimido* (2ª ed.). Siglo XXI.
- Guerrero, J. C., Amell, I. y Cañedo, R. (2004). Tecnología, tecnología médica y tecnología de la salud: algunas consideraciones básicas. *Acimed*, 12(4), 1-16.
- Jones, G. R. y George, J. M. (2010). *Administración Contemporánea* (6ª ed.). McGraw-Hill.
- Koontz, H., Weihrich, H., & Cannice, M. (2012). Una perspectiva Global y Empresarial (14.a ed.). McGraw-Hill Interamericana de España S.L.
- López, F. (2022). El enfoque del currículo por competencias. Un análisis de la LOMLOE. *Revista Española de Pedagogía*, 80(281), 55-68. <https://doi.org/10.22550/REP80-1-2022-05>

- Mathews, J. C. (2009). *Competitividad. El significado de la competitividad y oportunidades de internacionalización para las Mypes*. Nathan Associates Inc.
- Morin, E. (1993). *El método. La naturaleza de la naturaleza*. Cátedra.
- Pérez, H. G. y Severiche, C. A. (2023). Tendencias curriculares para afrontar los cambios de la sociedad actual. *Acción y Reflexión Educativa*, (48). <https://portal.amelica.org/ameli/journal/226/2263743016/>
- Portillo, J. (2019). Educación de calidad y currículo: Una mirada desde las tendencias contemporáneas y el papel del docente. *Revista Oratores*, 7(11), 50-62.
- Ríos, J. (2014). El concepto de información: dimensiones bibliotecológica, sociológica y cognoscitiva. *Investigación bibliotecológica*, 28(62), 143-179.
- Rivas, L. (2009). Evolución de la teoría de la organización. *Universidad y Empresa*, (17), 11-32.
- Robbins, S. P., Coulter, M. K. y DeCenzo, D. A. (2017). *Fundamentos de administración* (10ª ed.). Pearson.
- Sánchez, J., Gómez, M., & Molina, W. (2018). Evaluation of work performance and its impact on productivity in the tortillerías of the town of Escárcega. *Daena: International Journal of Good Conscience*, 13(1), 317-327.
- Soler, Y. (2017). Teorías sobre los sistemas complejos. *Administración y Desarrollo* 47(2), 52-69.
- Stenhouse, L. (1998). *La investigación como base de la enseñanza*. Ediciones Morata.
- Taba, H. (1962). *Curriculum development: Theory and practice*. Harcourt, Brace & World.
- Tyler, R. W. (1949). *Basic Principles of Curriculum and Instruction*. University of Chicago Press.
- Toledo, V. M. (2019). ¿De qué hablamos cuando hablamos de Sustentabilidad? *Revista Internacional de Salarios Dignos*, 1(02), 61-85.
- Urgilés, S. L. U., Álvarez, J. C. E. y Zurita, I. N. (2019). El coaching y la productividad laboral en la Cooperativa de Ahorro y Crédito de la Pequeña Empresa Biblián Ltda. *Revista Arbitrada Interdisciplinaria Koinonía*, 4(1), 408-435.

- Tapia, S. R., Manobanda, L. I., Acosta, J. L., & Bayas, E. L. (2023). Análisis comparativo de los modelos curriculares: Tradicionalista – enfoque tecnológico – crítico socio político – constructivista socio crítico. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 7(2), 9333-9347. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v7i2.6035
- Torres, K. M., Ruiz, T. S., Solís, L. y Martínez, F. (2002). Calidad y su evolución: una revisión. *Dimensión empresarial*, 10(2), 100-107.
- Vargas, M. A., Gómez, I. P. y Lamilla, I. M. (2021). Aplicación del diseño curricular por competencias para mejorar el proceso de enseñanza-aprendizaje en los estudiantes de la carrera Administración. *Sinergia Académica*, 4(4), 13-24.
- Vera, C. A., Navas, W. I. y Amen, C. R. (2017). Algunas especificaciones acerca de la administración de empresas. *Dominio de las ciencias*, 3(Ext.1), 284-298.