

DOI: <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2367>

Integración de habilidades psicosociales en las ciencias administrativas y su impacto en el desempeño profesional

Integration of psychosocial skills in administrative sciences and their impact on professional performance

Francisco Ramírez Moreno

francisco.ramirez@pinfra.com.mx

<https://orcid.org/0009-0006-7881-433X>

Atlantic International University

Ciudad de México – México

Artículo recibido: 28 de junio de 2024. Aceptado para publicación: 13 de julio de 2024.
Conflictos de Interés: Ninguno que declarar.

Resumen


Este trabajo analiza la importancia de las habilidades psicosociales en su integración en los campos de las carreras administrativas y de negocios, así como su incidencia en el desempeño profesional. La investigación utiliza métodos cualitativos, como encuestas teóricas y entrevistas abiertas con profesionistas destacados en importantes empresas. Los hallazgos muestran que, aunque las habilidades psicosociales están parcialmente incluidas en los programas de estudio universitarios, todavía necesitan un refuerzo significativo que las apunte. Los graduados que reciben capacitación en estas habilidades, exhiben un mejor desempeño de liderazgo, promoviendo un entorno de trabajo más positivo y productivo. El estudio concluye que las instituciones de educación superior y las empresas debieran promover una formación integral que incluya habilidades psicosociales, mejorando las capacidades de liderazgo y gestión y motivando a sus equipos.

Palabras clave: habilidades psicosociales, desempeño profesional, planes académicos, administración

Abstract

This paper analyzes the importance of psychosocial skills in their integration into the fields of administrative and business careers, as well as their impact on professional performance. The research uses qualitative methods, such as theoretical surveys and interviews with prominent professionals in important companies. The findings show that although psychosocial skills are partially included in university curricula, they still need significant reinforcement to underpin them. Graduates who receive training in these skills exhibit better leadership performance, promoting a more positive and productive work environment. The study concludes that higher education institutions and companies should promote comprehensive training that includes psychosocial skills, improving leadership and management skills and motivating their teams.

Keywords: psychosocial skills, professional performance, academic plans, administration

Todo el contenido de LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades, publicados en este sitio está disponibles bajo Licencia Creative Commons . 

Cómo citar: Ramírez Moreno, F. (2024). Integración de habilidades psicosociales en las ciencias administrativas y su impacto en el desempeño profesional. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (4), 1675 – 1691. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i4.2367>

INTRODUCCIÓN

La administración moderna reconoce cada vez más la necesidad de integrar habilidades psicosociales en la formación y práctica de los administradores de empresas. Estas habilidades, que incluyen la asertividad, el trabajo en equipo, resiliencia e inteligencia emocional, entre otros, se han convertido en componentes fundamentales para el éxito organizacional, superando a menudo al conocimiento técnico propiamente dicho. La capacidad de relacionarse efectivamente con los demás, y de manejar las propias emociones y las de los demás, es fundamental en un entorno laboral cada vez más complejo y tecnológicamente avanzado.

Históricamente, la gestión empresarial ha pasado por diversas fases y enfoques. Desde la Revolución Industrial, la introducción de nuevas tecnologías ha transformado la manera en que se realizan las tareas, con un enfoque basado predominantemente en la eficiencia y la productividad. Sin embargo, estos cambios también han generado tensiones, como el desempleo y la resistencia a la automatización, que se manifestó en movimientos sociales como el Ludismo inglés (Franco, 2014). Y es que, aun en la actualidad, a pesar de los importantes avances tecnológicos, el factor humano sigue siendo esencial.

Desde este espacio, se defiende la premisa según la cual el líder empresarial de hoy debe actuar no sólo como un experto técnico, sino también como un "psicólogo empírico", un gestor de emociones y subjetividades capaz de manejar y resolver conflictos interpersonales que afectan el ambiente laboral. Las habilidades psicosociales, como la inteligencia emocional, son cruciales para el liderazgo efectivo. La inteligencia emocional, podría definirse como "[...] la habilidad para entender y manejar el estado anímico y sentimientos de sí mismo y de los otros, [lo cual] contribuye de forma efectiva al liderazgo de las organizaciones" (Murrieta y Baño, 2017: 33). Estas habilidades facilitan la resolución de problemas, propiciando "el desarrollo de un entorno de trabajo cooperativo y la comunicación abierta y participación de los trabajadores" (Mohamad, 2007: 19).

La propuesta aquí planteada podría enmarcarse en la llamada teoría humanista, cuyo enfoque prioriza los principios "basados en el respeto por la dignidad humana y el reconocimiento de la libertad, la autonomía de las personas, su potencial y la responsabilidad en la construcción social de lo humano" (Díaz, 2013: 46-47). Siguiendo los planteamientos de la autora referida, el conjunto de estos destacados aspectos "se comenzó a vislumbrar en las teorías organizacionales de McGregor en 1960, con la publicación del libro titulado *El lado humano de la empresa*" (2013: 47). McGregor, a su vez, se basaría en la Teoría de Maslow, posibilitando un viraje en la concepción del ser humano en las ciencias administrativas, pasando de una concepción taylorista más rígida –bajo el contexto del trabajo industrial–, a "un nuevo paradigma que hace énfasis en el potencial humano, destacando el desarrollo humano como finalidad primordial para elevar el papel de las personas en la sociedad industrial" (Díaz, 2013: 47).

En las últimas décadas, el paradigma clásico de gestión empresarial, centrado en la eficiencia y la obediencia a la autoridad, está siendo reemplazado por un enfoque humanista que valora el potencial de cada individuo. Este cambio se refleja en la manera en que las organizaciones modernas gestionan a sus empleados, promoviendo la participación activa y la creatividad, lo que a su vez mejora el clima laboral y la productividad (Díaz, 2013). El reconocimiento y la valoración del trabajo de los colaboradores, fomenta un sentido de pertenencia y compromiso, lo que reduce la rotación de personal y favorece el desempeño organizacional.

La formación en administración debe adaptarse a estas nuevas realidades, incorporando disciplinas como la psicología, la sociología y las ciencias cognitivas, para dotar a los futuros líderes de las herramientas necesarias para manejar la dimensión humana del trabajo. La integración de habilidades

socioemocionales, como la comunicación, la empatía y el liderazgo, resulta esencial para preparar a los administradores ante los desafíos del entorno laboral moderno.

En la práctica, los administradores deben ser capaces de crear un ambiente de trabajo que promueva la innovación y la colaboración. Esto incluye el desarrollo de protocolos de resolución de conflictos y la implementación de sistemas de comunicación efectivos que permitan la participación de todos los miembros de la organización en la toma de decisiones. La capacidad de escuchar activamente y considerar las opiniones y preocupaciones de los empleados, es clave para el éxito de la organización.

En resumen, la gestión empresarial moderna debe centrarse en el desarrollo integral de sus empleados, reconociendo la importancia de las habilidades psicosociales para el éxito organizacional. Esto no sólo mejora la productividad y la eficiencia, sino también contribuye al desarrollo personal y profesional de los empleados, creando un entorno de trabajo más satisfactorio y motivador.

El reconocimiento de la importancia de las habilidades psicosociales en la administración, es un paso crucial hacia la creación de organizaciones más humanas y efectivas. Los administradores que logran gestionar tanto los aspectos técnicos como los humanos, están mejor preparados para enfrentar los desafíos del entorno laboral moderno y liderar organizaciones exitosas y sostenibles.

METODOLOGÍA

El objetivo de este apartado es establecer las preguntas y metas que guiaron el estudio, el enfoque metodológico de la investigación y, al final, explicar la estrategia de investigación y especificar los términos empleados a lo largo del estudio. En la investigación científica se distinguen tres categorías principales: la investigación exploratoria, descriptiva y explicativa. En este caso, se utiliza un enfoque exploratorio y explicativo Bryman (2003), que es útil para encontrar problemas y conexiones en áreas poco exploradas recopilando y analizando información pertinente.

La interrogante guía de esta investigación, es la siguiente: ¿En qué medida se incorporan las habilidades psicosociales de liderazgo, comunicación, resiliencia y gestión de conflictos en las mallas curriculares o programas de estudio de las carreras relacionadas con la administración y negocios, contribuyendo así al desempeño profesional de los graduados en roles de gestión y administración en el mundo laboral?

El objetivo general es analizar cómo las mallas curriculares de las carreras mencionadas, integran habilidades psicosociales clave, como: liderazgo, comunicación, resiliencia y gestión de conflictos, para determinar su impacto en el desempeño profesional de los graduados en roles de administración en el ámbito laboral.

En este estudio se exploraron dos áreas fundamentales:

Se revisaron las mallas curriculares de universidades destacadas globalmente para analizar la inclusión de materias relacionadas con habilidades psicosociales en comparación con aquellas centradas exclusivamente en aspectos técnicos.

Se realizaron entrevistas a profundidad con destacados profesionales de administración y negocios. Estas entrevistas abordaron temas como la trayectoria profesional de los entrevistados, las dificultades enfrentadas en el ámbito laboral, herramientas para gestionar equipos de trabajo, el balance entre aspectos humanos y técnicos, y recomendaciones para enriquecer las mallas curriculares en carreras administrativas y de negocios.

Las entrevistas, realizadas en Ciudad de México y Cuernavaca, Morelos, durante octubre y noviembre de 2023, tuvieron una duración promedio de 50-60 minutos cada una. Los colaboradores, con

experiencia en puestos gerenciales y de alta dirección a nivel internacional, incluyen a Paulo Ferreira, CEO de una destacada empresa constructora; Manuel Pérez del Toro, COO de una empresa líder en infraestructura en México; Gabriela Centeno, Gerente de Calidad en una concesionaria nacional de autopistas; y José Cortés, con experiencia en seguridad privada en Colombia.

En resumen, se enfatiza la necesidad de fortalecer las materias relacionadas con la dimensión humana en los programas académicos, colocándolas en un lugar central durante la formación, no relegándolas a un papel secundario o de complemento:

“Realmente creo que ninguna [materia] en general. Tuve una materia que se llamaba Psicología Administrativa durante un semestre de la carrera, donde el profesor que impartía las clases era un administrador de empresas, no era un psicólogo, no era un coach. Recuerdo que esa materia fue sumamente interesante, sin embargo, pues era un maestro que no asistía mucho a darnos clases, como que era una materia que tenía poca importancia, una materia de relleno. Esa fue la única” (Entrevista a C.P. Gabriela Centeno. Gerente de Calidad).

La postura defendida en el conjunto de esta investigación es que, al hacerlo, los administradores de empresas en ciernes estarían mejor dotados para enfrentar los desafíos del mundo laboral, algo que se traduciría en mejores ambientes laborales, en la previsión y óptima resolución de conflictos, y también en mayor productividad para las empresas. De esta manera, por ejemplo, los entrevistados refieren que, en promedio, suelen dedicar entre 70-80% de su tiempo para resolver los asuntos de índole interpersonal, y el resto del tiempo, a cuestiones exclusivamente técnicas (elaborar presupuestos, realizar cálculos, cuentas, etcétera). De ahí que, al hacer la analogía y preguntarles qué debería tener un directivo, ¿diván o escritorio?, la gran mayoría haya respondido, entre risas que, sin lugar a dudas, un diván para poder dirimir aquellos asuntos propios de la dimensión humana.

Se optó por una metodología cualitativa porque ésta proporciona información descriptiva debido a la naturaleza del objetivo planteado. El enfoque cualitativo utiliza datos no numéricos, como observaciones y entrevistas, para comprender la realidad social desde la perspectiva de los participantes (Taylor y Bogdan, 1996). Utiliza técnicas como el muestreo teórico y el análisis temático para identificar patrones y significados. Una vez puntualizada la perspectiva de la investigación, se desarrolla su diseño metodológico. Sampieri y Fernández (1991) lo definen como la estrategia elegida para obtener los datos necesarios. Los procesos de formación académica son el foco principal del análisis documental de esta investigación. Bardin (1991) afirma que el análisis de contenido es una técnica metodológica sistemática y objetiva para estudiar una variedad de tipos de discursos.

Asimismo, las entrevistas son una herramienta fundamental en los estudios de caso, siendo además particularmente útiles para explorar en profundidad fenómenos específicos. La técnica de entrevista semiestructurada se eligió porque puede adaptarse a las necesidades del análisis, comenzando con preguntas predeterminadas, pero permitiendo cambios mientras se desarrolla. Se seleccionaron estratégicamente a los entrevistados para obtener una amplia gama de perspectivas sobre el tema estudiado. Un análisis documental, que incluye la revisión e interpretación de documentos, complementa esta técnica. Se procedió a organizar los datos después de elegir el caso de estudio y recopilar información de varias fuentes primarias. Se identificaron y definieron varias categorías que integrarían lo que representan las habilidades psicosociales, creando conexiones entre ellas para formar características analíticas.

RESULTADOS Y DISCUSIÓN

Como se describió en el apartado metodológico, el presente estudio utilizó un enfoque de investigación documental con análisis de contenido, examinando la información en los portales web oficiales de las Instituciones de Educación Superior (IES) líderes. Para la extracción y análisis de datos pertinentes, se utilizaron los siguientes rankings de prestigio a nivel mundial:

QS World University Rankings.

Times Higher Education World University Rankings (THE).

Academic Ranking of World Universities (ARWU).

U.S. News & World Report Best Global Universities Rankings.

CWUR - World University Rankings (Center for World University Rankings).

Performance Ranking of Scientific Papers for World Universities (NTU Ranking).

Webometrics Ranking of World Universities (Ranking Web of Universities).

Scimago Institutions Rankings (SIR).

Global University Ranking (UniRank).

QS Latin America University Rankings.

THE Latin America University Rankings.

QS Asia University Rankings.

THE Asia University Rankings.

El inicio del proceso metodológico implicó la elaboración de una lista inicial de IES de alto prestigio a nivel global que imparten programas académicos relacionados con la Administración de empresas, segmentadas por región geográfica. A partir de ahí, se llevó a cabo un análisis exhaustivo de aproximadamente 150-170 IES por región, con el requisito previo de ofrecer programas de licenciatura o pregrado en el área de estudio pertinente. Como resultado de este proceso, se identificaron entre 20 y 35 universidades por región que cumplían con los criterios establecidos, cuyos detalles se presentan en la tabla 1.

Tabla 1

Total de IES por región

Continente	Total de IES
Asia	23
Europa	30
Estados Unidos	21
LATAM	35
Total	109

Fuente: elaboración propia.

Las universidades bien clasificadas no solo son reconocidas por su reputación, sino que también ofrecen un valor adicional significativo a sus estudiantes. Esta reputación les proporciona credibilidad y reconocimiento en el mercado laboral, aspectos altamente valorados por empresas y organizaciones. Además, estas instituciones proporcionan una amplia red de contactos que facilita colaboraciones con personas de diversas culturas y perspectivas, promoviendo la internacionalización y el desarrollo de habilidades interculturales. Estas oportunidades también permiten a los estudiantes participar en pasantías y programas de intercambio, preparándolos para enfrentar los desafíos de un mundo laboral globalizado con confianza y competencia.

Una vez que se obtuvo la lista de las IES más destacadas a nivel mundial, la siguiente etapa consistió en dividir la información en regiones y países para facilitar su análisis (ver tabla 2).

Tabla 2

Total de países con IES mejor rankeadas por región

Región	Total de IES
Asia	9
Europa	10
Estados Unidos	1
LATAM	13
Total	33

Fuente: elaboración propia.

La decisión de estudiar en diferentes lugares del planeta tiene una serie de ventajas, las cuales varían según las características y oportunidades únicas que cada lugar ofrece. Por ejemplo:

Asia: es un epicentro de innovación y tecnología. Esto se debe a que las principales corporaciones tecnológicas de todo el mundo están presentes en la región. Por lo tanto, optar por una educación en Asia permite a los estudiantes sumergirse en una economía vibrante y en constante evolución, lo que les permite estar en contacto directo con las innovaciones y desarrollos tecnológicos que están redefiniendo el panorama global (ver tabla 3).

Tabla 3

Total de universidades asiáticas

ASIA	
País	Universidad
China	Fudan University - School of Management
	Shanghai Jiao Tong University
Corea del Sur	Korea University Business School
Hong Kong	Hong Kong University of Science and Technology
India	Shaheed Sukhdev College of Business Studies (SSCBS)
	Narsee Monjee College of Commerce and Economics (NM College)
Japón	Tokyo University
Malasia	Universiti Malaya (UM)
Singapur	National University of Singapore (NUS) Business School
	Nanyang Technological University (NTU)
Tailandia	Thammasat University
	Chulalongkorn University - Chulalongkorn Business School
Taiwán	National Taiwan University - College of Management

Fuente: elaboración propia.

Europa: promueve la movilidad estudiantil a través de diversos programas, que permiten a los estudiantes formarse en diferentes países europeos. Esta experiencia multicultural fomenta el desarrollo de habilidades interculturales y lingüísticas, lo que resulta valioso en un mundo cada vez más globalizado y multicultural (ver tabla 4).

Tabla 4

Total de universidades europeas

EUROPA	
País	Universidad
Alemania	Mannheim Business School
	ESMT Berlin
	Otto Belsheim School of Management
	HHL Leipzig
Belgica	Vierick Business School
España	ESADE Business School
	U. de Barcelona
	U. de Granada
	U. Politécnica de Valencia
Francia	INSEAD
	HEC Paris
Grecia	Athens University of Economics and Business
Holanda	Rotterdam School of Management
	TIAS School for Business and Society
Irlanda	UC Michael Smurfit Graduate Business School
Portugal	Nova School of Business and Economics
Reino Unido	London Business School
	U. de Oxford
	U. de Cambridge
	Escuela de Economía de Londres
	U. de Manchester
	Cranfield School of Management
	Durham University
	University of Bath School of Management
Suiza	IMD
	Geneva Business School
	IFM Business School
	University of St. Gallen

Fuente: elaboración propia.

Estados Unidos: este país tiene algunas de las mejores universidades y clústeres de investigación del mundo. Sus instituciones académicas son reconocidas por su excelencia en una amplia gama de campos y brindar oportunidades excepcionales para la investigación y la innovación.

Tabla 5

Total de universidades estadounidenses

ESTADOS UNIDOS	
País	Universidad
USA	Universidad de Pensilvania
	Universidad de Harvard
	Universidad de Stanford
	Universidad de Princeton
	Universidad de Chicago
	Instituto de Tecnología de Massachusetts

Fuente: elaboración propia.

América Latina: es una región culturalmente diversa y, en comparación con muchas otras regiones del mundo, sus universidades ofrecen una educación con beneficios públicos de mayor alcance (ver tabla 6).

Tabla 6

Total de universidades latinoamericanas

AMÉRICA LATINA	
País	Universidad
Argentina	UBA – Universidad de Buenos Aires
	UNLP – Universidad Nacional de La Plata
	Universidad Nacional de Cuyo
Brasil	Universidade São Paulo
	Unicamp.
	Universidade Federal de Santa Catarina
Chile	Pontificia Universidad Católica de Chile
	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso
Colombia	Universidad de los Andes
	Universidad Nacional de Colombia
	Universidad Externado de Colombia
Costa Rica	Universidad de Costa Rica
	Tecnológico de Costa Rica (TEC)
	Universidad Nacional Costa Rica
Cuba	Universidad de La Habana
Ecuador	USFQ – Universidad San Francisco de Quito
Honduras	Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)
México	Universidad Nacional Autónoma de México
	Instituto Politécnico Nacional
	Universidad Autónoma Metropolitana (Unidad Xochimilco)
	Universidad Autónoma de Nuevo León
Panamá	Instituto Tecnológico y de Estudios Superiores de Monterrey
	Universidad Tecnológica de Panamá
Perú	Universidad de Panamá (UP)
	Pontificia Universidad Católica del Perú
Uruguay	Universidad ORT Uruguay
Venezuela	Universidad Central de Venezuela

Fuente: elaboración propia.

La elección de estudiar en diferentes lugares del mundo tiene grandes ventajas, incluida la obtención de una educación superior y oportunidades de investigación, la adquisición de experiencias culturales enriquecedoras y el desarrollo de habilidades lingüísticas. Sin embargo, los intereses personales, los objetivos educativos y profesionales, y los recursos materiales disponibles, determinarán dónde estudiar.

Posteriormente, la revisión y evaluación de las mallas curriculares de los programas académicos fue el tercer paso del proceso metodológico. Una vez que se determinaron las universidades más importantes de cada país, se examinaron las plataformas de la institución que ofrecía una amplia gama de programas de pregrado en áreas relacionadas con la administración de empresas. Se revisaron 200 programas, de los cuales sólo se seleccionaron aquellos que cumplían con los objetivos de esta investigación; se incluyeron 103 programas (consulte las tablas 7 al 10 para más detalles).

Tabla 7

Total de mallas curriculares por universidad y país de Asia

ASIA		
País	Universidad	Licenciatura
China	Fudan University - School of Management	Bachelor of Business Administration (B.B.A.)
		Bachelor of Management Science
	Shanghai Jiao Tong University	Bachelor Economics
		Bachelor Bussines Administration
Corea del Sur	Korea University Business School	Bachelor Engineering Management
		Bachelor Business Administration
Hong Kong	Hong Kong University of Science and Technology	Bachelor International Business
		BBA in Managment
India	Shaheed Sukhdev College of Business Studies (SSCBS)	BSc in Economics and Finance
	Narsee Monjee College of Commerce and Economics (NM College)	BBA
Japón	Tokyo University	Bachelor of Business Administration (BBA)
		Bachelor of Economics
Malasia	Universiti Malaya (UM)	Bachelor of Management
		Bachelor of Business Administration (BBA)
Singapur	National University of Singapore (NUS) Business School	Bachelor of Economics (BEc)
		Bachelor in Bussines Administration (BBA)
	Nanyang Technological University (NTU)	Bachelor of Business
Tailandia	Thammasat University	Bachelor of Accountancy
	Chulalongkorn University - Chulalongkorn Business School	Bachelor in Business Administration
Taiwán	National Taiwan University - College of Management	BBA
		Business Administration
		International Business

Fuente: elaboración propia.

Tabla 8

Total de mallas curriculares por universidad y país de Europa

EUROPA		
País	Universidad	Licenciatura
Alemania	Mannheim Business School	Management Studies
	ESMT Berlin	Bachelor Engineering Management
	Otto Belsheim School of Management	Bachelor of Business Administration (BBA)
	HHL Leipzig	BBA
Belgica	Vierick Business School	Business Administration
España	ESADE Business School	Bachelor International Business
	U. de Barcelona	International Business
	U. de Granada	Bachelor in Business Administration
Francia	U. Politécnica de Valencia	International Business
	INSEAD	Bachelor Business Administration
Grecia	HEC Paris	Bachelor of Business Administration (BBA)
	Athens University of Economics and Business	Bachelor of Business Administration (BBA)
Holanda	Rotterdam School of Management	Bachelor of Business Administration (BBA)
	TIAS School for Business and Society	International Business
Irlanda	UC Michael Smurfit Graduate Business School	Bachelor of Business Administration (BBA)
Portugal	Nova School of Business and Economics	International Business
Reino Unido	London Business School	Bachelor Engineering Management
	U. de Oxford	Bachelor International Business
	U. de Cambridge	Business Administration
	Escuela de Economía de Londres	International Business
	U. de Manchester	Bachelor in Business Administration
	Cranfield School of Management	Management Studies
	Durham University	Bachelor in Business Administration
University of Bath School of Management	Bachelor of Economics (BEc)	
Suiza	IMD	Bachelor of Business Administration (BBA)
	Geneva Business School	Bachelor of Business Administration (BBA)
	IFM Business School	BBA
	University of St. Gallen	International Business

Fuente: elaboración propia.

Tabla 9

Total de mallas curriculares por universidad y país de Estados Unidos

ESTADOS UNIDOS		
País	Universidad	Licenciatura
USA	Universidad de Pensilvania	Gestión Organizacional, BS
		Gestión Estratégica, BS
		Administración de Empresas (Business Administration)
		Economía (Economics)
		Relaciones Internacionales y Economía (IRE)
		Finanzas (BSFN)
	Universidad de Harvard	Administración y Negocios (Bachelor of Arts in Economics)
		Administración y Dirección de Empresas (Business Administration and Management)
		Economía (Economics)
	Universidad de Standford	Ciencias de la Administración
	Universidad de Princeton	Economía (Economics)
		Finanzas
	Universidad de Chicago	Negocios
		Economía
		Emprendimiento
	Instituto de Tecnología de Massachusetts	Gestión
		Análisis Empresarial/Negocios
Finanzas		

Fuente: elaboración propia.

Tabla 10

Total de mallas curriculares por universidad y país de América Latina

AMÉRICA LATINA		
País	Universidad	Licenciatura
Argentina	UBA – Universidad de Buenos Aires	Ciencias Económicas
	UNLP – Universidad Nacional de La Plata	Economía
	Universidad Nacional de Cuyo	Economía
Brasil	Universidade São Paulo	Economía
	Unicamp.	Economía
	Universidade Federal de Santa Catarina	Contaduría
Chile	Pontificia Universidad Católica de Chile	Ingeniería Comercial
	Pontificia Universidad Católica de Valparaíso	Contaduría
Colombia	Universidad de los Andes	Economía
	Universidad Nacional de Colombia	Administración de empresas
	Universidad Externado de Colombia	Administración de empresas
Costa Rica	Universidad de Costa Rica	Dirección de empresas
	Tecnológico de Costa Rica (TEC)	Economía
	Universidad Nacional Costa Rica	Administración de empresas
		Administración
Cuba	Universidad de La Habana	Comercio y Negocios Internacionales
Ecuador	USFQ – Universidad San Francisco de Quito	Relaciones Internacionales
Honduras	Universidad Nacional Autónoma de Honduras (UNAH)	Economía
		Administración de empresas
		Administración y Generación de Empresas
		Administración Pública
México	Universidad Nacional Autónoma de México	Contaduría Pública y Finanzas
		Administración de Banca y Finanzas
		Administración de empresas
		Administración y Desarrollo Empresarial
		Administración
Panamá	Universidad Tecnológica de Panamá	Administración
		Estrategia y Transformación de Negocios
		Mediación, Negociación y Arbitraje
Perú	Pontificia Universidad Católica del Perú	Economía
		Administración de empresas
Uruguay	Universidad ORT Uruguay	Contabilidad
Venezuela	Universidad Central de Venezuela	Economía

Fuente: elaboración propia.

La revisión de programas académicos de licenciaturas es esencial para evaluar su calidad y relevancia respecto a los objetivos de los estudiantes. Considera la especialización en áreas específicas, la excelencia del cuerpo docente, las oportunidades de prácticas, la participación en proyectos de investigación y los recursos disponibles. Estos factores son claves para decisiones educativas informadas.

Esta investigación destaca la importancia de incluir materias que desarrollen habilidades clave para el desempeño empresarial. Se revisan meticulosamente los programas de estudio para identificar cursos y talleres que fomenten habilidades psicosociales, asegurando que la formación esté alineada con las demandas laborales actuales.

El análisis mostró que, aunque algunas asignaturas abordan aspectos del comportamiento humano y las interacciones sociales, no se encontraron materias específicas enfocadas en habilidades psicosociales. No existen cursos formales dedicados exclusivamente a desarrollar habilidades como empatía, comunicación efectiva, resolución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo.

La evidencia muestra que las materias esenciales en los programas académicos de Administración de Empresas incluyen:

- Introducción a la administración
- Contabilidad
- Economía
- Finanzas
- Marketing
- Comportamiento en la organización
- Gestión de Operaciones

Aunque estos programas ofrecen una base sólida en conocimientos técnicos, hay una notable falta de cursos en habilidades psicosociales como empatía, comunicación, resolución de problemas, trabajo en equipo y liderazgo. La inclusión de estas habilidades es crucial para el éxito profesional en el siglo XXI, permitiendo a los graduados asumir roles de liderazgo y gestionar desafíos interpersonales y culturales en entornos globalizados.

La importancia de la dimensión humana en las universidades y empresas: experiencias y propuestas

Este apartado profundiza en la necesidad de incorporar en las mallas curriculares de las carreras de ciencias administrativas y de negocios, aspectos que incluyan la dimensión y los factores humanos como piedra angular en la formación profesional. Esto propiciaría la preparación de profesionistas más completos, técnica y humanamente, para el mundo laboral.

La información presentada proviene de un trabajo de campo que incluyó cuatro entrevistas a profundidad con importantes directivos empresariales. Estas entrevistas permitieron acceder al universo significativo de los entrevistados, complejizando la realidad social y los fenómenos de estudio. El objetivo es destacar la importancia de integrar habilidades psicosociales en la formación académica para mejorar la capacidad de los graduados de adaptarse y prosperar en entornos laborales complejos. Esta herramienta cualitativa, se fundamenta en:

“[...] encuentros cara a cara entre el investigador y los informantes, encuentros éstos dirigidos hacia la comprensión de las perspectivas que tienen los informantes respecto de sus vidas, experiencias o situaciones, tal como las expresan con sus propias palabras [...]. Las entrevistas en profundidad siguen el modelo de una conversación entre iguales, y no de un intercambio formal de preguntas y respuestas” (Taylor y Bogdan, 1996: 101).

Ha sido sumamente interesante reflexionar, en conjunto con los entrevistados, acerca de propuestas concretas que coadyuven en el sentido indicado en este trabajo. A continuación, se presentan los puntos más destacados de las reflexiones suscitadas durante los conversatorios, los cuales representan recomendaciones basadas en las trayectorias de los entrevistados:

Dotar a las nuevas generaciones de una sólida formación técnica y humana, incentivando la inteligencia emocional:

“Incluir temas de psicología, de manejo de crisis, no solamente financiera y de negocios, sino de momentos de dificultad. Y un factor que me parece muy importante es la responsabilidad social; no pensar que todo es dinero y lucro, sino que hay que buscar que las empresas entiendan y escuchen también a su personal y ayudarles a que solucionen sus dificultades en sus entornos: porque hay que pensar que si la persona tiene dificultades en su familia [va a permear en su trabajo]” (Entrevista al Mayor José Cortés. Representante legal y Gerente en empresa de Seguridad Privada).

Propiciar climas laborales positivos

“Si una compañía tiene equipos comprometidos, [...] contentos con lo que están haciendo, pues van a hacer las cosas con pasión, y la empresa va a tener los resultados que espera. Pero si no hay ambientes adecuados, sino ambientes tóxicos, van a generar fallas, problemas, y no va a funcionar; los resultados en los balances también serán negativos [...]. Entonces hay que buscar que las relaciones entre las áreas y las personas sean armoniosas [...]” (Entrevista a Mayor José Cortés. Representante legal y Gerente en empresa de Seguridad Privada).

Promover en los colaboradores el interés colectivo por encima del interés individual

“[...] hay que generar mecanismos donde todos sean valorados, ganen o pierdan, porque si yo tengo que perder para que la empresa gane, que se te valore a ti porque lograste lo que la empresa necesita para obtener los resultados, pero igualmente que se me valore a mí porque generé los medios para que la empresa como un todo [...] pueda ganar; y así se construye un espíritu, no de defensa de la finca individual de cada uno, sino de un interés mayor que tiene que predominar ante los intereses personales” (Entrevista a Paulo Ferreira. CEO en empresa de desarrollo y construcción).

Programas de integración entre los colaboradores para mejorar el clima laboral

“Si las organizaciones desarrollan programas de integración, creo que sin duda resolverías gran parte de estos problemas; estoy convencido. Y ni siquiera es que sea tan costoso, lo que pasa es que no se le da la importancia [...]. Este tipo de programas de integración para ver cómo hacerle para motivar a la gente, a veces son sencillos y fáciles de implementar, sin necesidad de millones [de pesos] [...] Hay culturas que tienen más desarrollada la parte organizacional y de integración, donde si tú entiendes al de al lado y eres empático con él, incluso hay un desarrollo de amistad, a un nivel profesional; entonces cuando te traen, por ejemplo, la legalización [o asuntos burocráticos], es mucho más fácil que se resuelva ahí [...], que las cosas transiten” (Entrevista al Lic. Manuel Pérez del Toro. COO en concesionaria carretera).

Promover la interculturalidad e incentivar el aprendizaje de otros idiomas para tener una visión global

“[...] a partir de mi evaluación personal es que, no sirve de nada que seas un Einstein en el área de conocimiento que sea, si en el contexto global no puedes transmitir tus ideas. Para que puedas transmitir tus ideas tienes que comunicar, y para comunicar, tienes que dominar idiomas; de otra manera todo el genio que llevas, se queda en tu cabeza, o restringido al mundo idiomático al cual perteneces [...]. Puedes ser abogado, economista, ingeniero, lo que quieras, pero si no puedes plantarte en el mundo con una visión global, siempre te quedarás local” (Entrevista a Paulo Ferreira. CEO en empresa de desarrollo y construcción).

Apertura y capacidad de adaptación

“El segundo punto, y aquí depende mucho de las características individuales, tiene que ver con la flexibilidad personal y la capacidad de adaptación. Nosotros nos sentimos claramente cómodos con la cultura que tenemos, la conocemos y manejamos bien. El problema es que cuando piensas a escala mundial, ante el mismo hecho, hay reacciones culturales totalmente distintas dependiendo dónde estés, y, por lo tanto, la flexibilidad y la rapidez que tengas [...] en entender la diferencia entre lo tuyo y lo que dominas, y la cultura con la cual te estás planteando, y adaptarte a la nueva cultura, puede significar la diferencia entre el éxito y el fracaso” (Entrevista a Paulo Ferreira. CEO en empresa de desarrollo y construcción).

Fomentar la creatividad de los colaboradores de todos los niveles para potenciar al individuo y a las empresas

“[...] tenemos la capacidad como organización, y estoy hablando desde el nivel más bajo de la organización, de entender que no somos máquinas, y que por más bajo que sea nuestro nivel en la organización, tenemos muchísimo que aportar con ideas [...] me parece muy importante atender la base, porque finalmente son gente que durante muchos años y por el peso empresarial, se quedó presa en el concepto de yo no puedo proponer nada porque si no, mi jefe a lo mejor me regaña, por lo tanto hay que cambiar esta percepción y decir ¡habla!, a lo mejor si tu proyecto es bueno, lo escucho; y si no es bueno te explico por qué no es bueno, pero no dejes de proponer [...]. Y al nivel de los mandos medios, decirles: el hecho de que la gente proponga innovaciones, no te está rebasando, nos están apoyando a que podamos tener mejores resultados” (Entrevista a Paulo Ferreira. CEO en empresa de desarrollo y construcción).

Alianza estratégica entre el mundo empresarial y la academia

“Me parece claramente muy beneficioso para ambas partes. Para las universidades es beneficioso porque les permite hacer la disyuntiva entre la investigación –que es su mayor propósito– y la implementación de estas ideas en el mundo real; para las empresas es beneficioso en la medida en que finalmente las universidades ya tienen su presupuesto para investigación, por lo tanto, el mundo empresarial, si está de la mano con el mundo universitario, puede ahorrar mucha inversión en el desarrollo de nuevas soluciones [...] y colaborar” (Entrevista a Paulo Ferreira. CEO en empresa de desarrollo y construcción).

CONCLUSIÓN

El análisis de los programas académicos de ciencias administrativas y de negocios revela que es necesario reforzar la preparación en habilidades psicosociales para enfrentar mejor los desafíos del mundo laboral actual. A pesar de que estos programas brindan una base sólida en conceptos teóricos de gestión empresarial, como contabilidad, economía y marketing, falta la inclusión de cursos especializados en habilidades "blandas". El éxito profesional hoy depende tanto de habilidades técnicas como de habilidades psicosociales, esenciales para adaptarse a entornos laborales complejos, fomentar una cultura laboral positiva, asumir roles de liderazgo, colaborar en equipos multidisciplinarios y manejar desafíos interpersonales y culturales.

Actualmente, los programas académicos en administración de empresas se enfocan principalmente en la transmisión de habilidades técnicas, dejando de lado el desarrollo emocional y social de los estudiantes. En el entorno laboral moderno, donde la colaboración y la adaptabilidad son cada vez más valoradas, la inteligencia emocional, la comunicación efectiva, la empatía y la capacidad de resolver problemas son competencias críticas.

La falta de materias especializadas en habilidades psicosociales impide que los estudiantes estén preparados para lidiar con situaciones que involucran interacciones humanas complejas. Comprender técnicas de planificación y control no es suficiente para la gestión de proyectos; también es esencial saber motivar y liderar equipos diversos, manejar el estrés y resolver conflictos de manera constructiva. Los programas actuales no abordan adecuadamente estos aspectos, dejando a los graduados en una posición desfavorable al ingresar al mercado laboral.

La sensibilidad cultural y las habilidades de negociación son necesarias debido a la globalización y la diversidad cultural en los lugares de trabajo. La capacidad de colaborar con personas de diversas perspectivas y orígenes es esencial para el éxito de muchas empresas multinacionales. Sin embargo,

este tipo de capacitación rara vez se incluye en los planes de estudios convencionales de administración de empresas, lo que limita la eficacia de los graduados en el mundo global.

En resumen, los programas académicos de administración de empresas deben modificarse para incorporar tanto los aspectos técnicos como las habilidades interpersonales y de liderazgo. Esta integración proporciona a los estudiantes una preparación más completa y equilibrada, necesaria para sobresalir en un entorno empresarial cada vez más complejo y dinámico.

REFERENCIAS

- Bardin, L. (1991). Análisis de contenido (Vol. 89), Ediciones Akal.
- Bryman, A. (2003). Research methods and organization studies (Vol. 20), Routledge.
- Díaz, S. (2013). "Lo humano en la Teoría de las Organizaciones", en Visión Gerencial, 12 (1), enero-junio.
- Franco, J. (2014). "La involución del derecho del trabajo", en Salud de los trabajadores, 22 (1), enero-junio, Universidad de Maracaibo, Venezuela. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=375839308001>
- Mohamad, J. (2007, mayo). "La dimensión humana en las organizaciones flexibles", en Revista Cultura Económica, 25 (68). <https://repositorio.uca.edu.ar/handle/123456789/2151>
- Murrieta, M. y Baño, M. (2017). "El perfil del líder y el éxito en las empresas liderazgo Thatcher", en Revista Empresarial, 11 (2) abril-junio.
- Sampieri, H., y Fernández, R. (1991). Metodología de la Investigación, Barcelona: McGraw-Hill / Interamericana Editores.
- Taylor, S. y Bogdan, R. (1996). "La entrevista en profundidad", en Introducción a los métodos cualitativos de investigación, México: Paidós.
- Vickery, A. (2004). Information science in theory and practice, Berlin, New York: K. G. Saur.