

**Revisión teórica sobre el concepto de habilidades blandas del
emprendedor en relación con la Epistemología del Pensamiento
Complejo**

**Theoretical review on the concept of entrepreneur soft
skills in relation to the Epistemology of Complex Thinking**

Luz Deicy Flórez-Espinal ¹
Universidad de Cundinamarca, Extensión Chía - Colombia
ldeicyflorez@ucundinamarca.edu.co

doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2354

V9-N5 (sep-oct) 2024, pp 443-453 | Recibido: 05 de febrero del 2024 - Aceptado: 15 de julio del 2024 (2 ronda rev.)

¹ ORCID: <http://orcid.org/0000-0001-6186-656X>

Cómo citar este artículo en norma APA:

Flórez-Espinal, L., (2024). Revisión teórica sobre el concepto de habilidades blandas del emprendedor en relación con la Epistemología del Pensamiento Complejo. 593 Digital Publisher CEIT, 9(5), 443-453, <https://doi.org/10.33386/593dp.2024.5.2354>

Descargar para Mendeley y Zotero

RESUMEN

El artículo presenta una aproximación a la revisión teórica de los conceptos de habilidades blandas emprendedoras, emprendimiento y Filosofía del Pensamiento Complejo, mediante un análisis de 31 documentos, entre artículos científicos e informes empresariales. Este análisis surge debido a que en la actualidad está siendo concluida una investigación doctoral que propone diez habilidades blandas para que sean el complemento de las habilidades duras que suelen orientarse en los programas de emprendimiento universitarios; es necesario acercar puntos de vista divergentes para encontrar una integración entre los requerimientos técnicos de un emprendedor, y el fortalecimiento de sus competencias socio emocionales, y en ese sentido, el Pensamiento Complejo permite hacer abordajes con puntos antagónicos. Dentro de las principales conclusiones se destaca la relevancia que tiene para el emprendedor adoptar habilidades duras y blandas de manera integral y no por separado como suele hacerse; sin embargo, es escaso el volumen de literatura sobre el tema de habilidades blandas emprendedoras. Como discusión se sugiere realizar una investigación de tipo empírica para aportar una mirada complementaria al proceso formativo de emprendedores universitarios en lo concerniente a sus habilidades socio emocionales.

Palabras claves: emprendimiento, habilidades blandas, pensamiento complejo.

ABSTRACT

The article presents an approach to the theoretical review of the concepts of entrepreneurial soft skills, entrepreneurship, and Philosophy of Complex Thought, through an analysis of 31 documents, including scientific articles and business reports. This analysis arises because doctoral research is currently being concluded that proposes ten soft skills to complement the hard skills that are usually oriented in university entrepreneurship programs; it is necessary to approach divergent points of view to find an integration between the technical requirements of an entrepreneur, and the strengthening of his socio-emotional competencies, and in this sense, Complex Thinking allows approaches with antagonistic points. Among the main conclusions, the relevance for the entrepreneur to adopt hard and soft skills in an integral manner and not separately as it is usually done is highlighted; however, the volume of literature on the subject of entrepreneurial soft skills is scarce. As a discussion, it is suggested to conduct an empirical research to provide a complementary look at the formative process of university entrepreneurs regarding their socioemotional skills.

Keywords: entrepreneurship, soft skills, complex thinking.

Introducción

Los procesos formativos universitarios que llevan al estudiante a desarrollar planes emprendedores integrales con fundamentos técnicos para elaborar sus planes de negocio, presentar su *pitch* de mercado y establecer su valor comercial adolecen, en la mayoría de los casos, de componentes que les permita mejorar sus habilidades socioemocionales para lograr interactuar en el mercado; por tal razón, desde una visión de la Complejidad, a partir de Edgar Morin, se pueden acercar posturas diferentes para reunir de manera integral conceptos sobre emprendimiento, habilidades duras y habilidades blandas. En ese sentido, el presente artículo hace la revisión teórica inicial, de una investigación doctoral, con el fin de identificar autores que abordan conceptos como el Pensamiento Complejo, la Transdisciplinariedad, la relación entre Complejidad y Transdisciplinariedad, el talento humano a nivel emprendedor, y las habilidades blandas requeridas para la empresa, con lo cual se espera, en una etapa siguiente, diseñar una propuesta de orientación pedagógica de habilidades blandas para emprendedores universitarios.

Desarrollo

La revisión teórica inicial se hizo a partir de autores como Morin (1999, 2002, 2015), Carrizo (2003), Ciurana (2002), Delgado (2006), Domingo (2022), Nicolescu (1994) y Koppen (2006), quienes abordan conceptos como el de Pensamiento Complejo, Transdisciplinariedad, relación entre Complejidad y Transdisciplinariedad. De otro lado, autores como Bucardo (2015), Cáceres-Muñoz (2014), Dolan (2007), Goleman (2012), Lederman (2014), Lyu (2021), Morales (2017), Munch (2007), Puga (2008) y Rodríguez (2011), desarrollan elementos sobre habilidades blandas, emprendimiento, talento humano, innovación e inteligencia emocional.

Talento humano e innovación

Las investigaciones, en general, sobre la relación del talento humano y la innovación

empresarial, se circunscriben únicamente al diagnóstico del perfil de los trabajadores en cuanto a sus niveles de formación y la incidencia que dicha formación tiene en la dirección y ejecución de proyectos de innovación dentro de las organizaciones (Rodríguez, 2011), dejando por fuera otras variables como la inteligencia interpersonal de los individuos, trabajo en equipo, liderazgo, comunicación asertiva, entre otras competencias blandas. Una de esas habilidades blandas es desarrollada por Goleman (2012) quien señala, en cuanto a la inteligencia interpersonal, que ésta se basa en el desarrollo de dos grandes tipos de capacidades: la empatía y la capacidad de manejar las relaciones humanas; además está relacionada con la actuación y comprensión acerca de los demás e incluye la capacidad para asumir diversos roles dentro de grupos, bien como un integrante más o como líder.

Habilidades Blandas (soft skills)

Literatura reciente sugiere que procesos de capacitación a trabajadores, en el tema de habilidades blandas, son útiles a la hora de mejorar indicadores de ventas (Ubfal, 2022). Las habilidades blandas son capacidades mentales y/o emocionales más que destrezas mecánicas o prácticas (Puga Villarreal & Martínez Cerna, 2008) con lo que con su desarrollo a nivel directivo contribuye a mejorar el desempeño de las organizaciones. Para Puga & Martínez, las cinco habilidades mínimas que requieren poseer los gerentes actuales son las siguientes: orientación al conocimiento, liderazgo, habilidad para comunicar, valores éticos y capacidad para construir equipos de trabajo; esas competencias, según los autores, son complementarias y se retroalimentan mutuamente.

Georges (1989) señala que en un estudio aplicado al sector industrial, a medida que aumentan la tecnología y la automatización, se precisan menos mandos por lo que los empleados deben hacerse más independientes y estar preparados para la autogestión y el trabajo en equipo; en ese sentido, la necesidad de mejorar la capacidad de toma de decisiones y la relación con otros se vuelve esencial; de manera que los

programas en que se enseña a los empleados a trabajar en equipos autogestionados o a ayudarles a aprender a desarrollar la capacidad de liderazgo son escasos (Georges, J. C., 1989).

Dolan, Valle, Jackson y Schule (2007), por su parte, indican que la teoría de recursos y capacidades, entre tanto, invita a considerar que las habilidades y conocimientos que poseen los trabajadores se pueden adquirir mediante actuaciones internas o en el mercado, las que deben incorporarse al proceso de análisis y formulación de las estrategias empresariales. También señalan que la empresa del futuro será aquella que pueda atraer, retener y motivar a los empleados con talento, potenciando el desarrollo de capacidades y habilidades, y que la gestión eficiente de los recursos humanos requiere saber cómo gestionar e incorporar nuevos valores sociales.

Robbins y Coulter (2010), de otro lado, indican que Robert L. Katz desarrolló un enfoque para describir las habilidades gerenciales y concluyó que los gerentes necesitan tres habilidades básicas: técnicas, humanas y conceptuales; las habilidades técnicas son el conocimiento específico del trabajo; las técnicas son las necesarias para realizar competentemente las tareas laborales; y las habilidades humanas son las que involucran la capacidad de trabajar bien con otras personas, tanto de manera individual como en grupo (Robbins & Coulter 2010).

En cuanto a los procesos pedagógicos, la investigación de Caballero-Cobos & Llorent (2022) sugiere que las competencias socioemocionales deben hacer parte de un programa de formación en neuroeducación debido a que en los grupos experimentales de su investigación, se da un incremento en la mejora en la empatía lo cual facilita las interacciones sociales; por su parte, la investigación de Sarrionandia & Garaigordobil (2017) indica que aplicado un programa de inteligencia emocional entre estudiantes, esto permitió mejorar habilidades como el mantenimiento de un buen estado de ánimo y el manejo del estrés; y la investigación de Morales-Rodríguez (2017)

señala que los estudiantes con mayor empleo de las estrategias productivas de afrontamiento (solución activa, búsqueda de información y actitud positiva) tienen mayor puntuación en las variables autoconcepto académico, habilidades sociales e inteligencia emocional.

Referente al uso de las habilidades blandas en un contexto de empleabilidad, Ortega-Navas (2014) y Cáceres-Muñoz (2014) explican que los componentes emocionales conforme a las competencias que demanda el mercado laboral actual, desempeñan un papel importante en el logro de una mejor y productiva trayectoria personal y profesional de los estudiantes; Ortega-Navas sugiere que las exigencias para la empleabilidad se asocian más a competencias o habilidades de tipo socioemocional, relacional, estratégicas y metacognitivas, que a competencias de tipo técnico; y que las deficiencias en las habilidades de inteligencia emocional afectan a los estudiantes universitarios dentro y fuera de las aulas. Cáceres-Muñoz (2014) señala la relevancia del desarrollo de programas -desde el ámbito universitario- para la adquisición de la competencia emocional en los estudiantes y así mejorar las condiciones de acceso a un empleo en el futuro.

De otro lado, al estudiar las *soft skills* permite que las universidades y docentes comprendan cómo aprenden los estudiantes y cómo deben madurar los procesos de formación y desarrollo; es también necesario identificar las personalidades de los estudiantes en cuanto a si son transformadoras, analíticas o colaborativas, lo cual podría contribuir a identificar un posible futuro profesional para los estudiantes y mejorar el alcance de su orientación profesional (Escola, 2022).

Otros estudios como el de Guranathe (2022) exploran que existen universidades que se esfuerzan por desarrollar las habilidades blandas de los estudiantes de contabilidad mostrando un programa integrado de desarrollo de habilidades que se enfoca tanto en las habilidades blandas como técnicas de estudiantes de contabilidad y como estas habilidades han evolucionado con un avance gradual durante un período de tiempo.

Los resultados de investigaciones hechas por Lyu (2021) sugieren que las habilidades blandas son las fuerzas impulsoras en el sector energético de EEUU, y que también son más requeridas que las habilidades duras; agrega que esas empresas deberían ser conscientes de que la creciente demanda actual de habilidades blandas en la contratación en personas no es perjudicial para las empresas.

Contexto global del emprendimiento

El emprendedor es una persona que recurre al ingenio, audacia, entusiasmo, ilusión e insatisfacción laboral para cambiar, mediante la innovación, productos o procesos, sin que necesariamente haga parte del grupo Directivo de una empresa (Bucardo, Saavedra y Camarena, 2015).

Los estudios sobre el concepto de emprender no llegan a un consenso acerca de la definición de este (Bucardo, Saavedra y Camarena, 2015), pero si se acercan en cuanto a que el proceso de emprender implica la necesidad de trabajar bajo alto grado de incertidumbre. Bucardo y otros (2015) también señalan que existe gran cantidad de estudios acerca de las características del emprendedor, pero ninguno ha logrado validar las características de un emprendedor de éxito.

La medición del emprendimiento no es una tarea sencilla, ya que se relaciona con rasgos y aptitudes individuales de un grupo de emprendedores (Informe GEM Latinoamérica, 2015); de acuerdo con el Informe GEM₁ en promedio, poco menos de dos tercios de personas en la región de América Latina y el Caribe (ALC) reportan actitudes sociales positivas hacia el emprendimiento.

Colombia, en esa medición, refleja que la valoración que dieron los encuestados a sus capacidades para emprender, se redujo entre los informes de los años 2015 y 2017, y el miedo al fracaso se incrementó en cerca de 20 puntos porcentuales, entre 2017 y 2021, aunado a una menor valoración en la identificación de nuevas oportunidades para emprender, las cuales

se acotaron en el mismo periodo en un 14% (Informe GEM para Colombia, 2020).

Principios del Pensamiento Complejo

Los principios generativos del Método, en el marco de un nuevo paradigma propuesto, de acuerdo con Morín (Morín & Mota, 2002), no son solo una estrategia del sujeto sino también una herramienta generativa de sus propias estrategias. Morín señala que el método es aquello que ayuda a conocer y es al mismo tiempo conocimiento; por esa razón el método tiene dos niveles que se articulan y retroalimentan, por un lado, facilita el desarrollo de estrategias para el conocimiento, por el otro facilita el desarrollo de las estrategias para la acción. Para Morín el nuevo método contiene un conjunto de principios que guían a un pensar complejo (Morín & Mota, 2002):

Principio sistémico u organizacional que permite relacionar el conocimiento de las partes con el conocimiento del todo y viceversa

Principio hologramático que, al igual que en un holograma, cada parte contiene prácticamente la totalidad de la información del objeto representado, en toda organización compleja no solo la parte está en el todo sino también el todo está en la parte

Principio de retroactividad mediante el cual se logra rompimiento de la causalidad lineal. No solo la causa actúa sobre el efecto, sino que el efecto retro actúa informacionalmente sobre la causa permitiendo la autonomía organizacional del sistema.

Principio de recursividad cuyo análisis parte de un proceso recursivo donde los efectos o productos son al mismo tiempo causantes o productores del proceso mismo.

Principio de autonomía-dependencia mediante el cual se introduce la idea de proceso auto-eco-organizacional. Toda organización para mantener su autonomía necesita de la apertura al ecosistema del que se nutre y al que transforma.

1 Global Entrepreneurship Monitor

Principio dialógico por medio del cual, desde un mismo espacio mental, lógicas que se excluyen pueden acercarse y complementarse.

Los principios del Pensamiento Complejo tienen que ver con la organización y la relación entre lo multidimensionalidad, transdisciplinariedad, dialógica; auto-explicación, visión hologramática, retroacción y recursividad (Solana-Ruiz, 2019).

Transdisciplinariedad

Morin (2015) señala que es “*un conocimiento en movimiento, ... que progresa yendo de las partes al todo y del todo a las partes*”(pág. 9) mientras que Nicolescu (1994) dice que en la experiencia clásica no existe el concepto de transdisciplinariedad debido a que “*la articulación de las disciplinas era considerada piramidalmente, estando la física en la base de la pirámide*” (pág.27).

Indica también lo siguiente sobre interdisciplinariedad:

... tiene una ambición diferente a la de la pluridisciplinariedad. Conciernen la transferencia de métodos de una disciplina a otra. Pueden distinguirse tres grados de interdisciplinariedad: a) un grado de aplicación. Por ejemplo, los métodos de la física nuclear transferidos a la medicina conducen a la aparición de nuevos tratamientos del cáncer; b) un grado epistemológico. Por ejemplo, la transferencia de los métodos de la lógica formal en el campo del derecho genera análisis interesantes en la epistemología del derecho; c) un grado de engendramiento de nuevas disciplinas. Por ejemplo, la transferencia de métodos de las matemáticas al campo de la física ha engendrado la física matemática, de la física de las partículas a la astrofísica –la cosmología cuántica, de la matemática a los fenómenos meteorológicos o a los de la bolsa –la teoría del caos, de la informática en el arte- el arte informático. Como la pluridisciplinariedad, la interdisciplinariedad desborda las disciplinas, pero su finalidad permanece también inscrita en la investigación disciplinaria. Por éste su tercer

grado, la interdisciplinariedad contribuye al *big bang* disciplinario (pág.35).

Nicolescu sustenta que existen tres pilares-niveles que determinan la metodología de la investigación transdisciplinaria, a saber, la Realidad, el Tercero Incluido, y la Complejidad (Nicolescu, 1994, pág. 36); y también indica que “*la Transdisciplina concierne entonces a una indagación que a la vez se realice entre las disciplinas, las atraviese, -el a través de-, y continúe más allá de ellas*” (pág. 36) con lo cual Nicolescu pone sobre la mesa una comprensión de la transdisciplina que enfatice el “*ir más allá*” de las disciplinas, el poder atravesarlas, y mejor aún, lograr trascenderlas.

Nicolescu propone un traspaso de fronteras disciplinares para que surja la luz de una disciplina más allá de su propia frontera disciplinar, pero no desarrolla el concepto derivado de este traspaso de fronteras denominado por el Multidimensionalidad de la realidad. Aquí me pregunto, hasta qué punto el conocimiento refleja el paso de una disciplina a otra, y hasta qué punto, esas fronteras no existen porque en realidad se presenta una realidad multidimensional de la cual, para aproximarnos, intentamos dar luces desde las disciplinas conocidas.

“La transdisciplinariedad es la aptitud de pensar en red”, así lo señalan Carrizo, Espina Prieto, & Klein (2003), mediante la estrategia reformar categorías de pensamiento para abordar el conocimiento de la realidad desde una mirada compleja (pág. 68). En este sentido Koppen, Mansilla, & Miramontes (2006) van más allá y desarrollan un concepto alrededor de lo que es multidisciplina e interdisciplina:

La multidisciplina representa una yuxtaposición de disciplinas que es meramente aditiva y no conlleva la integración ni el enriquecimiento mutuo (pág. 5)

Y de otro lado en la interdisciplina la colaboración traspasa las fronteras disciplinares y, aunque los especialistas participantes mantienen la identidad de sus ramas, existe la

disposición de estudiar lo necesario de las otras con el propósito de sentar las bases para una comprensión mutua (pág. 5).

Max-Neef (2004), por su parte, presenta un desarrollo más específico sobre lo que es disciplinariedad, multidisciplinario, pluridisciplinariedad e interdisciplinariedad:

“la *disciplinariedad* es monodisciplina, que representa especialización en aislamiento” (pág. 3)

“Una persona puede estudiar simultánea o secuencialmente más de un área del conocimiento, pero sin hacer conexiones entre ellas. Los equipos *multidisciplinarios* de investigadores son corrientes hoy en día. En ellos, los miembros hacen sus análisis separadamente desde sus respectivas disciplinas, y el resultado final no es más que una serie de informes empastados juntos, sin síntesis integradora (pág. 4)

“*Pluridisciplinariedad*. Implica cooperación entre disciplinas, sin coordinación” (pág. 5)

“La interdisciplinariedad se organiza a dos niveles jerárquicos. Connota así, coordinación del nivel inferior, desde el superior” (pág. 5)

Los aportes de autores como Carrizo, Koppen y Max-Neef (2003, 2004 y 2006) pone en evidencia que la transdisciplinariedad implica una mirada amplia hacia diferentes disciplinas de conocimiento. La manera como se hace esa mirada, y la forma como se logren conexiones entre una u otra, determina el énfasis de la relación, bien sea a nivel multidisciplinario, pluridisciplinario, interdisciplinario o transdisciplinario. Pero, en cualquier caso, una mirada disciplinaria -únicamente- representa una construcción de conocimiento aislada (y por ende errática).

Por su parte Delgado Diaz & Sotolongo Codina (2006) sostienen que es necesario hacer una distinción entre disciplina y enfoque disciplinario porque:

La transdisciplinariedad no elimina las disciplinas, pero sí pone fin al predominio de los enfoques disciplinarios, es decir, a la pretensión exagerada que supone que desde la perspectiva de una disciplina aislada se puede aportar un conocimiento totalizador sobre el mundo (pág.4).

Argumentan que existe un concepto sobre “*lo transdisciplinario*” y su correlación con “*lo multidisciplinario*” y “*lo interdisciplinario*”, aunque el modelo clásico de racionalidad ha legado múltiples dicotomías cognitivas que urge poner a dialogar una con otra y de esta manera lograr trascender polos “*dicotomizados*” (Delgado Diaz & Sotolongo Codina, 2006, pág.7). Y también Carrizo, Espina Prieto, & Klein (2003) indican que

El prefijo “trans”, según señala Klein, denota algo que va “entre”, “a través” y “más allá”, implicando una idea que es más amplia en perspectiva e incluso “trascendente”. Al mismo tiempo, “trans” implica “transgresivo”, denotando disrupción e incluso disolución de fronteras. (pág.33)

Klein por su parte precisa que “*La promesa de la transdisciplinariedad no está en duda. El desafío es construir sobre lo que ya conocemos para abrir las esferas de la teoría y la práctica.*” p.48

En cuanto a una visión transdisciplinaria, no por nada los firmantes de la Carta de la Transdisciplinariedad (Convenio de Arrábida - 62 firmantes, 1994) señalaron que esa visión debe ser decididamente abierta en la medida que ella trasciende el dominio de las ciencias exactas por su diálogo y su reconciliación, no solamente con las ciencias humanas sino también con el arte, la literatura, la poesía y la experiencia interior. (pág. 2).

Koppen, Mansilla, & Miramontes (2006) explican que en la transdisciplina las metas son mucho más ambiciosas y consisten en lograr una verdadera desaparición de las fronteras disciplinares (pág.5); esto lo sustentan al señalar lo siguiente:

Por ahora, esta propuesta es la más progresista y la más cercana de aquella unidad perdida o nunca alcanzada de las ciencias. La transdisciplina penetra el sistema entero de la ciencia y, al eliminar la fragmentación arbitraria, lleva a la búsqueda ya no de leyes particulares de la física, la biología o la sociedad, sino de leyes de la naturaleza” (pág. 5)

Contrario a lo expuesto anteriormente, Lanz (2010) sugiere que no existe una metodología de investigación transdisciplinaria, pero si

desde el paradigma transcomplejo se plantean diversas exigencias de Método, así como protocolos metodológicos, que no son cualesquiera, es decir, que no se pueden dar por “*universalmente válidos*” y por tanto de aplicación indiferenciada (pág. 8).

Max-Neef (2004) es uno de los autores que desarrolla una propuesta conceptual alrededor de la transdisciplinarietà; indica una definición de “*transdisciplinarietà débil*”, en el sentido que las disciplinas se ubican en diferentes niveles jerárquicos, y se parte del supuesto que existe una coordinación entre todos ellos (pág. 7). Sin embargo, también presenta el concepto de “*transdisciplinarietà fuerte*” el cual

se sustenta en tres pilares fundamentales: a) niveles de realidad, b) el principio del “tercio incluido”, y, c) la complejidad. Además, reconoce, como modos de razonar simultáneos y complementarios, el racional y el relacional. La transdisciplina representa, por lo tanto, un claro desafío a la tradicional lógica binaria y lineal aristotélica (pág.10).

Motta (2014) se aproxima a decir que “La actitud inter y transdisciplinaria exige una conversión del alma, a partir de la cual la apertura signifique aceptación de lo desconocido” (pág.10).

Complejidad y Transdisciplinarietà sobre la empresa

De acuerdo con el concepto sobre qué es empresa, Munch (2007) indica que “es la

unidad económico-social en la cual, a través del capital, el trabajo y la coordinación de recursos se producen bienes y servicios para satisfacer las necesidades de la sociedad” (pág. 143), sin embargo, Munch (2007) también explica que la definición de “empresa” varía de acuerdo con el énfasis administrativo, jurídico, contable o económico que se le dé.

Dentro de este concepto, Taylor, citado por (Robbins & Coulter, 2010), fue el encargado de establecer “parámetros para mejorar la eficiencia en la producción, para descubrir “la mejor forma” de realizar esos trabajos” (pág. 39). En este sentido, Munch (2007) y Robbins & Coulter (2010) presentan unas definiciones lineales sobre lo qué es empresa, es decir, una linealidad dada por la producción de bienes y servicios (con entradas, procesos, y salidas) lo mismo que un conjunto lineal entre los énfasis administrativo, jurídico, contable y económico que se dé a la empresa.

De otro lado Morin (1999) indica que:

Somos, a la vez, productos y productores. La idea recursiva es, entonces, una idea que rompe con la idea lineal de causa/efecto, de producto/productor, de estructura/superestructura, porque todo lo que es producido reentra sobre aquello que lo ha producido en un ciclo en sí mismo auto-constitutivo, auto-organizador, y auto-productor (pág. 107).

No obstante, la linealidad deducida de las definiciones de Munch (2007) y Robbins & Coulter (2010), ahora Morin (1999) abre el debate que la linealidad no es necesaria porque en una empresa, tanto productos y productores tienen una relación recursiva, es decir, pueden ser al mismo tiempo causa-efecto o producto-salidas o productor-entradas.

Otro autor, como Gell-Mann (1994), sugiere que la empresa es realmente una organización compleja. Indica por ejemplo que “la empresa científica humana” es un ejemplo de sistema complejo adaptativo (pág. 5) en la cual “un grupo de personas puede aunar sus esfuerzos para ganarse la vida montando la empresa”

(pág.130). En este sentido se afirma que creer que una empresa, es una empresa científica humana, es una organización compleja, adaptativa y en un ciclo recursivo permanente.

De otro lado Morin (1999) señala que las empresas son máquinas no triviales “es trivial una máquina de la que, cuando conocemos todos sus inputs, conocemos todos sus *outputs*” (pág. 116) y por lo tanto no lo conocemos todo alrededor de ésta y por ende debemos estar preparados para lo inesperado.

Morín (1999) también explica como la empresa cumple con tres principios de complejidad Causalidad lineal, la materia prima produce bienes finales; pero al mismo tiempo la empresa genera Causalidad circular retroactiva, donde el vender mal puede retro actuar en la disminución de la producción; y Causalidad recursiva, donde tanto los productos y efectos son necesarios para el proceso que los genera:

“Primer ángulo: la causalidad lineal. Si, con esa materia prima, aplicando tal proceso de transformación, se produce tal objeto de consumo, el proceso se inscribe en un linaje de causalidad lineal: tal cosa produce tales efectos. Segundo ángulo: la causalidad circular retroactiva. Una empresa necesita ser regulada. Debe llevar a cabo su producción en función de necesidades exteriores, de su fuerza de trabajo y de capacidades energéticas internas. Pero sabemos —después de alrededor de cuarenta años, gracias a la Cibernética— que el efecto (vender o mal vender) puede retroactuar para estimular o hacer disminuir la producción de objetos y de servicios en la empresa. Tercer ángulo: la causalidad recursiva. En el proceso recursivo, los efectos y productos son necesarios para el proceso que los genera. El producto es productor de aquello que lo produce. Estas tres causalidades se reencuentran en todos los niveles de organización complejos.” (págs. 122 y123).

Finaliza exponiendo que las relaciones al interior de una empresa son complementarias y antagonistas al mismo tiempo, por lo que esa complementariedad antagonista es realmente una

ambigüedad necesariamente compleja (Morin, 1999).

Conclusiones

En total se revisaron 31 documentos distribuidos por temas de la manera como se relaciona en la siguiente gráfica.

Gráfico No.1
Revisión teórica

Emprendimiento	Talento humano	Pensamiento Complejo
<ul style="list-style-type: none"> Informe GEM LA, 2015 Informe GEM Colombia, 2020 Bucardo (2015) 	<ul style="list-style-type: none"> Bucardo (2015) Cáceres-Muñoz (2014), Dolan (2007) Goleman (2012) Lederman (2014) Lyu (2021) Morales (2017) Munch (2007) Puga (2008) Rodríguez (2011) Georges (1989) Dolan (2007) Robbins y Coulter (2010) Caballero (2022) Sarrionandia y Garaigordobil (2017) Ortega (2014) Escola (2022) Guranathe (2022) Lyu (2021) 	<ul style="list-style-type: none"> Morin (1999, 2002, 2015) Carrizo (2003) Clariana (2002) Delgado (2006) Domingo (2022) Nicolescu (1994) Koppen (2006) Solana (2019) Max-Neef (20024) Klein (2003) Lanz (2010) Motta (2014) Munch (2007) Gell (1994)

La Filosofía de la Complejidad es rica en su literatura en cuanto a principios, forma de ver el mundo y la realidad de las cosas, de acuerdo con lo señalado por Morin, Delgado, Nicolescu y Carrizo, de manera que se ofrece una mirada disruptiva a los procesos lineales o causales de la realidad. Sin embargo, la literatura sobre el tema de habilidades blandas emprendedoras es muy escasa debido a que, como señala Rodríguez, los procesos de gestión humana en las empresas buscan el análisis solo de habilidades duras como los niveles de formación de las personas, entre otras.

La literatura revisada sobre el concepto de *soft skills* es escasa, principalmente sobre el alcance teórico o aplicabilidad en procesos formativos, de acuerdo con el insipiente número de investigaciones que se registran en las bases de datos científicas. No por ello el tema deja de ser relevante. Por eso es necesario desarrollar investigaciones a profundidad que permitan seguir relacionando la mirada de las habilidades blandas emprendedoras, mediante bases teóricas transdisciplinarias y propuestas pedagógicas alternativas desde la filosofía de la complejidad.

Discusión

Ante la casi inexistente literatura e investigaciones sobre la importancia y el papel que ocupan las habilidades blandas emprendedoras, se deberían adoptar más investigaciones que permitan identificar cuáles habilidades blandas -más allá de las duras- son las requeridas en la formación del emprendimiento universitario; y para ello, ampliar la mirada teórica del emprendimiento y la gestión empresarial, con la epistemología de la Complejidad, con el fin de reunir conceptos aparentemente dispares, en dialógicas y análisis transdisciplinares necesarios de abordar en el mundo real del emprendimiento universitario y por ende, posteriormente, del ejercicio empresarial.

La investigación doctoral en curso, sobre la cual se sustenta la elaboración del presente artículo, aspiro hacer un aporte al respecto, proponiendo cuáles deberían ser esas habilidades blandas emprendedoras requeridas en la formación universitaria.

Referencias bibliográficas

- Bucardo, Alberto, Saavedra, María Luisa, & Camarena, María Elena. (2015). Hacia una comprensión de los conceptos de emprendedores y empresarios. *Suma de Negocios*, 6(13), . <http://dx.doi.org/10.101061/6j.nj.esucmirn.2e0g1.32.01125.0.081.009>
- Caballero-Cobos, M., & Llorent, V. (2022). Lo efectos de un programa de formación docente en neuroeducación en la mejora de las competencias lectoras, matemática, socioemocionales y morales de estudiantes de secundaria. Un estudio cuasi- experimental de dos años. *Revista de Piscodidáctica*, 27, 158-167.
- Cáceres-Muñoz, J. (2014). Competencias emocionales desde la Universidad para la mejora de la empleabilidad de los estudiantes . *Procedia - Social and Behavior Sciences*, 139, 329-335.
- Carrizo, L., Espina Prieto, M., & Klein, J. (2003). Documento de debate MOST. Transdisciplinariedad y Complejidad en el Análisis Social (versión preliminar). Montevideo, Uruguay. Obtenido de Centro de Información de MOST: www.unesco.org/most
- Convenio de Arrábida - 62 firmantes. (noviembre de 1994). Carta de la Transdisciplinariedad. Arrábida, Portugal.
- Delgado Diaz, C., & Sotolongo Codina, P. (2006). Capítulo IV. La complejidad y el diálogo transdisciplinario de saberes. En *La revolución contemporánea del saber y la complejidad social. Hacia unas ciencias sociales de nuevo tipo*. Buenos Aires, Argentina.
- Dolan, Simón L., Valle, Ramón, Jackson, Susan & Shuller, Randal S.. (2007). *La Gestión de los Recursos Humanos: Cómo atraer, retener y desarrollar con éxito el capital humano en tiempos de transformación (Tercera)*. Mc Graw Hill. <https://www.academia.edu/11855126/GESTI%C3%93N>
- Escolá-Gascón, Álex, & Gallifa, Josep. (2022). How to measure soft skills in the educational context: psychometric properties of the SKILLS-in-ONE questionnaire. *Studies in Educational Evaluation*, (74), 14. <https://doi.org/10.1016/j.stueduc.2022.101155>
- Gell-Mann, M. (s.f.). *El Quark y el Jaguar. Aventuras en lo simple y en lo complejo*.
- Georges, J. C. (1989), *The Hard Reality of Soft-Skills Training*», *Personnel Journal*: pp. 41-45. Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. *Divulgare Boletín Científico de la Escuela Superior de Actopan*(11), 1-5.
- Goleman, D. (2012). *Inteligencia emocional*. Barcelona: Kairós.
- Gunarathne, Nuwan, Senaratne, Samantha & Herath, Rangajeewa. (2021). Addressing the expectation–performance gap of soft skills in management education: An integrated skill-development approach for accounting students. *The International Journal of Management Education*, (19), 16. <https://doi.org/10.1016/j.ijme.2021.100564>

- Informe GEM para Colombia, 2022. <https://www.gemconsortium.org/report/gem-colombia-2012-report>
- Ketelhöhn. (2007). Strategic management in Latin America. *Journal of Business Research*, 49, 305- 396.
- Koppen, E., Mansilla, R., & Miramontes, P. (2006). La interdisciplina desde la teoría de los sistemas complejos. *Ciencias*(79), 4-12.
- Lanz, R. (enero-junio de 2010). Diez preguntas sobre transdisciplina. *RET. Revista de Estudios Transdisciplinarios*, 2(1), 11-21.
- Lederman, Daniel, Messina, Julián, Pienknagura, Samuel & Rigolini, Jamele. (2014). El emprendimiento en América Latina: Muchas empresas. poca innovación (Estudios del Banco Mundial sobre América Latina y el Caribe). Banco Mundial. www.worldbank.com
- Lyu, Wenjing, & Liu, Jin. (2021). Soft skills, hard skills: What matters most? Evidence from job postings. *Applied Energy*, (300), . <https://doi.org/10.1016/j.apenergy.2021.117307>
- Max-Neef, M. (Agosto de 2004). Fundamentos de la Transdisciplinariedad. Valdivia, Chile.
- Morales-Rodríguez, F. M. (2017). Relaciones entre afrontamiento del estrés cotidiano, autoconcepto, habilidades sociales e inteligencia emocional. *European Journal of Education and Psychology*, 10, 41-48.
- Morin, E. (1999). *Introducción al pensamiento complejo*. Buenos Aires, Argentina: Gedisa.
- Morin, E. (15 de julio de 2015). Pensamiento Complejo Argentina. Obtenido de www.pensamientocomplejo.com.ar
- Morin, Edgar, Emilio Roger Ciurana y Raúl Domingo Motta. Educar en la era planetaria. El pensamiento complejo como método de aprendizaje en el error y la incertidumbre humana, Unesco/ Universidad de Valladolid, Valladolid, 2002. <https://programa4x4-cchsur.com/wp-content/uploads/2016/11/64291196>
- Morin-Ciurana-Educar-en-La-Era-Planetaria-1.pdf
- Munch, L. (2007). Administración. Escuelas, proceso administrativo, áreas funcionales y desarrollo emprendedor (1 ed.). México, México: Pearson Prentice Hall.
- Nicolescu, B. (1994). La Transdisciplinariedad. Manifiesto. Paris: Ediciones Du Rocher.
- Ortega-Navas, M. (2014). La mejora de la empleabilidad en los estudiantes de Educación Superior: el uso de la inteligencia emocional como estrategia educativa. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 139, 380-386.
- Puga Villarreal, J., & Martínez Cerna, L. (Octubre-Diciembre de 2008). Competencias directivas en escenarios globales. *Estudios Gerenciales*, 24(109), 87-103.
- Rodríguez, F., & Álvarez, C. (2011). El talento humano y la innovación empresarial en el contexto de las redes empresariales: El clúster de prendas de vestir en Caldas- Colombia. *Estudios gerenciales* , 209- 232.
- Sarrionandia, A., & Garaigordobil, M. (2017). Efectos de un programa de inteligencia emocional en factores socioemocionales y síntomas psicósomáticos. *Revista Latinoamericana de Psicología*, 49, 110-118.
- Solana-Ruiz, J. L. (Diciembre de 2019). El pensamiento complejo de Edgar Morin en acción, algunos ejemplos. *Gazeta de antropología*, 2(35), 21.
- Ubfal, Diego, Arráiz, Irani, Beuermann, Diether, Frese, Michael, Magfioli, Alessandro, &
- Verche, Daniel (2022). The impact of soft-skills training for entrepreneurs in Jamaica.