



Habilidades blandas requeridas en el sector manufacturero por las empresas verdes en  
Latinoamérica.

Monografía Analítica

Luisa Fernanda Ortega Méndez  
CC 1005322904

Rodrigo Stiven Silva Rodríguez  
CC 1083467540

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**  
**Facultad de Ciencias básicas e ingenierías**  
**Tecnología en Producción Industrial**  
**21/06/2023**



Habilidades blandas requeridas en el sector manufacturero por las empresas verdes en  
Latinoamérica.

Monografía Analítica

Luisa Fernanda Ortega Méndez  
CC 1005322904

Rodrigo Stiven Silva Rodríguez  
CC 1083467540

**Trabajo de Grado para optar al título de  
Tecnólogos en Producción Industrial**

**DIRECTOR**

Sebastián García Méndez

Grupo de investigación SOLYDO

**UNIDADES TECNOLÓGICAS DE SANTANDER**  
**Facultad de Ciencias básicas e ingenierías**  
**Tecnología en Producción Industrial**  
**21/06/2023**

Nota de Aceptación

Aprobado en cumplimiento de los requisitos exigidos  
por las Unidades Tecnológicas de Santander,  
para optar al título de Tecnólogo en Producción Industrial,  
según el acta de Comité No. 137-01-20  
del 23 de Junio del 2023  
Evaluadora: Edwing Fabián Amaya Arias



---

Firma del Evaluador



---

Firma del Director

## DEDICATORIA

Le dedicamos este proyecto a todas las personas que hicieron parte de este proceso, especialmente a nuestras madres que son unas guerreas y nos han enseñado el valor de perseverar y alcanzar cada una de las metas que nos hemos propuesto.

A nuestros compañeros que día a día con sus palabras de aliento nos impulsaron a seguir con esta travesía académica y por todos los momentos de distracción que tuvieron fin de recordarnos que siempre hay motivos para sonreír y disfrutar sin dejar a un lado los propósitos de cada uno de nosotros.

A todos los profesores que hicieron parte de este proceso de formación, en especial al profesor Fabio Adolfo Velasco que con su pasión por la enseñanza hizo que le tuviéramos mas amor a nuestra profesión, nos alimento de sed de conocimiento y nos inspiro a superar nuestras propias expectativas, al profesor Sebastián Méndez, quien nos guio con su experiencia para el desarrollo de este proyecto. Finalmente,

Finalmente, dedicamos este proyecto a Dios quien fue quien nos dio la sabiduría y la fuerza de seguir adelante para cumplir con este objetivo, por permitirnos llegar a este punto y hacernos saber una vez mas que siempre se pueda si le ponemos empeño y dedicación.

## AGRADECIMIENTOS

En primer lugar, damos gracias a Dios por permitirnos tener esta gran experiencia dentro de la universidad, por brindarnos el conocimiento y la paciencia para culminar esta fase de nuestro proyecto de vida, gracias a la Universidad por abrirnos sus puertas y permitirnos ser parte del estudiantado y brindarnos las herramientas para convertirnos en los profesionales de lo que tanto nos apasiona.

Gracias a cada uno de nuestros compañeros de estudio, que sin duda alguna sin darse cuentas aportaron su grano de arena con cada experiencia, con cada momento que pasamos juntos, por brindarnos ese apoyo en el campo de batalla, gracias por esa ayuda incondicional, por que en algún momento cada uno se convirtió en docente aportando su conocimiento desde el punto de vista individual.

Gracias a nuestros familiares que son pilar para nuestras vidas, por brindarnos apoyo incondicional durante este proceso de crecimiento, gracias a ellos por confiar día a día y creer en nosotros y en nuestras capacidades, especialmente a nuestras madres que nos impulsan a seguir adelante con esta etapa de nuestro proyecto de vida.

Finalmente, damos gracias a todo el cuerpo de docentes que nos estuvo guiando y acompañando durante todo este proceso, por brindarnos todas sus experiencias personales y sus conocimientos para enriquecer y engrandecer nuestra educación.

**TABLA DE CONTENIDO**

**INTRODUCCIÓN..... 10**

**1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN ..... 12**

1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA ..... 12

1.2. JUSTIFICACIÓN ..... 13

1.3. OBJETIVOS..... 14

1.3.1. OBJETIVO GENERAL..... 14

1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS ..... 14

**2. MARCO REFERENCIAL..... 16**

2.1. MARCO TEÓRICO ..... 16

2.1.1. HABILIDADES BLANDAS ..... 16

2.1.2. TIPOS DE HABILIDADES BLANDAS ..... 17

2.1.3. EMPRESAS VERDES..... 19

2.1.4. VENTAJAS DE LAS EMPRESAS VERDES ..... 20

2.1.5. IMPORTANCIA DE LA SOSTENIBILIDAD DENTRO DE LAS ORGANIZACIONES 22

2.1.6. SECTOR MANUFACTURERO Y CÓMO ESTÁ COMPUESTO ..... 23

**2.2. MARCO CONCEPTUAL ..... 25**

2.2.1. COMUNICACIÓN ..... 25

2.2.2. INNOVACIÓN ..... 26

2.2.3. SOSTENIBILIDAD ..... 27

2.2.4.	ECONOMÍA VERDE .....	28
2.2.5.	PRODUCTIVIDAD LABORAL.....	29
<b>3.</b>	<b><u>DISEÑO DE LA INVESTIGACION .....</u></b>	<b><u>31</u></b>
3.1.	TIPO DE INVESTIGACIÓN .....	31
3.2.	ENFOQUE DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.3.	MÉTODO DE LA INVESTIGACIÓN .....	31
3.4.	INSTRUMENTO DE RECOLECCIÓN DE INFORMACIÓN .....	32
<b>4.</b>	<b><u>DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO .....</u></b>	<b><u>33</u></b>
<b>5.</b>	<b><u>RESULTADOS .....</u></b>	<b><u>34</u></b>
5.1.	ESTADO ACTUAL DE LAS INVESTIGACIONES DESARROLLADAS EN LATINOAMÉRICA EN TORNO A LAS HABILIDADES BLANDAS Y SU RELACIÓN CON EL SECTOR MANUFACTURERO DE LAS EMPRESAS VERDES.....	34
5.2.	FUNDAMENTOS TEÓRICOS INHERENTES A LAS HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR EL SECTOR MANUFACTURERO DE LAS EMPRESAS VERDES. ....	50
5.2.1.	HABILIDADES BLANDAS .....	51
5.2.2.	EMPRESAS VERDES .....	53
5.3.	HABILIDADES BLANDAS REQUERIDAS POR EL SECTOR MANUFACTURERO DE LAS EMPRESAS VERDES.....	57
<b>6.</b>	<b><u>CONCLUSIONES .....</u></b>	<b><u>75</u></b>
<b>7.</b>	<b><u>RECOMENDACIONES .....</u></b>	<b><u>77</u></b>
<b>8.</b>	<b><u>REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....</u></b>	<b><u>78</u></b>

## LISTA DE TABLAS

<b>Tabla 1.</b> Bibliometría acerca habilidades blandas en Latinoamérica y su relación con el sector manufacturero de las empresas verdes.....	35
<b>Tabla 2.</b> Clasificación bibliometría .....	57



## RESUMEN EJECUTIVO

Esta investigación se desarrolló con el objetivo de analizar las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica, por medio de la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin de reconocer tópicos de la gestión del talento humano. De ese modo se estableció una ejecución mediante un alcance descriptivo con un corte de tipo transversal no experimental, en donde principalmente se consultan fuentes secundarias que permiten determinar el estado actual del sector, empresa o aplicación de una herramienta en el tiempo en el que se desenvuelve este trabajo de grado. En ese sentido, para el desarrollo de objetivos se planteó una bibliometría en donde se situaron allí las investigaciones más relevantes, de las cuales se destacaron los aspectos más importantes en cuanto a habilidades blandas que deben tener los colaboradores de empresas verdes de manufactura en donde primaron factores a nivel individual y grupal.

**PALABRAS CLAVE.** Habilidades blandas, Empresas verdes, Sostenibilidad, Manufactura

## INTRODUCCIÓN

Unos de los aspectos más importantes para el desarrollo empresarial son las habilidades blandas con las que cuenta su personal de trabajo, en ese sentido estas se presentan como un conjunto de competencias que van más allá de los conocimientos y requerimientos técnicos, para el desempeño de una actividad laboral que permiten optimizar los procesos no solo de comunicación, sino además productivos al interior de las empresas (Córdova; et al, 2021).

En ese sentido, es importante mencionar que el mercado laboral y el comportamiento del mismo, ha comenzado a orientarse hacia la búsqueda de individuos o personas con capacidades no solo técnicas para la ejecución de funciones, roles y trabajos específicos, de ese modo, capacitar el personal o contratar personal que cuente con estas cualidades son de gran importancia para nuevos tipos de empresas, tal y como ocurre con el caso de las empresas verdes en Latinoamérica (Arroyave y Marulanda, 2019).

Así pues, esta investigación se desarrolló con el objetivo de analizar las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica, por medio de la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin de reconocer tópicos de la gestión del talento humano. En donde se estableció una ejecución mediante un alcance descriptivo con un corte de tipo transversal no experimental, en donde principalmente se consultan fuentes secundarias que permiten determinar el estado actual del sector, empresa o aplicación de una herramienta en el tiempo en el que se desenvuelve este trabajo de grado.

Finamente, para esto se desarrolló un tema tanto desde el punto de vista institucional, como académico, toda vez que constituye un insumo teórico de investigación formulado y realizado desde el campo de la Tecnología en Producción Industrial, en el cual, mediante una revisión bibliográfica se desarrolló con suficiencia.

## 1. DESCRIPCIÓN DEL TRABAJO DE INVESTIGACIÓN

### 1.1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA

Las Habilidades Blandas son un conjunto de competencias que van más allá de los conocimientos y requerimientos técnicos, para el desempeño de una actividad laboral que permiten optimizar los procesos no solo de comunicación, sino además productivos al interior de las empresas (Córdova; et al, 2021).

De lo que antecede, se puede afirmar entonces que, si bien es cierto, que las empresas y al interior de los procesos de contratación se requieren habilidades concretas por parte de los empleados, también resulta importante, subrayar que ahora las habilidades blandas. Por lo tanto, se puede reafirmar que las habilidades blandas, resultan ser una condición indispensable para el funcionamiento de empresas (Cordero, Córdova, Moreira, y Quevedo, 2020).

Aunado a lo anterior las empresas verdes han emergido como un nuevo paradigma de desarrollo industrial y competitivo, donde lo que se busca es generar conciencia sobre los modos de producción, manteniendo el aparato productivo, pero generando menos carga contaminante sobre el ambiente y su medio (Minambiente, 2022).

Pues bien, lo que ocurre sobre las habilidades blandas frente a las empresas verdes, es que este tipo de empresas comienzan a mostrar interés sobre el desarrollo, capacitación, identificación y contratación de individuos que posean este

tipo de competencias, para mejorar sus entornos de trabajo (Lozano, y Ortega, 2022).

Por ello resulta procedente desarrollar un estudio que se concentre en revisar el desarrollo documental que ha presentado el tema aquí propuesto, en relación con el tipo de habilidades blandas que demandan y exigen las empresas en Latinoamérica. De acuerdo con lo anterior surge la siguiente pregunta:

¿Qué tipo de habilidades blandas son requeridas en el sector manufacturero por las empresas verdes en Latinoamérica, de acuerdo con la literatura existente sobre este tema?

## 1.2. JUSTIFICACIÓN

Actualmente el mercado laboral y el comportamiento del mismo, ha comenzado a orientarse hacia la búsqueda de individuos o personas, con capacidades no solo técnicas para la ejecución de funciones, roles y trabajos específicos, sino además de esto, también busca ante todo desarrollar entornos de trabajo, cuyo clima este marcado por una comunicación efectiva, que integre las capacidades de los empleados, con las necesidades de las empresas. Por ello es que resulta de gran importancia las habilidades blandas para nuevos tipos de empresas, tal y como ocurre con el caso de las empresas verdes en Latinoamérica (Arroyave y Marulanda, 2019).

En efecto, las empresas hoy en día están interesadas no solo en contratar personas latamente cualificadas para los cargos requeridos, sino también, necesita una fuerza laboral cohesionada y que logre integrar habilidades blandas, como parte

del proceso operativo al interior de las organizaciones. De ahí la importancia de identificar en los procesos de selección y contratación las habilidades blandas para las empresas verdes (Marrero et al, 2018).

Tal es el caso de las empresas verdes en Latinoamérica, los cuales bajo su enfoque de responsabilidad social empresarial y de mejores prácticas industriales y comerciales, busca el desarrollo y la competencia de nuevas habilidades entre su personal. De ahí la importancia del tema planteado tanto desde el punto de vista institucional, como académico, toda vez que constituye un insumo teórico de investigación formulado y realizado desde el campo de la Tecnología en Producción Industrial, en el cual, mediante una revisión bibliográfica de por lo menos 50 autores, se desarrollara con suficiencia el tema planteado.

### **1.3. OBJETIVOS**

#### **1.3.1. OBJETIVO GENERAL**

Analizar las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica, por medio de la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin de reconocer tópicos de la gestión del talento humano.

#### **1.3.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar el estado actual de las investigaciones desarrolladas en Latinoamérica en torno a las habilidades blandas y su relación con el sector

manufacturero de las empresas verdes contemplando la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin de reconocer el estado actual.

Describir los fundamentos teóricos inherentes a las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, por medio del análisis conceptual de los constructos, con el propósito de aportar insumos de fuentes secundarias para futuras investigaciones.

Caracterizar las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, por medio del análisis específico de los resultados de investigación, con el fin de reconocer tópicos inherentes a la gestión del talento humano en dichas industrias.

## 2. MARCO REFERENCIAL

### 2.1. Marco teórico

#### 2.1.1. *Habilidades blandas*

Las habilidades pueden entenderse como las capacidades que permiten aumentar la productividad en los individuos, son aquellas características de un trabajador que le permiten realizar las labores en menor tiempo cuando se usa la misma tecnología y equipos, es posible desarrollarlas a lo largo de la vida o pueden ser innatas del sujeto y son comprendidas en las habilidades socioemocionales, cognitivas y/o académicas (BID, 2017), También, se les atribuye características de la personalidad en el entorno, como el trabajo en equipo, la capacidad de dar solución a problemas presentes, comunicación asertiva, la empatía, el manejo de estrés, entre otras (Gómez, 2019).

Estudios enfocados en las habilidades blandas necesarias que se requieren a nivel empresarial son cuatro, “el liderazgo, las habilidades de comunicación, predisposición a la colaboración y administración del tiempo” Fernández et al (2019, pp. 3). En cuanto a la comunicación, haciendo énfasis en el habla y escucha activa de temas dirigidos al desarrollo e interés de la compañía, la finalidad consiste en incidir en que adopten un comportamiento que pretenda desarrollar acciones de responsabilidad social y que el equipo se comprometa con el medio ambiente (Fernández y Malavé, 2020).



Las habilidades blandas en la industria verde, requiere de gestionar procesos y establecer un orden, para que se presente una articulación de objetivos, el establecimiento de una estructura organizacional, donde se deleguen funciones y labores según las capacidades de cada integrante del equipo, la gestión también pretende realizar un monitoreo constante que permita potenciar los factores positivos y disminuir los factores de riesgo (Martínez et al, 2020). Las habilidades blandas, adquieren un factor primordial dentro de la industria verde, adquirir o de forma innata emplear estas habilidades de comunicación, resolución de problemas, innovación, entre otras, potencian la dinámica organizacional dentro de las industrias verdes otorgándoles un valor agregado dentro de su dinámica en el mercado.

### **2.1.2. Tipos de habilidades blandas**

Las habilidades blandas, también conocidas como habilidades interpersonales, son habilidades sociales y emocionales que permiten a las personas interactuar y comunicarse eficazmente con los demás. Estas habilidades son importantes para el éxito en cualquier trabajo o profesión, ya que son esenciales para construir relaciones sólidas y efectivas con colegas, clientes y gerentes (Fernández et al, 2019). Existen varios tipos de habilidades blandas que son esenciales en el lugar de trabajo.

La primera habilidad blanda es la comunicación efectiva. La capacidad de comunicarse claramente y de manera efectiva es fundamental en cualquier entorno de trabajo. Esto incluye la capacidad de escuchar activamente, comprender los puntos de vista de los demás y expresarse de manera clara y concisa. Los empleados que pueden comunicarse efectivamente pueden evitar conflictos,

mejorar las relaciones interpersonales y garantizar que todos estén trabajando juntos para lograr un objetivo común (Marrero, et al, 2018).

La segunda habilidad blanda es la colaboración. Los empleados que pueden colaborar eficazmente con sus colegas pueden trabajar juntos para lograr objetivos comunes y completar tareas más eficientemente. Esto incluye la capacidad de trabajar en equipo, de ser flexible y adaptarse a los cambios en el entorno laboral, y de tomar la iniciativa para ayudar a los demás cuando sea necesario (Marrero, et al, 2018).

La tercera habilidad blanda es la resolución de problemas. Los empleados que pueden resolver problemas de manera efectiva son valiosos en cualquier entorno laboral. Esto incluye la capacidad de analizar los problemas, identificar soluciones viables y tomar medidas para resolver los problemas de manera efectiva. Los empleados que pueden resolver problemas eficazmente pueden ayudar a la empresa a ahorrar tiempo y dinero al evitar errores costosos y garantizar que las tareas se completen de manera oportuna (Gómez, 2019).

La cuarta habilidad blanda es la capacidad de aprender y adaptarse. Los empleados que pueden aprender y adaptarse rápidamente a los cambios en el entorno laboral son valiosos en cualquier empresa. Esto incluye la capacidad de adquirir nuevas habilidades, conocimientos y competencias, y de aplicarlos en el trabajo de manera efectiva. Los empleados que pueden aprender y adaptarse rápidamente pueden ayudar a la empresa a mantenerse competitiva en un mercado en constante evolución (Gómez, 2019)..

Las habilidades blandas son habilidades esenciales para cualquier empleado exitoso. La comunicación efectiva, la colaboración, la resolución de problemas y la capacidad de aprender y adaptarse son solo algunas de las habilidades blandas que son importantes en el lugar de trabajo. Los empleados que pueden desarrollar y mejorar estas habilidades pueden tener más éxito en sus carreras y ayudar a sus empresas a tener éxito.

### **2.1.3. Empresas verdes**

Las empresas verdes son aquellas que tienen como objetivo principal reducir su impacto en el medio ambiente a través de prácticas comerciales sostenibles. Estas empresas tienen en cuenta no solo el beneficio económico sino también la responsabilidad social y ambiental en todas sus operaciones. Se definen como tal a partir de su marco operativo, donde se emplea una competitividad y desarrollo de las organizaciones desde un enfoque de logística verde, esto permite la apreciación de impactos positivista en el uso amigable de los recursos y la producción y consumo ecológico, caracterizado como una ventaja de competitividad en el mercado (Von Delft y Gelhard, 2016. Citado en Sierra 2022).

Se entiende que las empresas verdes tienen como finalidad reducir la huella de contaminación y generar una conciencia amigable con el medio ambiente a partir de su práctica productiva, tanto su estructura interna u organizacional como externa es decir los productos que consumen los clientes, presentan coherencia, se promueven procesos internos de conocimiento y prácticas que contribuyen a formar personas conscientes del cuidado medioambiental, así mismo, genera productos que contribuyen a que los clientes participen de estas iniciativas, es necesario entender

que esta dinámica se considera globalizadora a partir de la participación de agentes tanto internos como externos (García, 2020).

A partir de lo anterior, Las empresas verdes adquieren un potencial competitivo y auto sostenible, es necesario abordar conceptos teóricos y el uso de herramientas que permitan desarrollar conocimiento, habilidades y capacidades, es decir la generación de capital humano para el adecuado desarrollo de las empresas, las evaluaciones de desempeño aplicadas a estas empresas, englobando el aspecto económico, social y ambiental, muestran un equilibrio que le atribuye un valor agregado (Valero, 2019).

#### **2.1.4. Ventajas de las empresas verdes**

Las empresas verdes son aquellas que se dedican a producir bienes y servicios utilizando prácticas amigables con el medio ambiente. En los últimos años, ha habido un aumento significativo en el interés y la demanda de los consumidores por productos y servicios más sostenibles, lo que ha llevado a muchas empresas a adoptar prácticas más verdes. Estas son algunas de las ventajas que pueden obtener las empresas verdes (Zabaleta 2020).

Presentan una marca potencialmente competitiva y mejorada al adoptar prácticas sostenibles, las empresas pueden mejorar su imagen de marca y su reputación entre los consumidores. Los consumidores de hoy en día buscan marcas que sean socialmente responsables y respetuosas con el medio ambiente, y las empresas verdes pueden demostrar que están comprometidas con estos valores a través de sus acciones (Figuroa, 2021). Véase también el ahorro de costos como

una ventaja de las empresas verdes, al adoptar prácticas sostenibles puede ayudar a las empresas a reducir sus costos a largo plazo. Por ejemplo, al reducir el consumo de energía y agua, las empresas pueden reducir sus facturas de servicios públicos. Además, al utilizar materiales y recursos renovables, las empresas pueden reducir su dependencia de los recursos no renovables y los precios volátiles de los mismos Valero, 2019).

Las empresas verdes se benefician del incremento de innovación al adoptar prácticas sostenibles, las empresas pueden ser más innovadoras y creativas en su producción y oferta de servicios. La innovación en tecnologías verdes y prácticas sostenibles puede mejorar la eficiencia en la producción y reducir el impacto ambiental. Así mismo, se adecuan a el cumplimiento regulatorio: optando por prácticas sostenibles pueden estar mejor preparadas para cumplir con las regulaciones ambientales y las políticas gubernamentales relacionadas con el medio ambiente. Esto puede proteger a la empresa de multas y sanciones, y también puede garantizar que la empresa opere dentro de los límites legales (Figuerola, 2021).

Las empresas verdes pueden obtener una serie de beneficios al adoptar prácticas sostenibles. Desde una mejora en la imagen de marca hasta un ahorro en los costos y una mayor innovación, las empresas que se comprometen con la sostenibilidad pueden obtener una ventaja competitiva en el mercado actual y ayudar a proteger el medio ambiente para las generaciones futuras.

### **2.1.5. Importancia de la sostenibilidad dentro de las organizaciones**

La sostenibilidad se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades presentes sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas. Por lo tanto, la sostenibilidad es fundamental para el desarrollo a largo plazo de cualquier organización. (Casa y Caballero 2021) Las empresas tienen la responsabilidad de operar de manera sostenible y respetuosa con el medio ambiente y la sociedad, a su vez, los consumidores están cada vez más interesados en las prácticas sostenibles de las empresas y pueden tomar decisiones de compra en función de ellas. La sostenibilidad puede mejorar la reputación de la empresa y aumentar la confianza del consumidor.

La adopción de prácticas sostenibles puede ayudar a reducir los costos de las empresas. Por ejemplo, la reducción del consumo de energía y agua puede reducir las facturas de servicios públicos. Asimismo, la utilización de materiales y recursos renovables puede reducir la dependencia de los recursos no renovables y los precios volátiles de los mismos. Soler et al, 2018 Así mismo, al aplicar prácticas sostenibles pueden ser más innovadoras y creativas en su producción y oferta de servicios. La innovación en tecnologías verdes y prácticas sostenibles puede mejorar la eficiencia en la producción y reducir el impacto ambiental. La sostenibilidad puede fomentar la creatividad y la innovación dentro de la empresa (Soler et al, 2018).

La sostenibilidad también es importante para cumplir con las regulaciones ambientales y las políticas gubernamentales relacionadas con el medio ambiente. Las empresas que adoptan prácticas sostenibles pueden estar mejor preparadas para cumplir con estas regulaciones y políticas, lo que puede proteger a la empresa

de multas y sanciones y garantizar que la empresa opere dentro de los límites legales (Suárez, 2017). La sostenibilidad para cualquier organización es esencial para el desarrollo a largo plazo de la empresa y para el bienestar del medio ambiente y la sociedad en general. Las empresas pueden obtener una serie de beneficios al adoptar prácticas sostenibles, como una mejora en la imagen de marca, una reducción de costos, una mayor innovación y el cumplimiento regulatorio. La sostenibilidad debe ser una prioridad para todas las empresas que deseen operar de manera responsable y con visión de futuro (Suárez, 2017).

### **2.1.6. Sector manufacturero y cómo está compuesto**

El sector manufacturero es una parte clave de la economía de cualquier país. Este sector se dedica a la producción de bienes mediante la transformación de materiales en productos acabados utilizando procesos industriales. A continuación, se describe cómo está compuesto el sector manufacturero y cuáles son los principales subsectores que lo conforman:

**Alimentación y bebidas:** Este subsector se dedica a la producción de alimentos y bebidas, incluyendo la producción de alimentos procesados, bebidas alcohólicas y no alcohólicas, y productos alimentarios frescos como frutas y verduras (Salazar, 2017).

**Textil y prendas de vestir:** Este subsector se dedica a la producción de tejidos, ropa y accesorios, incluyendo la confección de prendas de vestir, la producción de calzado y la fabricación de productos textiles para el hogar, como cortinas y sábanas (Santillan, 2020).

**Maquinaria y equipos:** Este subsector se dedica a la producción de maquinaria y equipos utilizados en una amplia variedad de industrias, incluyendo la producción de maquinaria agrícola, maquinaria para la construcción, maquinaria para la minería, maquinaria para la fabricación de productos electrónicos, maquinaria de transporte y maquinaria para la industria química (Santillan, 2020).

**Productos químicos:** Este subsector se dedica a la producción de productos químicos, incluyendo productos químicos básicos, productos químicos especializados y productos petroquímicos. Los productos químicos se utilizan en una amplia variedad de industrias, incluyendo la producción de productos farmacéuticos, la fabricación de plásticos y la producción de productos de limpieza (Santillan, 2020).

**Electrónica y equipos eléctricos:** Este subsector se dedica a la producción de productos electrónicos y equipos eléctricos, incluyendo la fabricación de componentes electrónicos, la producción de equipos de comunicación, la producción de productos informáticos y la producción de equipos de generación de energía eléctrica (Santillan, 2020).

El sector manufacturero está compuesto por una amplia variedad de subsectores que se dedican a la producción de bienes mediante procesos industriales. Desde la producción de alimentos y bebidas hasta la fabricación de maquinaria y equipos, cada subsector tiene su propia especialización y juega un papel importante en la economía global. La producción de bienes manufacturados es una parte vital de cualquier economía y proporciona empleo a millones de personas en todo el mundo



## **2.2. Marco Conceptual**

### **2.2.1. Comunicación**

La comunicación es una habilidad crucial en todas las áreas de la vida, incluyendo el ámbito personal y profesional. En el entorno empresarial, la comunicación efectiva es esencial para el éxito de cualquier organización. La comunicación puede ser verbal, escrita o no verbal y puede ser utilizada para informar, persuadir o influir en los demás (De Castro, 2017). Las habilidades de comunicación son importantes para transmitir información de manera clara y efectiva. Estas habilidades incluyen escuchar activamente, hacer preguntas claras, ser capaz de transmitir información de manera concisa y utilizar lenguaje claro y sencillo (De Castro, 2017).

La comunicación interna se refiere a la forma en que los miembros de una organización se comunican entre sí, la comunicación interna y externa, habilidades de comunicación y comunicación digital son algunos de los aspectos más importantes de la comunicación empresarial. Las empresas deben asegurarse de tener sistemas de comunicación efectivos y fomentar el desarrollo de habilidades de comunicación entre sus empleados para garantizar el éxito a largo plazo de la organización (Balarezo, 2014). La comunicación interna efectiva es esencial para la cohesión y el éxito de la organización, ya que asegura que todos los miembros tengan la misma información y comprendan sus roles y responsabilidades.

Con el auge de la tecnología, la comunicación digital se ha vuelto cada vez más importante en el ámbito empresarial. Las empresas utilizan correo electrónico,

redes sociales y otras plataformas digitales para comunicarse con clientes, proveedores y empleados. Es importante que las empresas utilicen estas plataformas de manera efectiva y aseguren que la comunicación digital sea coherente con la imagen de la empresa (Robles, 2018). Por último, la comunicación efectiva es esencial en el ámbito empresarial para asegurar el éxito de la organización.

### **2.2.2. Innovación**

En el entorno empresarial actual, la innovación es esencial para mantenerse a la vanguardia y competir con éxito en un mercado cada vez más globalizado y cambiante, la innovación puede tener lugar en muchos aspectos de la empresa, desde la investigación y desarrollo de nuevos productos y servicios hasta la mejora de los procesos de producción y la implementación de nuevas tecnologías (Evan y Black, 1976, citados en Navarro et al, 2018).

La investigación y el desarrollo son esenciales para la innovación en la empresa, es importante invertir en investigación y desarrollo para mejorar los productos y servicios existentes y crear nuevos productos y servicios para satisfacer las necesidades cambiantes de los clientes. Así mismo, se genera la cultura empresarial, esta es un factor clave en la innovación, las empresas deben fomentar una cultura de innovación para que los empleados se sientan cómodos proponiendo nuevas ideas y soluciones. Esto puede lograrse a través de programas de capacitación, incentivos y reconocimientos, así como mediante la creación de un ambiente de trabajo que fomente la creatividad y la experimentación (Navarro et al, 2018).

La tecnología es un componente fundamental de la innovación en la empresa. La implementación de nuevas tecnologías puede mejorar los procesos de producción y la eficiencia en la empresa, permitiendo la reducción de costos y la mejora de la calidad de los productos y servicios. Finalmente, la colaboración entre empresas, universidades y otras instituciones puede impulsar la innovación. A través de la colaboración, las empresas pueden acceder a nuevas tecnologías, conocimientos y recursos que pueden mejorar la innovación en la empresa (Navarro et al, 2018).

La innovación es esencial para el éxito de cualquier empresa. La investigación y el desarrollo, la cultura empresarial, la tecnología y la colaboración son algunos de los aspectos más importantes de la innovación en la empresa. Las empresas deben estar dispuestas a invertir en innovación y fomentar una cultura empresarial que fomente la creatividad y la experimentación para mantenerse a la vanguardia y competir con éxito en un mercado cada vez más exigente.

### **2.2.3. Sostenibilidad**

La sostenibilidad es un tema cada vez más importante en el mundo empresarial, se refiere a la capacidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. En la actualidad, muchas empresas están adoptando prácticas sostenibles para reducir su impacto en el medio ambiente y mejorar su responsabilidad social (Jiménez, 2017). Las empresas tienen una responsabilidad social con la sociedad y el medio ambiente. La adopción de prácticas sostenibles es una forma en que las empresas pueden mejorar su responsabilidad social y demostrar su compromiso con la comunidad y el medio ambiente (Alzate, 2018).

Un aspecto relevante de la sostenibilidad en las empresas es la reducción del impacto ambiental a través de prácticas sostenibles, como el uso de energías renovables, la reducción del consumo de energía y agua, y la adopción de prácticas de reciclaje y reducción de residuos. De igual forma, mejora de la eficiencia por medio de la adopción de prácticas sostenibles puede mejorar la eficiencia en la empresa, reduciendo los costos y aumentando la competitividad (Dueñas et al, 2021). Por ejemplo, la adopción de tecnologías más eficientes puede reducir el consumo de energía y la huella de carbono de la empresa.

La adopción de prácticas sostenibles puede mejorar la responsabilidad social de la empresa, reducir el impacto ambiental, mejorar la eficiencia y mejorar la imagen de marca. Las empresas deben estar dispuestas a adoptar prácticas sostenibles para garantizar su éxito a largo plazo y para satisfacer las necesidades de la sociedad y el medio ambiente.

#### **2.2.4. Economía verde**

La economía verde es un concepto que se refiere a un modelo económico que busca equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad ambiental y social, la economía verde se basa en la idea de que el crecimiento económico no debe ser a costa del medio ambiente o de la calidad de vida de las personas; por el contrario, busca un crecimiento económico sostenible que no comprometa los recursos naturales y que mejore la calidad de vida de las personas (Pineda et al, 2017).

La economía verde es un modelo económico que busca equilibrar el crecimiento económico con la sostenibilidad ambiental y social. Se basa en la implementación de tecnologías limpias, la creación de empleo verde, el consumo responsable y políticas públicas que promuevan la sostenibilidad y el crecimiento económico sostenible. La economía verde es importante para garantizar un futuro sostenible para el planeta y para mejorar la calidad de vida de las personas, mediante tecnologías limpias, a partir de, la implementación de tecnologías limpias y sostenibles (Oliveira, 2017).

La economía verde también se enfoca en la creación de empleo verde, es decir, trabajos que promuevan la sostenibilidad ambiental y social, estos empleos pueden ser creados en sectores como la energía renovable, la gestión de residuos, la agricultura sostenible y la construcción sostenible. También, promueve el consumo responsable. Los consumidores pueden apoyar la economía verde a través de la elección de productos y servicios que sean sostenibles y respetuosos con el medio ambiente. Para el funcionamiento de la economía verde se necesita políticas públicas que promuevan la sostenibilidad y el crecimiento económico sostenible, estas políticas pueden incluir incentivos para la adopción de tecnologías limpias, regulaciones ambientales y programas de educación para el consumo responsable (Oliveira, 2017).

### **2.2.5. Productividad laboral**

La productividad laboral se refiere a la cantidad de trabajo que se realiza en un período de tiempo determinado. Es un indicador importante de la eficiencia de un trabajador o de una empresa. Una mayor productividad laboral puede aumentar la rentabilidad de una empresa y mejorar la calidad de vida de los trabajadores. Sus

características de desempeño se desarrollan con base en, la capacitación, vista una herramienta importante para mejorar la productividad laboral, los trabajadores capacitados pueden ser más eficientes en su trabajo, lo que puede aumentar la productividad (Jaimes et.al, 2018).

El ambiente de trabajo también puede afectar la productividad laboral, un ambiente de trabajo agradable y saludable puede aumentar la motivación y el compromiso de los trabajadores, lo que puede mejorar su productividad. Las empresas pueden invertir en mejoras en el ambiente de trabajo, como la iluminación, la ventilación y el mobiliario ergonómico. La productividad laboral es un indicador importante de la eficiencia de un trabajador o de una empresa, las empresas pueden mejorar la productividad laboral a través de la capacitación, la tecnología y la mejora del ambiente de trabajo (Salazar, 2019).

Las variables a tener en cuenta para un entorno adecuado que propicie la productividad laboral son, las variables ambientales presentes en la estructura física del lugar de trabajo; variables estructurales, dirigidas al ambiente organizacional, la estructura organizacional; variables de ambiente social, enfocadas en el relacionamiento interpersonal dentro de la compañía y las variables personales, tales como las actitudes y las aptitudes de cada sujeto. (Vidaurre Ramírez, 2009. Citado en, Ortiz et al, 2019)

### **3. DISEÑO DE LA INVESTIGACION**

#### **3.1. Tipo de investigación**

Para esta investigación se plantea un desarrollo mediante un alcance descriptivo con un corte de tipo transversal no experimental, en donde principalmente se consultan fuentes secundarias que permiten determinar el estado actual del sector, empresa o aplicación de una herramienta en el tiempo en el que se desenvuelve este trabajo de grado (Hernández, Fernández y Batista, 2014).

#### **3.2. Enfoque de la investigación**

En relación con el enfoque de investigación, se realiza un estudio de analizando datos cualitativos en donde la recolección de datos realizada en esta monografía permite determinar la importancia de las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica (Mata, 2019).

#### **3.3. Método de la investigación**

Por otra parte, el método de investigación implementada en este trabajo de grado es de tipo investigativo, con lo que se realizó un análisis de las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica teniendo en cuenta la opinión de otros autores consultados conformando así las fuentes secundarias (Osorio, 2016).

### **3.4. Instrumento de recolección de información**

En cuanto al instrumento de recolección de datos, en este trabajo de grado se basó en fuentes secundarias como (Google académico, HighBeam Research, Redalyc, Chemedica, biblioteca virtual de la universidad, entre otros buscadores académicos) con las cuales se relacionaron los datos encontrados que finalmente permitieron caracterizar las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes (Carrero, s.f.).



#### **4. DESARROLLO DEL TRABAJO DE GRADO**

Inicialmente, se desarrolla el primer objetivo en donde se pretendió identificar el estado actual de las investigaciones desarrolladas en Latinoamérica en torno a las habilidades blandas y su relación con el sector manufacturero de las empresas verdes, mediante una metodología de investigación de consulta de fuentes secundarias y de tipo cualitativo, en donde se contempló la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin los datos más recientes del sector.

Seguidamente se propuso describir los fundamentos teóricos inherentes a las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, destacando algunos aspectos particulares por medio del análisis conceptual de los constructos. De esta forma se buscó, además, aportar insumos de fuentes secundarias para futuras investigaciones.

De esta forma, finalmente se pudo realizar una caracterización de las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, en donde las fuentes de recolección de datos brindaron la posibilidad de realizar un análisis específico de los resultados de investigación y así reconocer tópicos inherentes a la gestión del talento humano en dichas industrias de forma efectiva.

## 5. RESULTADOS

En este apartado se presentan los resultados del análisis de las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica, por medio de la revisión documental comprendida entre los años 2018 a 2022, con el fin de reconocer tópicos de la gestión del talento humano.

### **5.1. Estado actual de las investigaciones desarrolladas en Latinoamérica en torno a las habilidades blandas y su relación con el sector manufacturero de las empresas verdes.**

Para determinar cuál es el estado actual de las investigaciones en Latinoamérica se planteó una bibliometría, en donde se lograron identificar investigaciones, autores, año de investigación, además de conocer estudios a nivel nacional internacional de universidades o revistas, logrando así describir la finalidad de cada una de estas tesis de grado o artículos con las respectivas palabras clave de los mismos.

**Tabla 1.** Bibliometría acerca habilidades blandas en Latinoamérica y su relación con el sector manufacturero de las empresas verdes.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
1	Avalos, O.	Modelo de mejora ambiental para la producción mas limpia de cobre, y su influencia en la gestión empresarial con ecuaciones estructurales vol. 21	2018	Internacional	Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú	Realiza dos contribuciones a lo que es la gestión de los negocios, en donde se tratan varias actividades tecnológicas limpias y son comparadas, además de habilidades blandas y habilidades duras.	Modelo de mejora ambiental, Sostenibilidad, Desarrollo sostenible, Análisis estructural.
2	Gonzales T. M ; Valencia LL	Revisión bibliográfica sobre la logística verde en el sector manufacturero.	2020	Internacional	Universidad Católica San Pablo	Esta tuvo como objetivo presentar los beneficios que trae la logística verde orientada al sector manufacturero.	Sector manufacturero, Responsabilidad social corporativa, mejores prácticas.
3	Lema-Ruiz, E., & Hurtado-Yugcha, J.	Gestión de la cadena de suministro: presiones, prácticas y desempeño del sector manufacturero.	2022	Internacional	593 Digital Publisher CEIT, 7(5)	En esta se evaluó y se describieron los impulsores, prácticas y el rendimiento de la GCSM que ocurre en varias organizaciones de la provincia de Tungurahua.	Manufactura, Gestión de residuos, Economía circular.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
4	Sandrea; Boscan	Gerencia ambiental en el sector zuliano de manufacturas plásticas Espacio Abierto	2010	Internacional	Universidad del Zulia	En este caso se analiza la variable ambiental como un componente gerencial de la empresa del sector de manufacturas plásticas de Zulia a través de un estudio descriptivo-documental.	Eficiencia energética, transporte sostenible, indicadores de desempeño.
5	Ibarra-Cisneros, M, & Hernández-Perlines, F.	La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California	2019	Internacional	Innovar, 29(71), 79-96	Este artículo tuvo el objetivo de disponer la influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas del sector manufacturero de la región mexicana de Baja California.	Desempeño empresarial, Conocimiento organizativo, Capital humano, Valor agregado.
6	Martínez G. A	Prácticas de gestión verde en el sector manufacturero de Caldas.	2015	Nacional	Universidad Nacional de Colombia	Para este trabajo se propuso un enfoque conceptual GSCM que recoge ocho procesos principales.	Innovación verde, Indicadores de desempeño ambiental, Buenas prácticas ambientales, Gestión de la cadena de suministro sostenible.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
7	Muñoz, R.	Análisis de la Gestión de la Innovación para el desarrollo en las pymes del Sector Industrial (Fabricación de Sustancias y Productos Químicos) de Cartagena.	2020	Nacional	Repositorio Institucional UNAD.	El estudio realizado tuvo como principal objetivo determinar el grado de innovación en la producción de sustancias y productos químicos en la ciudad de Cartagena, tanto en empresas públicas como privada.	Innovación tecnológica, Innovación de productos, Innovación de procesos, Ventaja competitiva.
8	Ruiz M. P	Importancia de las empresas del mercado verde en Colombia.	2016	Nacional	Universidad Militar Nueva Granada	El propósito principal consiste en examinar el valor de los mercados verdes en Colombia como medio para mejorar la calidad del medio ambiente y el bienestar social.	Sostenibilidad ambiental, Gestión de residuos, Economía circular, Conservación del medio ambiente
9	Puello G. J	caracterización del gerente de proyectos del sector de la construcción en la ciudad de Cartagena en el uso específico de las habilidades blandas.	2018	Nacional	Universidad Tecnológica de Bolívar	Este estudio de investigación se centra en examinar el uso y la aplicación de habilidades interpersonales por parte de los gerentes de proyectos en el sector de la construcción dentro de las organizaciones ubicadas en la ciudad de Cartagena.	Empatía, Inteligencia emocional, Adaptabilidad, Toma de decisiones.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
10	Vargas Del Río, A.	Las habilidades blandas en los directivos de las empresas del sector turístico de Manizales.	2022	Nacional	Universidad Nacional de Colombia	La motivación detrás de esta investigación fue investigar y analizar las habilidades interpersonales específicas que se observan en los líderes de las organizaciones dentro del sector turístico de Manizales.	Influencia y persuasión, Habilidades de presentación, Creatividad, Gestión de stakeholders.
11	Banco interamericano de desarrollo	BID 2017, La importancia de las habilidades blandas para las PYMes.	2018	Internacional	Banco interamericano de desarrollo	El texto trata sobre la importancia de tener empleados que posean tanto habilidades técnicas (conocimientos duros o "hard skills") como habilidades emocionales (soft skills o habilidades blandas).	Competencias interpersonales, Desarrollo de habilidades, Trabajo en equipo, Liderazgo.
12	Bonilla, A. R.	La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas.	2020	Nacional	Universidad militar nueva granada	Este texto aborda la temática del fortalecimiento de la eficacia y eficiencia en los procesos de las instituciones públicas a través del desarrollo de habilidades blandas.	Resolución de conflictos, Empatía, Inteligencia emocional, Pensamiento crítico.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
13	Fernández B. V., Esteves P. A., Durand P. J y Núñez S.	Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing.	2021	Internacional	Un estudio realizado en el emporio comercial Gamarra, Perú. Revista científica ECOCIENCIA	El propósito principal de esta investigación es evaluar el impacto de las habilidades blandas en la gestión de la mezcla de marketing de las empresas ubicadas en el Emporio Comercial Gamarra, Perú.	Creatividad, Adaptabilidad, Autoconfianza, Asertividad.
14	Figuroa T. F	Acciones de la mezcla de marketing verde incorporadas en medianas y grandes empresas para desarrollar una ventaja competitiva, registradas en los artículos científicos desde el año 2001 a 2015- Una revisión literaria.	2021	Internacional	Universidad Continental	Este estudio de investigación se centra en una perspectiva teórica que analiza las estrategias de la mezcla de marketing verde adoptadas por empresas de tamaño mediano y grande, con el objetivo de desarrollar una ventaja competitiva.	Acciones de marketing verde, Comunicación ambiental, Análisis de la competencia verde, Innovación verde.
15	Gómez-Gamero, M. E.	Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio.	2019	Internacional	DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan	Este documento aborda el tema de las habilidades blandas y su importancia en el contexto del nuevo milenio. Se enfoca en las competencias necesarias para enfrentar los desafíos y demandas de la era actual.	Pensamiento crítico, Creatividad, Inteligencia emocional, Gestión del tiempo.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
16	Jiménez, L. F. V.	Reflexiones sobre los conceptos Desarrollo Sustentable y Desarrollo Sostenible. Relaciones con la Responsabilidad Social Organizacional (RSO).	2017	Internacional	Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad,	El concepto de desarrollo desempeña un papel fundamental en los estudios sobre responsabilidad social organizacional (RSO).	Ética empresarial, Compromiso social, Transparencia, Recursos naturales.
17	Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J.	Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario	2018	Internacional	REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 5, 1-18.	Este documento aborda el tema de las habilidades blandas y su importancia en la formación integral de los estudiantes universitarios.	Adaptabilidad, Gestión del tiempo, Colaboración, Aprendizaje continuo.
18	Morales Farro, O. A.	Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.	2021	Internacional	Universidad Señor de Sipan	El de este trabajo enfoque se centra en cómo el desarrollo de habilidades interpersonales, como la empatía, la escucha activa, la asertividad y otras competencias relacionadas, puede contribuir a una comunicación más efectiva y fluida dentro de la organización.	Formación integral, Desarrollo personal, Comunicación efectiva, Trabajo en equipo.



DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
19	Navarro A. A., Cota Y. R y González M. C	Conceptos para entender la innovación organizacional. Revista de Comunicación de la SEECI.	2018	Internacional	Año XXII, nº 45, 15 marzo/15 julio 2018, 87-101	Este documento se centra en la revisión y análisis de estos conceptos en el ámbito de la comunicación en la Revista de Comunicación de la SEECI (Sociedad Española de Estudios de la Comunicación Institucional).	Cultura organizacional, Procesos de innovación, Estrategias de Creatividad empresarial.
20	Villanueva González, P. I.	Desafíos en la educación en América Latina debido a la revolución 4.0.	2021	Internacional	LEAD University	El artículo comienza examinando las tendencias globales en relación con las habilidades laborales del futuro.	Tecnología digital, Transformación digital, Aprendizaje digital, Innovación educativa.
21	Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y.	Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.	2019	Nacional	Universidad Pontificia Bolivariana	El documento explora cómo el nivel de satisfacción que experimenta un individuo en su trabajo puede afectar su rendimiento y productividad.	Productividad, Compromiso organizacional, Clima laboral, Liderazgo.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
22	Salazar-Mosquera, G. M.	Factores determinantes del desempeño financiero en el sector manufacturero en la República del Ecuador.	2017	Internacional	Panorama económico, 25(2), 243-254.	El propósito de esta investigación es determinar los elementos que influyen en la rentabilidad de las empresas dedicadas a la manufactura, utilizando los datos proporcionados por la Superintendencia de Compañías.	Eficiencia, Solvencia, Productividad, Competitividad.
23	Rodríguez, J.	Desarrollo de habilidades blandas en el sector de manufactura en México.	2019	Internacional	Universidad Nacional Autónoma de México.	Las habilidades blandas se refieren a las habilidades socioemocionales, también conocidas como habilidades no técnicas, que son necesarias para el éxito laboral y la interacción efectiva con otras personas.	Empatía, Inteligencia emocional, Adaptabilidad, Toma de decisiones.
24	Rodríguez, A.	Impacto de las habilidades blandas en la gestión de proyectos en la industria manufacturera en Colombia.	2018	Nacional	Universidad de los Andes.	Esta tesis se centra en analizar el impacto de las habilidades blandas en la gestión de proyectos en la industria manufacturera en Colombia.	Habilidades blandas, Gestión de proyectos, Transparencia, Recursos naturales.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
25	Silva, L.	Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la productividad laboral en la industria manufacturera en Brasil.	2020	Internacional	Universidad de São Paulo.	Esta tesis tiene como gran objetivo examinar cómo el desarrollo de habilidades blandas influye en la productividad laboral en el contexto específico de la industria manufacturera en Brasil.	Desarrollo, Habilidades blandas, Influencia, Productividad laboral.
26	Morales, A.	Habilidades blandas y su relación con la competitividad en el sector manufacturero en Chile.	2019	Internacional	Pontificia Universidad Católica de Chile.	Esta tesis trata de la identificación de las habilidades blandas más relevantes para el sector manufacturero en Chile y su relación con la competitividad de las empresas.	Habilidades blandas, Relación interpersonal, Competitividad, impacto en el sector.
27	Fernández, M.	Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la comunicación interpersonal en la industria manufacturera en Argentina.	2018	Internacional	Universidad de Buenos Aires.	Esta tesis busca explorar cómo el desarrollo de habilidades blandas puede contribuir a mejorar la comunicación interpersonal en el contexto específico de la industria manufacturera en Argentina.	comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de problemas

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
28	Gómez, C.	Impacto de las habilidades blandas en el liderazgo de equipos de trabajo en el sector manufacturero en Colombia.	2021	Nacional	Universidad de los Andes.	Este trabajo de grado busca evaluar cómo el desarrollo de habilidades blandas contribuye a la motivación y el compromiso de los trabajadores en el sector manufacturero en Colombia.	Comunicación efectiva, empatía, escucha activa, trabajo en equipo
29	Sánchez, P.	Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la gestión de la calidad en la industria manufacturera en Perú.	2019	Internacional	Universidad Nacional Mayor de San Marcos.	Con esta tesis se realizó un análisis de la influencia de las habilidades blandas en la capacitación y el desarrollo de competencias relacionadas con la calidad en los empleados de la industria manufacturera peruana.	Liderazgo de Equipos de trabajo, resolución de problemas y inteligencia emocional.
30	López, R.	Habilidades blandas y su impacto en la eficiencia laboral en el sector manufacturero en México.	2018	Internacional	instituto Politécnico Nacional.	En este trabajo de grado se investigó cómo el fortalecimiento de estas habilidades puede mejorar la productividad, la calidad del trabajo, la comunicación interna, el clima laboral y otros aspectos que contribuyen a una mayor eficiencia en las operaciones de manufactura.	Adaptabilidad, Gestión del tiempo, Colaboración, Aprendizaje continuo.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
31	Castro, E.	Desarrollo de habilidades blandas para la mejora del trabajo en equipo en la industria manufacturera en Brasil.	2022	Internacional	Universidad de São Paulo.	Con este trabajo de grado se buscó cómo el desarrollo de habilidades blandas en el trabajo en equipo contribuye al logro de los objetivos organizacionales y la competitividad de las empresas manufactureras en Brasil.	Desarrollo, Habilidades blandas, Influencia, Gestión de la calidad.
32	Torres, L.	Impacto de las habilidades blandas en la toma de decisiones en el sector manufacturero en México.	2020	Internacional	Tecnológico Nacional de México.	Se realizó un estudio de casos que demostraran cómo las habilidades blandas mejoran la capacidad de los líderes y gerentes para tomar decisiones estratégicas en empresas manufactureras en México.	Adaptabilidad, Gestión del tiempo, Colaboración, Aprendizaje continuo.
33	Peralta, D.	Desarrollo de habilidades blandas y su relación con la innovación en la industria manufacturera en Chile.	2019	Internacional	Universidad de Santiago de Chile.	La tesis se centra en el desarrollo de habilidades blandas y su relación con la innovación en la industria manufacturera en Chile.	Desarrollo, Habilidades blandas, Relación, Innovación.
34	Ramírez, G.	Habilidades blandas y su influencia en la gestión del talento en el sector manufacturero en Colombia.	2021	Nacional	Universidad del Norte.	El objetivo de la tesis es investigar cómo las habilidades blandas influyen en la gestión del talento en el contexto específico del sector manufacturero en Colombia.	Habilidades socioemocionales, comunicación, liderazgo, empatía.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
35	González, H.	Desarrollo de habilidades blandas para la mejora del liderazgo en la industria manufacturera en Argentina.	2020	Internacional	Universidad Nacional de La Plata.	Esta tesis realizó un análisis de la importancia de las habilidades blandas en la comunicación y la influencia de los líderes en los equipos de trabajo en el sector manufacturero.	Pensamiento crítico, Creatividad, Inteligencia emocional, Gestión del tiempo.
36	Navarro, I.	Impacto de las habilidades blandas en la productividad laboral en la industria manufacturera en México.	2019	Internacional	Instituto Politécnico Nacional.	El objetivo de la tesis fue investigar cómo las habilidades blandas influyen en la productividad laboral en el contexto específico de la industria manufacturera en México.	Desarrollo, Habilidades blandas, Influencia, Gestión de la calidad.
37	Herrera, R.	Desarrollo de habilidades blandas y su relación con la gestión del cambio en la industria manufacturera en Perú.	2018	Internacional	Universidad Nacional de Ingeniería.	Esta tesis desarrolló un estudio en donde demostró cómo el desarrollo de habilidades blandas mejora la capacidad de liderazgo en la gestión del cambio en la industria manufacturera en Perú.	Desempeño empresarial, Conocimiento organizativo, Capital humano, Valor agregado.
38	Castro, M.	Habilidades blandas y su impacto en la calidad del servicio en el sector manufacturero en Brasil.	2021	Internacional	Universidade Federal do Rio Grande do Sul.	Esta tesis realizó un análisis del impacto de las habilidades blandas en la comunicación con los clientes, la satisfacción del cliente y la fidelidad en empresas manufactureras brasileñas.	Comunicación efectiva, empatía, escucha activa, trabajo en equipo

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
39	Méndez, S.	Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la comunicación intercultural en la industria manufacturera en México.	2020	Internacional	Universidad Autónoma de Nuevo León.	Se desarrolló una investigación sobre la relación entre las habilidades blandas y la capacidad de adaptación a diferentes estilos de comunicación y formas de trabajo en un entorno multicultural.	Desarrollo Habilidades blandas Comunicación intercultural Industria manufacturera
40	Vargas, A.	Impacto de las habilidades blandas en el trabajo en equipo en el sector manufacturero en Colombia.	2019	Nacional	Universidad de Antioquia.	Desarrolla un análisis del efecto que tienen las habilidades blandas en el contexto del trabajo en equipo dentro del sector manufacturero en Colombia.	Empatía, Inteligencia emocional, Adaptabilidad, Toma de decisiones.
41	Torres, J.	Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la gestión del talento en la industria manufacturera en México.	2022	Internacional	Tecnológico de Monterrey.	Desarrolla un estudio de cómo el desarrollo de habilidades blandas impacta en la gestión del talento dentro del sector manufacturero en México.	Desarrollo, Habilidades blandas, Influencia, Gestión de la calidad.
42	Mendoza, G.	Habilidades blandas y su relación con la satisfacción laboral en el sector manufacturero en Perú.	2018	Internacional	Universidad del Pacífico.	Se investigó cómo las habilidades blandas, como las habilidades interpersonales y de comunicación, se relacionan con la satisfacción laboral de los trabajadores en el sector manufacturero en Perú.	comunicación, el liderazgo, el trabajo en equipo, la resolución de problemas

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
43	Silva, R.	Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la gestión del tiempo en la industria manufacturera en Brasil.	2021	Internacional	Universidade de Brasília.	Esta investigación se basó en el contexto de la industria manufacturera, la gestión del tiempo es crucial para optimizar los procesos de producción, cumplir con los plazos de entrega y mejorar la eficiencia general.	Habilidades blandas, Gestión del tiempo, Desarrollo, Mejora. del
44	Sánchez, L.	Impacto de las habilidades blandas en la resolución de conflictos en el sector manufacturero en México.	2019	Internacional	Universidad Nacional Autónoma de México.	El estudio analiza qué habilidades blandas son más relevantes en la resolución de conflictos, cómo se pueden desarrollar y cómo su implementación puede beneficiar a las empresas manufactureras en México.	Impacto, Habilidades blandas, Resolución de conflictos. de
45	Lima, M.	Impacto de las habilidades blandas en la comunicación efectiva en la industria manufacturera en Brasil.	2020	Internacional	Universidade de São Paulo.	El estudio se centra en comprender cómo las habilidades blandas, que engloban competencias sociales y emocionales, influyen en la capacidad de establecer una comunicación efectiva en el contexto de la industria manufacturera en Brasil.	Pensamiento crítico, Creatividad, Inteligencia emocional, Gestión del tiempo. del



DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
46	García, J.	Habilidades blandas y su influencia en el liderazgo de equipos en el sector manufacturero en Argentina.	2021	Internacional	Universidad de Buenos Aires.	Este trabajo desarrolló una exploración de cómo las habilidades blandas influyen en el liderazgo de los equipos en esta industria en particular.	Habilidades blandas, liderazgo, Trabajo en equipo
47	Santos, L.	Desarrollo de habilidades blandas para la creatividad y la innovación en la industria manufacturera en Brasil.	2019	Internacional	Universidade Federal do Rio de Janeiro.	En este caso, las habilidades blandas se abordan desde el contexto de la creatividad y la innovación.	Desarrollo, Habilidades blandas, Creatividad, Innovación.
48	Herrera, C.	Habilidades blandas y su relación con la mejora continua en el sector manufacturero en Colombia.	2019	Nacional	Universidad de La Sabana.	En este estudio el tema principal es la importancia de las habilidades blandas en el contexto de la mejora continua en el sector manufacturero en Colombia.	habilidades blandas, mejora continua, Creatividad, Innovación.
49	Salazar, P.	Impacto de las habilidades blandas en la toma de decisiones en el sector manufacturero en Colombia.	2021	Nacional	Universidad del Rosario.	El objetivo de este trabajo es identificar y comprender cómo el desarrollo de habilidades blandas puede mejorar la toma de decisiones en el sector manufacturero colombiano.	Impacto, Habilidades blandas, Toma de decisiones, Trabajo en equipo.

DOCUMENTACIÓN - BIBLIOMETRIA							
N.	Actores	Título de la investigación	Año	Tipo	Revistas / Universidad	Finalidad	Palabras claves
50	Díaz, F.	Habilidades blandas y su influencia en la resiliencia laboral en la industria manufacturera en Colombia.	2018	Nacional	Universidad Industrial de Santander.	Se analizará cómo el desarrollo de habilidades blandas puede fortalecer la capacidad de los empleados para enfrentar y superar los desafíos laborales, adaptarse a los cambios y mantener un desempeño eficiente en un entorno manufacturero en constante evolución.	Habilidades blandas, Influencia, Resiliencia laboral.

## 5.2. Fundamentos teóricos inherentes a las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes.

Los fundamentos teóricos que relacionan las habilidades blandas con el sector de manufactura en empresas verdes se deben dar con el fin de brindar alternativas para solucionar la problemática de contaminación ambiental, de ese modo se busca surge la necesidad de formar una conciencia hacia el cuidado del medio ambiente, en torno a las habilidades se establece la necesidad de velar por la satisfacción de los consumidores, involucrar tecnología avanzada, realizar actividades continuas de conocimiento en el área, propiciar una actitud de liderazgo y ser eficiente para el cumplimiento de objetivos de modo que se desarrollaron las siguientes teorías.

### **5.2.1. Habilidades blandas**

Al abordar las habilidades blandas que se considera deben hacer presencia en el sector manufacturero, se entiende que, son aquellos actos que se relacionan con la colaboración del trabajo y la efectividad organizacional, que propician la efectividad en la labor y en el entorno organizacional, es decir, permiten que la probabilidad de éxito que puede tener un proyecto. Los diversos componentes que conforman las habilidades blandas en el sector verde corresponden a la comunicación asertiva y efectiva de las ideas, la formulación de una planeación y organización dirigida a la toma de decisiones frente a los diversos problemas que puedan presentarse (Puello, 2018).

En el proceso de caracterización de habilidades blandas, se identifica que para el sector verde, es importante contar en una primera instancia con la habilidad de liderazgo que a la par funciona con la habilidad de relacionamiento, son dos habilidades que se complementan y permiten que exista un proceso de negociación, potencia el diálogo de saberes e ideas cuando existe una interacción constante entre el equipo de trabajo, que a su vez se relaciona con los proveedores y los clientes, así mismo, viabiliza la atención y resolución de problemáticas y conflictos entre actores (Vargas, 2020). Otro factor primordial en cuanto a las habilidades se establece como la comunicación, haciendo énfasis en el habla y escucha activa de temas dirigidos al desarrollo e interés de la compañía, la finalidad consiste en incidir en que adopten un comportamiento que pretenda desarrollar acciones de responsabilidad social y que el equipo se comprometa con el medio ambiente (Fernández y Malavé, 2020).

Ahora bien, las habilidades blandas en la industria verde, requiere de gestionar procesos y establecer un orden, para que se presente una articulación de objetivos, el establecimiento de una estructura organizacional, donde se deleguen funciones y labores según las capacidades de cada integrante del equipo, la gestión también pretende realizar un monitoreo constante que permita potenciar los factores positivos y disminuir los factores de riesgo (Martínez et al, 2020). De igual forma, se presentan las habilidades cognitivas o como se mencionaba anteriormente el capital intelectual, estas se enfocan en propiciar un ambiente creativo y participativo, donde los individuos y a su vez el equipo analice y proponga soluciones que potencien el crecimiento de la compañía (Lema, Hurtado, 2022)

Las habilidades se pueden clasificar en habilidades personales, estas se caracterizan por aportar y potenciar el crecimiento personal y desarrollo cognitivo del sujeto, se encuentran las habilidades de aprendizaje, compromiso, tolerancia al estrés, la conciencia de si mismo, toda vez que esta no traspase la barrera personal, la creatividad e innovación y la ética profesional (Kowszyk, Sf). Puede verse también las habilidades sociales, que abarcan componente de creación dentro de una compañía, existe la comunicación (Bonilla,2020), otro componente importante cuando se desarrolla una cultura organizacional dentro de la compañía se pretende que exista la capacidad de adaptabilidad cultural por parte de los individuos y como grupo, dentro de este grupo también se presenta la habilidad del manejo de conflictos, la generación de una red de contacto efectiva y el proceso de conectar y comprender con un cliente para solventar las necesidades, como también potenciar la continua producción y distribución de la industria verde (Medrano, 2022).

En cuanto al ámbito metodológico, las caracterización de habilidades hace referencia a la capacidad de tomar decisiones, analizar tanto factores externos

como internos, contar con la habilidad de gestionar los diversos recursos tanto en el ámbito organizacional como en el ámbito de producción, la capacidad de adaptarse a los cambios, el poder orientar los resultados al cumplimiento de los objetivos y continuar con un proceso constante de información y formación en las tecnologías verdes y el área de la producción en la industria verde (Morales et al, 2019).

Finalmente se identifica el análisis de las habilidades blandas a partir de enfatizar en lo experiencial, es decir, a partir de la experiencia establecer conjuntos donde se hacen presente y se potencian las habilidades blandas, estas pueden encontrarse en un primer momento dentro de la experiencia personal y grupal, se identifican las habilidades de equipo, de comunicación, liderazgo, habilidades de resolución de problemas, autogestión y profesionalismo (Crawford et al 2011. Citado en Vargas 2020).

### **5.2.2. Empresas Verdes**

En la actualidad, se presenta un modelo relacionado con la denominada economía verde, en este se plantea una serie de actividades encaminadas a la producción, distribución y consumo de bienes y servicios para el beneficio de la humanidad a mediano y largo plazo, compuesto por empresas responsables con el uso sustentabilidad integral proporcionando bienes y servicios que permita la presencia de un soporte de ecosistemas sin damnificar el ecosistema (Domínguez et al, S,f). Las empresas verdes se definen como tal a partir de su marco operativo, donde se emplea una competitividad y desarrollo de las organizaciones desde un enfoque de logística verde, esto permite la apreciación de impactos positivista en el uso amigable de los recursos y la producción y consumo ecológico, caracterizado

como una ventaja de competitividad en el mercado (Von Delft y Gelhard, 2016. Citado en Sierra 2022).

A su vez, la logística verde dentro de estas empresas, busca implementar una cadena de abastecimiento sostenible, donde se aglomeran acciones como la selección de abastecimiento y materiales, diseño del producto, proceso de manufactura, distribución del producto y finalmente la gestión del producto luego de cumplir con su función y vida útil (Suárez y Silva, 2020). Los subfactores previstos en los factores de la estructura organizacional en las empresas verdes, se enfocan en la equidad como motor de desarrollo de oportunidades, en conjunto con la motivación laboral y la inversión en el capital humano; la responsabilidad social corporativa, además de, inversión verde, destinando recursos para disminuir el consumo de energía e inversión en tecnología ambiental, el control de emisiones y manejo de residuos sólidos que pueden ser elementos contaminantes, enfatiza en la gestión adecuada de los recursos naturales, crecimiento cognitivo, sustentabilidad, transparencia en la información; finalmente y no menos importante, la continua inversión en ciencia para el desarrollo sustentable (Carro, 2017).

En motor de desarrollo de la industria verde es promovido por cuestiones específicas y niveles micro y macro de cambio en el ámbito de la política, que puede plantearse a partir de dos categorías, una es la capacidad de producción reduciendo la carga contaminante y el consumo de recursos naturales, por otra parte, la generación de nuevas industrias cuya noción es la protección ambiental y la provisión de bienes y servicios de gestión (Rovira et al, 2017). En torno a la promoción de estas prácticas dentro de las empresas, los gobiernos optar por impulsar prácticas sostenibles que permitan el aprovechamiento sostenible de la biodiversidad, fomentar la capacitación de personal para orientar y distribuir la oferta

y demandad de servicios que puedan ser altamente sostenibles, esto lo promueven a partir del establecimiento de políticas medioambientales e incentivos para la generación de dichas empresas (Madero, 2020)

Continuando con la línea de análisis, se referencia que las empresas verdes generan planes de mercado diseñados a partir de una apuesta enfocada en el futuro, cuentan con una visión de sostenibilidad que les permite implementar un componente de adecuada conservación, manejo y gestión de la biodiversidad del ecosistema donde se ubican los terrenos para extracción de recursos y generación de bienes y servicios (Rodríguez y Rivera, 2022), estas empresas se sostienen en el pensamiento del desarrollo regenerativo, comparten la similitud de utilizar de forma adecuada los recursos con el fin de mejorar el bienestar de la sociedad, es un enfoque que engloba todos los ámbitos, ya sea el enfoque económico, político, social, cultural, ecológico, cognitivo y espiritual; el desarrollo regenerativo busca dar solución a las problemáticas presentes en el entorno (Álvarez et al, 2021), una de estas es la contaminación ambiental y el deterioro de ecosistemas, así como la salud pública, principio que rige las empresas verdes.

Las empresas verdes adquieren un potencial competitivo y auto sostenible, es necesario abordar conceptos teóricos y el uso de herramientas que permitan desarrollar conocimiento, habilidades y capacidades, es decir la generación de capital humano para el adecuado desarrollo de las empresas, las evaluaciones de desempeño aplicadas a estas empresas, englobando el aspecto económico, social y ambiental, muestran un equilibrio que le atribuye un valor agregado (Valero, 2019). Se entiende que las empresas verdes tienen como finalidad reducir la huella de contaminación y generar una conciencia amigable con el medio ambiente a partir de su práctica productiva, tanto su estructura interna u organizacional como externa

es decir los productos que consumen los clientes, presentan coherencia, se promueven procesos internos de conocimiento y prácticas que contribuyen a formar personas consientes del cuidado medioambiental, así mismo, genera productos que contribuyen a que los clientes participen de estas iniciativas, es necesario entender que esta dinámica se considera globalizadora a partir de la participación de agentes tanto internos como externos (García, 2020).



### 5.3. Habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes.

Finalmente, después de revisar las referencias bibliográficas correspondientes a la bibliometría y los fundamentos teóricos que relacionan las habilidades blandas con empresas verdes de manufactura se presentan las aptitudes, capacidades y competencias que deben tener.

**Tabla 2.** Clasificación bibliometría

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIENTOS	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabilidad	Gestión del tiempo	Simpatía	Buenas prácticas ambientales	Eficiencia	Comunicación	Liderazgo	Trabajo en equipo	Productividad	Cultura organizacional verde	Adaptabilidad	Economía verde / sostenibilidad	Gestión y conservación del medio ambiente	Entorno laboral	Innovación y creatividad
Modelo de mejora ambiental para la producción más limpia de cobre, y su influencia en la gestión empresarial con ecuaciones estructurales vol. 21				X			X	X	X	X	X		X		X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambienta les	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Revisión bibliográfica sobre la logística verde en el sector manufacturero.		X	X	X		X			X			X	X	X	
Gestión de la cadena de suministro: presiones, prácticas y desempeño del sector manufacturero	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Gerencia ambiental en el sector zuliano de manufacturas plásticas Espacio Abierto		X		X	X		X		X		X	X	X	X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California		X			X	X	X	X	X		X		X	X	X
Prácticas de gestión verde en el sector manufacturero de Caldas	X	X	X	X		X	X			X		X	X		
Análisis de la Gestión de la Innovación para el desarrollo en las pymes del Sector Industrial (Fabricación de Sustancias y Productos Químicos) de Cartagena.		X	X			X		X	X	X	X			X	X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Importancia de las empresas del mercado verde en Colombia.	X			X	X				X	X		X	X	X	
Caracterización del gerente de proyectos del sector de la construcción en la ciudad de Cartagena en el uso específico de las habilidades blandas.	X		X	X		X	X	X		X	X			X	
Las habilidades blandas en los directivos de las empresas del sector turístico de Manizales.	X	X	X	X	X	X	X			X	X		X	X	X
BID 2017, La importancia de las habilidades blandas para las PYMes	X		X		X	X	X	X		X	X			X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas		X	X		X	X	X	X	X			X	X	X	
Habilidades blandas y su impacto en la gestión de la mezcla de marketing	X	X	X		X	X	X	X	X		X			X	X
Acciones de la mezcla de marketing verde incorporadas en medianas y grandes empresas para desarrollar una ventaja competitiva, registradas en los artículos	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X		X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
científicos desde el año 2001 a 2015- Una revisión literaria															
Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio.		X	X	X		X	X	X		X	X	X	X		X
Reflexiones sobre los conceptos Desarrollo Sustentable y Desarrollo Sostenible. Relaciones con la Responsabilidad Social	X		X	X		X			X	X			X		

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Organizacional (RSO).															
Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario		X	X		X	X		X	X	X	X			X	
Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.		X	X		X	X		X	X	X	X			X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Conceptos para entender la innovación organizacional. Revista de Comunicación de la SEECI	X	X	X		X	X	X	X	X	X		X	X	X	X
Desafíos en la educación en América Latina debido a la revolución 4.0.		X		X		X	X	X		X	X	X		X	X
Satisfacción laboral y desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.	X		X		X	X	X		X	X	X			X	
Factores determinantes del desempeño financiero en el sector manufacturero en	X			X	X	X		X	X	X	X		X	X	



CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
la República del Ecuador															
Desarrollo de habilidades blandas en el sector de manufactura en México.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Impacto de las habilidades blandas en la gestión de proyectos en la industria manufacturera en Colombia.	X	X	X	X	X	X	X			X	X		X	X	X
Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la productividad laboral en la industria manufacturera en Brasil.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Habilidades blandas y su relación con la competitividad en el sector manufacturero en Chile.		X	X			X		X	X	X	X			X	X
Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la comunicación interpersonal en la industria manufacturera en Argentina.	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X		X
Impacto de las habilidades blandas en el liderazgo de equipos de trabajo en el sector manufacturero en Colombia.		X	X	X		X			X			X	X	X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIENTOS	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabilidad	Gestión del tiempo	Simpatía	Buenas prácticas ambientales	Eficiencia	Comunicación	Liderazgo	Trabajo en equipo	Productividad	Cultura organizacional verde	Adaptabilidad	Economía verde / sostenibilidad	Gestión y conservación del medio ambiente	Entorno laboral	Innovación y creatividad
Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la gestión de la calidad en la industria manufacturera en Perú.	X		X	X		X	X	X		X	X			X	
Habilidades blandas y su impacto en la eficiencia laboral en el sector manufacturero en México.	X	X	X	X	X	X	X			X	X		X	X	X
Desarrollo de habilidades blandas para la mejora del trabajo en equipo en la industria manufacturera en Brasil.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Impacto de las habilidades blandas en la toma de decisiones en el sector manufacturero en México.		X		X		X	X	X		X	X	X		X	X
Desarrollo de habilidades blandas y su relación con la innovación en la industria manufacturera en Chile.	X		X	X		X	X	X		X	X			X	
Habilidades blandas y su influencia en la gestión del talento en el sector manufacturero en Colombia.		X	X		X	X		X	X	X	X			X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Desarrollo de habilidades blandas para la mejora del liderazgo en la industria manufacturera en Argentina.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Impacto de las habilidades blandas en la productividad laboral en la industria manufacturera en México.				X			X	X	X	X	X		X		X
Desarrollo de habilidades blandas y su relación con la gestión del cambio en la industria manufacturera en Perú.		X		X		X	X	X		X	X	X		X	X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Habilidades blandas y su impacto en la calidad del servicio en el sector manufacturero en Brasil.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la comunicación intercultural en la industria manufacturera en México.				X			X	X	X	X	X		X		X
Impacto de las habilidades blandas en el trabajo en equipo en el sector manufacturero en Colombia.		X	X			X		X	X	X	X			X	X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Desarrollo de habilidades blandas y su influencia en la gestión del talento en la industria manufacturera en México.	X	X	X		X	X	X	X	X		X			X	X
Habilidades blandas y su relación con la satisfacción laboral en el sector manufacturero en Perú.		X	X	X		X			X			X	X	X	
Desarrollo de habilidades blandas para la mejora de la gestión del tiempo en la industria manufacturera en Brasil.		X	X		X	X		X	X	X	X			X	

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Impacto de las habilidades blandas en la resolución de conflictos en el sector manufacturero en México.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Impacto de las habilidades blandas en la comunicación efectiva en la industria manufacturera en Brasil.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Habilidades blandas y su influencia en el liderazgo de equipos en el sector manufacturero en Argentina.		X	X			X		X	X	X	X			X	X



CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
Desarrollo de habilidades blandas para la creatividad y la innovación en la industria manufacturera en Brasil.	X	X		X		X	X	X		X	X	X	X		X
Habilidades blandas y su relación con la mejora continua en el sector manufacturero en Colombia.	X	X		X		X	X	X	X	X		X	X	X	
Impacto de las habilidades blandas en la toma de decisiones en el sector manufacturero en Colombia.				X			X	X	X	X	X		X		X
Habilidades blandas y su influencia en la resiliencia laboral				X			X	X	X	X	X		X		X

CLASIFICACIÓN - BIBLIOMETRIA															
COMPORTAMIE NTO	Habilidades y acciones									Reacción frente a					
Palabras clave	Responsabili dad	Gesti ón del tiemp o	Simpat ía	Buenas prácticas ambiental es	Eficien cia	Comunicac ión	Lideraz go	Traba jo en equip o	Productivi dad	Cultura organizacio nal verde	Adaptabili dad	Economía verde / sostenibili dad	Gestión y conservaci ón del medio ambiente	Entor no labora l	Innovaci ón y creativid ad
en la industria manufacturera en Colombia.															
<b>TOTALES</b>	<b>27</b>	<b>37</b>	<b>26</b>	<b>35</b>	<b>17</b>	<b>43</b>	<b>36</b>	<b>39</b>	<b>35</b>	<b>42</b>	<b>33</b>	<b>24</b>	<b>32</b>	<b>39</b>	<b>23</b>

Finalmente, al analizar las habilidades blandas en el sector manufacturero de las empresas verdes en Latinoamérica se pudo observar que, según la puntuación de la bibliometría aspectos de habilidades y acciones como la comunicación, la cultura organizacional verde, y la reacción frente al entorno laboral son de los más importantes encontrados, sin embargo, otras habilidades como las buenas prácticas, gestión del tiempo, liderazgo, trabajo en equipo, tener un nivel de adaptabilidad y la gestión del medio ambiente son otros de los aspectos importantes que deben tener las empresas de este sector para obtener y aplicar mejoras a futuro.

## 6. CONCLUSIONES

Inicialmente, se buscó determinar cuál es el estado actual de las investigaciones en torno a las habilidades blandas y cómo estas se relacionan con la industria de la manufactura en Latinoamérica, a lo que se pudo concluir que con el desarrollo de la bibliometría se establecieron algunos de los términos clave para la toma de acciones y las responsabilidades que debe tener cada colaborador según sus capacidades y competencias. Para lo anterior se tuvieron en cuenta factores importantes como lo son el autor y título de investigación, institución a la que pertenece, objetivo de la investigación y así luego de un análisis se pudieron deducir las palabras clave de cada una.

Por otra parte, con el desarrollo de los fundamentos teóricos inherentes a las habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, se pudo concluir que existe la necesidad de velar por la satisfacción tanto de los consumidores como del medio ambiente, de tal forma que se involucren tecnologías y actividades de acuerdo con el área de trabajo y que repercuten en la mejora continua, en donde cada uno de los colaboradores desarrolla actitudes de liderazgo y toma de decisiones encaminando el desarrollo de proyectos de manufactura hacia el cuidado del medio ambiente.

En cuanto al tercer objetivo, al establecer habilidades blandas requeridas por el sector manufacturero de las empresas verdes, se pudo concluir que la comunicación, aptitud, competencia y/o capacidad son las habilidades con las que cualquier persona debe contar a nivel individual para trabajar de forma efectiva en una empresa verde, sin embargo a nivel grupal, otras habilidades como la cultura

organizacional, un buen entorno laboral, el liderazgo, productividad, el trabajo en equipo, gestiones del tiempo, conservación del medio ambiente y la adaptabilidad, son otros de los aspectos importantes que deben tener las empresas de este sector para obtener y aplicar mejoras a futuro.

## 7. RECOMENDACIONES

Si bien todas las habilidades son importantes, según la bibliometría, la responsabilidad y eficiencia son de las menos puntuadas, por lo que se recomienda que a nivel personal se le incentive a cada uno de los colaboradores a desarrollar estas actitudes con el fin de que se genere un impacto y una mejora para las empresas de manufactura.

Asimismo, se recomienda que se trabaje fuerte en aspectos como la economía verde y sostenibilidad, además de aspectos innovadores, pues estos deben ser tenidos en cuenta por proyectos a futuro y las empresas vienen trabajando bajo estos conceptos para reducir el impacto ambiental durante el desarrollo de sus labores.

Otra de las recomendaciones es que la comunidad académica debe enfocar parte de sus estudios en la relación de las habilidades blandas con otros sectores, pues es importante generar conciencia y conocimientos que avalen la aplicación de economías y metodologías que favorezcan al medio ambiente y evitar su deterioro.

## 8. REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Álvarez C., Gómez D., González G., Gallón L., Quintero J., Ángel E., Arenas L y Poveda J (2021) Una estrategia de minería verde y desarrollo regenerativo para Colombia en un contexto de transformación. Universidad EIA, Colombia

Avalos O. E (2018) Modelo de mejora ambiental para la producción más limpia de cobre, y su influencia en la gestión empresarial con ecuaciones estructurales vol. 21, núm. 2, 2018, Julio-, pp. 63-72 Universidad Nacional Mayor de San Marcos Perú  
<https://www.redalyc.org/journal/816/81658967010/81658967010.pdf>

Alvarado, A. N., Yañez, R. C., & Moreno, C. D. G. (2018). Conceptos para entender la innovación organizacional. Revista de la SEECI, (45), 87-101.

Alzate-Ibáñez, A., Ramírez Ríos, J., & Alzate-Ibáñez, S. (2018). MODELO DE GESTIÓN AMBIENTAL ISO 14001: EVOLUCIÓN Y APORTE A LA SOSTENIBILIDAD ORGANIZACIONAL. Revista chilena de economía y sociedad, 12(1).

Balarezo Toro, B. D., & DT Cerón, J. (2014). " La Comunicación Organizacional Interna y su incidencia en el Desarrollo Organizacional de la Empresa SAN MIGUEL DRIVE" (Bachelor's thesis, Universidad Técnica de Ambato. Facultad de Ciencias Administrativas. Carrera de Organización de Empresas.).

Banco Interamericano de Desarrollo, BID 2017, La importancia de las habilidades blandas para las PYMes. Recuperado de:  
<http://conexionintal.iadb.org/2017/09/01/la-importancia-de-las-habilidades-blandas-en-las-pymes/>

Bonilla, A. R. (2020). La importancia de la formación en habilidades blandas como estrategia de empoderamiento en las instituciones públicas. Recuperado de:  
<http://hdl.handle.net/10654/35152>.

Carro S. J., reyes G. B., Rosano O. G., Garnica g. J y Pérez A. B “Modelo de desarrollo sustentable para la industria de recubrimientos cerámicos”. Rev. Int. Contam. Ambie. 33 (1) 131-139, 2017

Dueñas-Ocampo, S., Perdomo-Ortiz, J., & Castaño, L. E. V. (2021). La separación entre sostenibilidad organizacional y desarrollo sostenible: una reflexión sobre herramientas emergentes para disminuir la brecha. Innovar, 31(80), 113-128.

De Castro, A. (2017). Manual práctico de comunicación organizacional. Editorial Verbum.

De Oliveira, E. (2017). Economía verde, economía ecológica e economía ambiental: uma revisão. Revista Meio Ambiente e Sustentabilidade, 13(6).

De la Casa, J. M. H., & Caballero, S. G. (2021). La comunicación de los Objetivos de Desarrollo Sostenible en las organizaciones de la Economía Social.

CIRIEC-España, revista de economía pública, social y cooperativa, (101),  
165-191.

Domínguez J. A., Vega D. J., Rodríguez F. F y Espitia S. M (Sf) La economía verde  
en el desarrollo empresarial del siglo XXI Revista de Investigación  
Transdisciplinaria en Educación, Empresa y Sociedad –ITEES -Diálogos y  
Transformaciones Sociales -ISSN: 2711-1857 (En línea)

Fernández R. M y Malavé G. E (2020) Gestión ambiental de las empresas públicas  
y privadas en la ciudad de Guayaquil-Ecuador, incidencias en el desarrollo  
sostenible. <https://repositorio.unemi.edu.ec/handle/123456789/5160>

Fernández B. V., Esteves P. A., Durand P. J y Núñez S. Habilidades blandas y su  
impacto en la gestión de la mezcla de marketing. Un estudio realizado en el  
emporio comercial Gamarra, Perú. Revista científica ECOCIENCIA Vol 6,  
No. 2, ABRIL 2019

Figueroa T. F (2021) Acciones de la mezcla de marketing verde incorporadas en  
medianas y grandes empresas para desarrollar una ventaja competitiva,  
registradas en los artículos científicos desde el año 2001 a 2015- Una  
revisión literaria [Tesis de pregrado, Universidad Continental]  
[https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8752/4/IV\\_FC  
E\\_318\\_TE\\_Figueroa\\_Thomas\\_2021.pdf](https://repositorio.continental.edu.pe/bitstream/20.500.12394/8752/4/IV_FC<br/>E_318_TE_Figueroa_Thomas_2021.pdf)

García C. C., Díaz A.D., Aguilar G. E. Uso de los programas de apoyo a la  
exportación por parte de los negocios verdes de Bogotá-región Rev.  
esc.adm.neg. No. 89 Julio - Diciembre de 2020 pp.197-214



Gonzales T. M y Valencia LL. (2020) Revisión bibliográfica sobre la logística verde en el sector manufacturero. [Tesis de pregrado, Universidad Católica San Pablo] Arequipa Perú.

[http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16655/1/GONZALES\\_TORRES\\_MAR\\_VER.pdf](http://54.213.100.250/bitstream/20.500.12590/16655/1/GONZALES_TORRES_MAR_VER.pdf)

Gómez-Gamero, M. E. (2019). Las habilidades blandas competencias para el nuevo milenio. DIVULGARE Boletín Científico De La Escuela Superior De Actopan, 6(11). <https://doi.org/10.29057/esa.v6i11.3760>

Gómez, J. F. (2021). Eficiencia energética en el sector industrial. Orkestra, 2, 2021. <https://www.orquestra.deusto.es/images/investigacion/publicaciones/informes/cuadernos-orkestra/210005-Eficiencia-Energ%C3%A9tica-Sector-Industrial-INFORME-COMPLETO-.pdf>

Iturralde Carrera, L. Á., Monteagudo Yanes, J. P., & Castro Perdomo, N. A. (2021). La eficiencia energética y la competitividad empresarial en América del norte. Revista Universidad y Sociedad, 13(5), 479-489.

Ibarra-Cisneros, Manuel Alejandro, & Hernández-Perlines, Felipe. (2019). La influencia del capital intelectual en el desempeño de las pequeñas y medianas empresas manufactureras de México: el caso de Baja California. Innovar, 29(71), 79-96. <https://doi.org/10.15446/innovar.v29n71.76397>

Jiménez, L. F. V. (2017). Reflexiones sobre los conceptos Desarrollo Sustentable y Desarrollo Sostenible. Relaciones con la Responsabilidad Social Organizacional (RSO). Teuken Bidikay-Revista Latinoamericana de Investigación en Organizaciones, Ambiente y Sociedad, 8(10), 211-230.

Jaimes, L., Luzardo, M., & Rojas, M. D. (2018). Factores determinantes de la productividad laboral en pequeñas y medianas empresas de confecciones del área metropolitana de Bucaramanga, Colombia. Información tecnológica, 29(5), 175-186.

Kowszyk Y (Sf) El estado de la responsabilidad social empresarial en la industria extractiva desde la perspectiva de ejecutivos de empresas. [Tesis de Maestría, Universidad Alberto Hurtado] Santiago de Chile, Chile.

Lema-Ruiz, E., & Hurtado-Yugcha, J., (2022). Gestión de la cadena de suministro: presiones, prácticas y desempeño del sector manufacturero. 593 Digital Publisher CEIT, 7(5), 108-123 <https://doi.org/10.33386/593dp.2022.5.1125>

Madero B. D (2020) Diseño de un plan estratégico que permita el desarrollo de buenas prácticas ambientales en empresas pertenecientes al programa de Negocios Verdes en Norte de Santander. <http://repositoriodspace.unipamplona.edu.co/jspui/handle/20.500.12744/516>

1

Martínez, R., Palma, A., & Velásquez, A. M. (2020). Revolución tecnológica e inclusión social: reflexiones sobre desafíos y oportunidades para la política social en América Latina.

Martínez G. A (2015) Prácticas de gestión verde en el sector manufacturero de Caldas [Tesis de maestría, Universidad Nacional de Colombia] Manizales, Colombia.

<https://repositorio.unal.edu.co/bitstream/handle/unal/60286/1053774668.2015.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Marrero Sánchez, O., Mohamed Amar, R., & Xifra Triadú, J. (2018). Habilidades blandas: necesarias para la formación integral del estudiante universitario. REVISTA CIENTÍFICA ECOCIENCIA, 5, 1–18.  
<https://doi.org/10.21855/ecociencia.50.144>

Medrano, M. A. (2022). Propuesta de un modelo de Gestión de la innovación para la empresa servicios integrales efectivos s.a e.s.p. en el departamento del caquetá-colombia.. [Proyecto aplicado]. Repositorio Institucional UNAD.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/50962>

Mejía, G. (2014). Estudio comparativo entre la legislación de eficiencia energética de Colombia y España. Revista EAN, (77), 122-135.

Morales Farro, O. A. (2021). Habilidades blandas como estrategia para mejorar la comunicación organizacional en los colaboradores de la Gerencia Regional de Educación Lambayeque-2019.

Muñoz, R. (2020). Análisis de la Gestión de la Innovación para el desarrollo en las pymes del Sector Industrial (Fabricación de Sustancias y Productos

Químicos) de Cartagena.. [Monografía]. Repositorio Institucional UNAD.  
<https://repository.unad.edu.co/handle/10596/37281>

Navarro A. A., Cota Y. R y González M. C (2018) Conceptos para entender la innovación organizacional. Revista de Comunicación de la SEECI. Año XXII, nº 45, 15 marzo/15 julio 2018, 87-101

Ortiz-Campillo, L., Ortiz-Ospino, L. E., Coronell-Cuadrado, R. D., Hamburger-Madrid, K., & Orozco-Acosta, E. (2019). Incidencia del clima organizacional en la productividad laboral en instituciones prestadoras de servicios de salud (IPS): un estudio correlacional.

Pineda, O. I. V., González, J. M. T., & Mora, M. A. T. (2017). La economía verde: un cambio ambiental y social necesario en el mundo actual. RIAA, 8(2), 175-186.

Plasencia-Soler, J. A., Marrero-Delgado, F., Bajo-Sanjuán, A. M., & Nicado-García, M. (2018). Modelos para evaluar la sostenibilidad de las organizaciones. Estudios Gerenciales, 34(146), 63-73.

Puello G. J (2018) caracterización del gerente de proyectos del sector de la construcción en la ciudad de Cartagena en el uso específico de las habilidades blandas [Tesis de maestría, Universidad Tecnológica de Bolívar] Cartagena Bolívar  
<https://repositorio.utb.edu.co/bitstream/handle/20.500.12585/439/0074562.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Ruiz M. P (2016) importancia de las empresas del mercado verde en Colombia  
[Tesis de pregrado, Universidad Militar Nueva Granada, 2016]

Rovira S., Patiño J., Schaper M (2017) Ecoinnovación y producción verde. Una  
revisión sobre las políticas de América Latina y el Caribe. [Proyecto de  
Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL)]

Rodríguez Galindo, E. T. y Rivera Céspedes, P. (2022). Economía circular y  
empresas verdes: prospectiva del desarrollo sostenible regional en Colombia.  
CITAS, 8(1). <https://doi.org/10.15332/24224529.7572>

Robles, M. D. J. M. (2018). Comunicación organizacional: revisión de su concepto  
y prácticas de algunos autores mexicanos. Razón y palabra, (100), 778-795.  
Salazar Marmolejo, L., & Ospina Nieto, Y. (2019). Satisfacción laboral y  
desempeño. Revista de investigación en Ciencias Estratégicas.

Suárez, J. E. (2017). Sostenibilidad de las organizaciones sociales. Chiado  
Editorial, [En línea]  
<https://books.google.es/books?hl=es&lr=&id=Ru4xDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PT3&dq=la+sostenibilidad+en+las+organizaciones+&ots=OUxrp0jjA4&sig=-IKvD-sE82HxbOqGK4vdMi1mE9s#v=onepage&q=la%20sostenibilidad%20en%20las%20organizaciones&f=false>.

Salazar-Mosquera, G. M. (2017). Factores determinantes del desempeño financiero  
en el sector manufacturero en la República del Ecuador. Panorama  
económico, 25(2), 243-254.

Santillán, L. P. (2020). Características del empleo en las manufacturas: un análisis a nivel nacional y para el Estado de México, 2005-2019. *Paradigma Económico*, 12(2), 155-180.

Sandrea, Maryana; Boscán, Mariby Gerencia ambiental en el sector zuliano de manufacturas plásticas *Espacio Abierto*, vol. 19, núm. 3, julio-septiembre, 2010, pp. 555-571 Universidad del Zulia Maracaibo, Venezuela  
<https://www.redalyc.org/pdf/122/12215112007.pdf>

Sierra P. S (2022) Logística verde: El camino hacia la responsabilidad social empresarial ambiental. *CICAG: Revista Electrónica Arbitrada del Centro de Ciencias Administrativas y Gerenciales*, 17(1), Venezuela. (Pp.4-21)

Suárez S.D., Silva G. C (2020) La logística verde como estrategia de competitividad, empresas ambientalmente relacionales y el uso de escasos recursos *Colección: Científica Educación, Empresa y Sociedad*. DOI: <https://doi.org/10.34893/na8w-qb04>

Valero, L. T., et al. (2019). Plan de responsabilidad social empresarial organización “Comercializadora Rueda Verde”.. [Diplomado de profundización para grado, Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD]. Repositorio Institucional UNAD. <https://repository.unad.edu.co/handle/10596/26314>

Vargas Del Río, A. (2020). Las habilidades blandas en los directivos de las empresas del sector turístico de Manizales.[ Tesis de maestría, Universidad

F-DC-125

INFORME FINAL DE TRABAJO DE GRADO EN MODALIDAD DE PROYECTO  
DE INVESTIGACIÓN, DESARROLLO TECNOLÓGICO, MONOGRAFÍA,  
EMPREDIMIENTO Y SEMINARIO

VERSIÓN: 1.0

Nacional de Colombia] Manizales, Colombia  
<https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/78513>

Villanueva González, P. I. (2021). Desafíos en la educación en América Latina  
debido a la revolución 4.0.  
<http://dspace.ulead.ac.cr/repositorio/handle/123456789/146>

Zabaleta G. V (2020) Desarrollo de negocios verdes en Colombia y sus procesos  
de internacionalización. [Tesis de pregrado, Universidad El Bosque] Bogotá,  
Colombia.

