

INNOVACIÓN Y GERENCIA

REVISTA CIENTÍFICA DE INVESTIGACIÓN

ISSN 3005-5172 | Depósito legal ZU2023000012



INNOVACIÓN Y GERENCIA



VOLUMEN XI
JUNIO 2025



UNIVERSIDAD
DR. JOSÉ GREGORIO HERNÁNDEZ

La Universidad de los Valores





INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. XI. No. 1

Junio 2025

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

EDITOR JEFE

Dra. Janeth Hernandez

COEDITOR

Dra. Marisela Zabala

COMITÉ EDITORIAL

Dra. Lisette Sanchez Díaz

Dr. Edgar A. Prieto

Dr. Deivi Fuentes Doria

Dr. Romer Alvarez M

Dra. Sahily Urdaneta

Dr. Oswaldo Vergara

Dr. William Pirela

CONSEJO ASESOR

Dra. Migdalia Caridad

Dra. Annherys Paz

Dr. Angel Acevedo Duque

Dr. Ronald Prieto

Dr. Faber Alzate Ortiz

Dr. Ender Carrasquero

COMITÉ DE REDACCIÓN

Msc. Geryk Nuñez

Dra. Branda Molina

Lcdo. Harvin Fernández



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. XI. No. 1

Junio 2025

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

2025, Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Maracaibo, Venezuela

Concepto gráfico: Karla Velazquez y Daniel León Bracamonte
E-mail: Karlavelazquez0902@gmail.com

Diagramación y montaje: Daniel León Bracamonte
E-mail: Danielleonbracamonte2004@gmail.com



A SUSTAINABLE FUTURE. THE INTERSECTION BETWEEN INTERNAL SOCIAL RESPONSIBILITY AND HUMAN TALENT MANAGEMENT

ABSTRACT: This study analyzes the context of organizations, focusing on the practices of Carbones Cerrejón (La Guajira, Colombia), along with the commitment that companies must assume to promote sustainable futures through the intersection of internal social responsibility (ISR) and human talent management (HTM). The objective is to analyze whether Carbones Cerrejón, in its operational development, contributes to the well-being of its human talent and to the social benefits for Indigenous communities by deploying joint ISR and HTM practices. Theories from authors such as Martínez (2016), García (2020), Mendoza et al. (2019), Saade (2021), among others, are used. The research was conducted using documentary methodology and techniques, utilizing various interpretive analysis techniques based on relevant documents. It concluded that the interaction between ISR and HTM in the mining context requires a genuine commitment that fosters inclusion, respect for human rights, and the protection of the natural environment. The conclusion is that the implementation of responsible practices can enhance human development, reduce inequalities, and strengthen corporate social responsibility as a pillar for achieving environmental sustainability in La Guajira.

KEYWORDS: Sustainable futures, Internal Social Responsibility, Human Talent Management.

UM FUTURO SUSTENTÁVEL: A INTERSEÇÃO ENTRE RESPONSABILIDADE SOCIAL INTERNA E GESTÃO DO TALENTO HUMANO

ABSTRACT: Este estudo analisa o contexto das organizações, focando nas práticas da Carbones Cerrejón (La Guajira, Colômbia), junto com o compromisso que as empresas devem assumir para promover futuros sustentáveis por meio da interseção entre responsabilidade social interna (RSI) e gestão do talento humano (GTH). O objetivo é analisar se a Carbones Cerrejón, em seu desenvolvimento operacional, contribui para o bem-estar de seu talento humano e para os benefícios sociais das comunidades indígenas por meio da implementação conjunta de práticas de RSI e GTH. São utilizadas teorias de autores como Martínez (2016), García (2020), Mendoza et al. (2019), Saade (2021), entre outros. A pesquisa foi realizada por meio de metodologia documental e técnicas interpretativas baseadas em documentos relevantes. Conclui-se que a interação entre RSI e GTH no contexto da mineração exige um compromisso genuíno que promova a inclusão, o respeito pelos direitos humanos e a proteção do meio ambiente. A conclusão é que a implementação de práticas responsáveis pode melhorar o desenvolvimento humano, reduzir desigualdades e fortalecer a responsabilidade social corporativa como um pilar para alcançar a sustentabilidade ambiental em La Guajira.

KEYWORDS: Futuros sustentáveis, Responsabilidade Social Interna, Gestão do Talento Humano.

UN AVENIR DURABLE : L'INTERSECTION ENTRE LA RESPONSABILITÉ SOCIALE INTERNE ET LA GESTION DES TALENTS HUMAINS

ABSTRACT: Cette étude analyse le contexte des organisations en mettant l'accent sur les pratiques de Carbones Cerrejón (La Guajira, Colombie) ainsi que sur l'engagement que les entreprises doivent prendre pour promouvoir un avenir durable à travers l'intersection entre la responsabilité sociale interne (RSI) et la gestion des talents humains (GTH). L'objectif est d'analyser si Carbones Cerrejón, dans son développement opérationnel, contribue au bien-être de ses talents humains et aux bénéfices sociaux des communautés autochtones en mettant en œuvre des pratiques conjointes de RSI et de GTH. Les théories de divers auteurs tels que Martínez (2016), García (2020), Mendoza et al. (2019), Saade (2021), entre autres, sont utilisées. La recherche a été menée à l'aide d'une méthodologie documentaire et de techniques d'analyse interprétative basées sur des documents pertinents. Il en ressort que l'interaction entre RSI et GTH dans le contexte minier nécessite un engagement réel favorisant l'inclusion, le respect des droits humains et la protection de l'environnement naturel. La conclusion est que la mise en œuvre de pratiques responsables peut améliorer le développement humain, réduire les inégalités et renforcer la responsabilité sociale des entreprises comme un pilier essentiel pour atteindre la durabilité environnementale à La Guajira.

KEYWORDS: Avenir durable, Responsabilité Sociale Interne, Gestion des Talents Humains.

Un futuro sostenible. Intersección entre responsabilidad social interna y gestión Del talento humano

Zuley Martínez Epiayú

Licenciada en: trabajo social Especialista en: derechos humanos y territorio. Maestría en gerencia empresarial. Activista defensora de los derechos humanos de las comunidades indígenas.

Correo Electrónico: mezuley2008@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-7370-9516>

Yanelis Margarita Ramos Márquez

Pedagoga en: Educación para el trabajo Maestría en: Gerencia educativa Doctora en: Ciencias de la educación Doctora en ciencias gerenciales Postdoctorado en: Estado, Políticas Públicas y Paz Social Docente investigador Docente de seminarios de investigación, Neurociencia, y evaluación de los aprendizajes. **Correo Electrónico:** yanelisramos6@gmail.com

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6096-275X>

RESUMEN: El estudio analiza el contexto de las organizaciones, a propósito de las prácticas de la empresa Carbones Cerrejón (La Guajira-Colombia), junto con el compromiso que deben asumir las empresas de producción de futuros sostenibles mediante la intersección entre la responsabilidad social interna (RSI) y la gestión del talento humano (GTH). El objetivo es analizar si Carbones Cerrejón, en su desarrollo operativo, contribuye al bienestar de su talento humano y a los beneficios sociales para las comunidades indígenas, desplegando prácticas conjuntas de RSI y GTH. Se utilizan teorías de autores como Martínez (2016), García (2020), Mendoza et al. (2019), Saade (2021), entre otros. La investigación se realizó con metodología y técnica documental y utilizando diversas técnicas de análisis interpretativo basadas en documentos relevantes. La misma arrojó como resultado que la interacción entre RSI y GTH en el contexto minero requiere un compromiso genuino que fomente la inclusión, el respeto por los derechos humanos y la protección del entorno natural. Se concluye que la implementación de prácticas responsables puede potenciar el desarrollo humano, reducir desigualdades y fortalecer la responsabilidad social empresarial como pilar para alcanzar la sostenibilidad medioambiental en La Guajira.

PALABRAS CLAVE: Futuros sostenibles, Responsabilidad Social Interna, Gestión del talento Humano.

Introducción

En la actualidad, la sostenibilidad se ha convertido en una de las prioridades fundamentales para organizaciones y comunidades alrededor del mundo. Este concepto abarca una visión holística que integra aspectos económicos, sociales y ambientales, con el objetivo de construir un futuro que garantice el bienestar de las generaciones venideras. Según el informe de la Comisión Brundtland, la sostenibilidad se define como el desarrollo que satisface las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer sus propias necesidades Brundtland, (1987). Este enfoque ha llevado a las empresas a replantear sus estrategias para integrar la sostenibilidad en su cultura orga-

nizacional, un aspecto que tiene particular relevancia en contextos como el de la Guajira, Colombia, donde el desarrollo económico y social enfrenta múltiples desafíos.

Por su parte, la responsabilidad social interna (RSI) es un componente esencial en la creación de un entorno laboral saludable al igual que equitativo; se refiere a las acciones y políticas que una organización implementa para garantizar el bienestar de sus empleados, así como el impacto de sus decisiones en la comunidad interna. Severino et al., (2020). En este sentido, la RSI no solo debe ser vista como un cumplimiento normativo, sino como una estrategia que genera valor tanto para el empleado como para la organización. Las empresas que adoptan prácticas de RSI tienen un mejor desempeño en términos de satisfacción laboral, retención de talento y reputación corporativa Ramírez et al, (2020). En la Guajira, esto se traduce en la necesidad de abordar las particularidades culturales y sociales de la región, promoviendo un ambiente laboral que fomente la diversidad, la inclusión, así como el respeto por la dignidad humana.

A su vez, la gestión del talento humano (GTH) juega un papel clave en el desarrollo de organizaciones sostenibles. Esta disciplina abarca el conjunto de prácticas que buscan atraer, desarrollar para retener a los empleados, considerando su contribución no solo a la productividad de la empresa, sino también al cumplimiento de sus objetivos de responsabilidad social. Fernández et al., (2021). En un entorno complejo, como el que enfrenta, la capacidad de las empresas para gestionar eficazmente su talento humano se convierte en una ventaja significativa. Organizaciones que invierten en el desarrollo profesional y personal de sus empleados pueden crear un equipo comprometido además de altamente motivado, lo que impacta de manera positiva en la productividad y en la satisfacción del cliente (Becker y Huselid, 2006; citado en Flores y Herrera, 2025).

Es por ello, la intersección entre la Responsabilidad Social Interna y la Gestión Del Talento Humano se convierte así en un aspecto fundamental para el desarrollo de un futuro sostenible en las empresas mineras o de hidrocarburos, como la empresa colombiana Carbones de Cerrejón, especialmente por el impacto que hoy significa la explotación y el uso de energías fósiles. Una estrategia integrada que contemple ambas dimensiones es esencial para fomentar un ambiente de trabajo donde los empleados se sientan valorados, respetados y motivados a contribuir al éxito organizacional, a la vez que se promueven prácticas socialmente responsables.

Esta sinergia no sólo mejora el rendimiento empresarial, sino que también genera un impacto positivo en la comunidad y en el medio ambiente, alineándose con los objetivos de desarrollo sostenible planteados por la Organización de las Naciones Unidas (ONU, 2015) y el

cumplimiento de la Sentencia T-704 de 2016, emitida por la Corte Constitucional colombiano, que exige medidas de protección para tales fines.

En función de lo expuesto, es crucial examinar ¿cómo es que la empresa de Carbones Cerrejón en la Guajira colombiana carece de praxis apropiada para la responsabilidad social interna y de la gestión del talento humano? razón por la cual se exploran las oportunidades que surgen al integrar estos enfoques en pos de un futuro sostenible. La literatura actual proporciona un marco de referencia que permite comprender mejor esta intersección, sentando así las bases para nuevas investigaciones y prácticas en la región.

Dada la importancia que requiere el tema, el trabajo de investigación se encarga de analizar si la empresa Carbones Cerrejón de La Guajira colombiana, en su desarrollo operativo, se ocupa de futuros sostenibles a través de la intersección entre las prácticas de Responsabilidad Social al nivel interno y la Gestión del Talento humano, dando prioridad a la inclusión y formación de la mano de obra procedente de las comunidades indígenas; es decir, colaboradores wayuu, para mejorar la calidad de vida de estos, mediante remuneraciones que logren satisfacer sus necesidades.

Tal como lo manifiestan (Rincón et al. (2017, citado en Salcedo et al. (2021)), la responsabilidad social constituye en la actualidad un eje transversal en las organizaciones con impacto individual y colectivo que requiere una correspondencia desde la gerencia hacia las necesidades y expectativas de colaboradores internos, proveedores, clientes, usuarios, consumidores, y ante el colectivo en forma general.

Por su parte, las empresas, tanto en Colombia como en cualquier organización que desee ser competitiva, deben brindar a los trabajadores un plan de capacitación donde busque mejorar las habilidades en el desarrollo de sus actividades. Al respecto, Hellriegel (2006) citado en Mendoza (2022), señalan que la capacitación se refiere a actividades que ayudan a los empleados a superar limitaciones y a mejorar el desempeño en sus empleos actuales.

El presente estudio documental examina diversos aspectos relevantes sobre la Responsabilidad Social Interna (RSI) del Cerrejón, ubicada en el departamento de La Guajira. Este análisis se basa en la revisión de teorías vinculadas a la sostenibilidad, la responsabilidad social y la gestión del talento humano, subrayando la necesidad de desarrollar futuros sostenibles que beneficien tanto a la empresa minera como a la comunidad local. Este trabajo tiene un enfoque analítico e interpretativo, y la investigación se fundamenta en una consulta bibliográfica que incluye páginas web de comunicados del sindicato Sintracarbón, así como artículos científicos de entidades

reconocidas, documentos organizacionales y estudios de grado elaborados por estudiantes involucrados en esta problemática.

La finalidad de estas propuestas es establecer un fundamento robusto que permita evaluar los efectos, tanto benéficos como perjudiciales, que la operación minera ha tenido en el medio ambiente y en las comunidades circundantes. Se busca fomentar una mayor conciencia sobre la correcta aplicación de la Responsabilidad Social Interna (RSI) y la Gestión del Talento Humano, con el fin de compensar, de alguna manera, a las comunidades indígenas por los daños ocasionados, los cuales no fueron considerados ni evaluados a lo largo de los años.

Objetivo

El presente estudio analiza si la empresa Carbones Cerrejón, de La Guajira Colombiana, en su desarrollo operativo, se ocupa de futuros sostenibles a través de la intersección entre la Responsabilidad Social Interna (RSI) y la Gestión del Talento humano (GTH), contribuyendo al bienestar de las personas colaboradoras y por consiguiente beneficios sociales a las comunidades indígenas, identificando las problemáticas actuales que derivan de la falta de implementación de estas prácticas, que manifestada en el contexto empresarial actual, no solo implica el compromiso de las empresas con su entorno social y ambiental, sino que también se traduce en la creación de un ambiente laboral positivo y enriquecedor pero sobre todo una formación a sus colaboradores para el cumplimiento de sus objetivos, desarrollo y sustentabilidad de la empresa.

No obstante, bajo estas premisas, dentro del contexto histórico de los diferentes trabajos de investigación y relatorías de las personas afectadas por las empresas que iniciaron las labores de extracción del carbón en la Guajira colombiana, han surgido diferentes posturas y hechos o acontecimientos auténticos relevantes que dan argumentos para la realización de este trabajo de investigación haciendo referencia a Martínez (2016) en cuyo trabajo planteó que la Responsabilidad Social Interna en las empresas, en lo concerniente a la información en el interior de las organizaciones, no supone un mecanismo de acción donde los empleados, coordinadores y gerentes consideren la unión de saberes y compartir responsabilidades para el logro de los planes a desarrollar dentro de la empresa y la gestión de un talento humano que impliquen prácticas para la sostenibilidad, desarrollo y bienestar de su capital humano y de las comunidades.

En el mismo orden de ideas, García (2020) habla que la Responsabilidad Social de la empresa Cerrejón en el departamento de La Guajira se encuentran estudios o escritos acerca de la implementación de la RS, los cuales presentan distintos resultados, incluyendo diversas postu-

ras, tanto positivas como negativas.

Continuando con el autor anterior, el sector minero ha mostrado progreso, sin embargo, es fundamental implementar acciones inmediatas para asegurar el cumplimiento de la legislación vigente. El gobierno colombiano ha adoptado una postura permisiva en relación al control de estas normativas, lo que ha resultado en graves repercusiones para la sociedad, la cultura, el medio ambiente y la economía. Estas situaciones podrían poner en peligro la sostenibilidad a largo plazo de los habitantes del departamento y de las comunidades wayuu, tanto las presentes como las futuras.

Metodología

La investigación se realizó bajo la técnica documental interpretativo, lo que implica el uso de diversas técnicas de análisis interpretativo que permiten desarrollar argumentos basados en los documentos que respaldan este estudio. La metodología empleada se enfocó en el análisis de investigaciones que se consideran esenciales en el contexto tratado. Es relevante destacar que en el ámbito empresarial existe una gran cantidad de estudios y enfoques variados sobre la Responsabilidad Social Interna y la Gestión del Talento Humano, así como la creciente importancia de estas cuestiones en todas las facetas del funcionamiento empresarial. Se investigan aspectos clave que abordan las dificultades que enfrentan las comunidades indígenas y su interacción con la empresa multinacional Cerrejón, así como el impacto que estas relaciones tienen en la calidad de vida de los habitantes de la región de La Guajira.

De lo anterior, por la naturaleza de la investigación, se desarrolló a partir de la selección y recopilación de información, por medio de la revisión documental de material bibliográfico Hernández, Fernández y Batista (2018)) logrando así su interpretación. Se utilizaron criterios de búsqueda, como, documentos, bibliografías, publicaciones, antecedentes, fuentes electrónicas situadas en la Web, las cuales representan las fuentes de información utilizadas en la investigación Arias (2023). Además, para ello se emplearon buscadores académicos, como, Scielo, Redalyc, Dialnet y Scopus.

Involucra la elaboración de investigaciones donde se analiza el fenómeno de la investigación, a partir de indagación, recolección, organización, análisis e interpretación de información en torno al tema (Alfonso, 1994, Arias, 2023). La ruta metodológica que se ha seguido ha comprendido básicamente tres momentos: exploración, focalización y profundización Barraza (2023). Dentro de los trabajos estudiados para el desarrollo de la investigación se consultaron los estudios de Mendoza, Mendoza y Sierra (2019); su objetivo fue determinar la formación del talento humano

en las empresas de servicios al Complejo Carbonífero Cerrejón LCC. Los resultados determinaron que algunas veces se examinan los componentes de desarrollo humano y las políticas de formación. Finalmente se concluye que todos los efectos producidos por la formación del talento humano, origina cambios moderados en el rendimiento del personal de las empresas estudiadas.

En la misma línea de investigación se consultaron los trabajos de Saade (2022). En este estudio se evaluó la Sostenibilidad de la Empresa Cerrejón desde la Responsabilidad Laboral y Ambiental; inicialmente se consideraron indicadores de sostenibilidad en lo laboral y ambiental en la actividad minera. En lo laboral se presentan cambios hacia la disminución en la dinámica de la empresa y los trabajadores por el estado de la mina, la producción y precios de mercado. Los resultados muestran que en los aspectos evaluados se requiere mejoramiento, es decir que no existe sostenibilidad del cien por ciento (100%), en lo laboral y lo ambiental.

Resultados y discusiones

Escenario y operatividad de la empresa Cerrejón

La Guajira es una región colombiana que abarca una extensión de 20.848 kilómetros cuadrados, lo que representa aproximadamente el 18 % del territorio del país. Limita al sur con el departamento de Cesar, al sureste con Venezuela, al oeste con Magdalena, y al noreste y norte con el Mar Caribe (Fundación BAT Colombia 2025). Este departamento presenta diversas características favorables, incluyendo un significativo potencial en la generación de energía eléctrica y gas natural, además de una mina a cielo abierto que produce más de 32 millones de toneladas de carbón térmico anualmente (República de Colombia, 2025). En esta región, coexisten comunidades indígenas de la etnia Wayuu, quienes, a pesar de las oportunidades de desarrollo que se presentan, continúan practicando actividades tradicionales de caza-recolección y horticultura, heredadas de sus antepasados prehispanicos.

La etnia wayuu presenta un entorno socioeconómico caracterizado por la diversidad cultural y la riqueza de recursos naturales. Sin embargo, también enfrenta retos significativos, como el desempleo, la pobreza y la falta de acceso a educación de calidad. En este contexto, las empresas tienen la oportunidad de jugar un papel transformador a través de la RSI, que se refiere a las acciones que las organizaciones implementan para promover el bienestar de sus empleados y la comunidad en general (González, 2018; López et al., 2024).

Este departamento se encuentra en una situación contradictoria caracterizada por la coexistencia de violencia y abundancia minera. Se pueden identificar cuatro fenómenos que ilustran su estado actual; en primer lugar, la minería del carbón, que ha adquirido un papel crucial en el desarrollo de las condiciones socioeconómicas de la región durante los últimos diez años. (Gamarra 2005: 6; Meisel 2007: 37 citado en García 2020). En segundo lugar, La Guajira se ha establecido como uno de los destacados exportadores de Colombia, lo que le permite tener una influencia considerable en el Producto Interno Bruto (PIB) del país. Además, contribuye de manera importante a la generación de divisas e ingresos fiscales.

En tercer lugar, la mencionada coexistencia de violencia generó una escalada en el conflicto, obstaculizando un progreso sostenible que, si bien ayuda a consolidar las instituciones del Estado, también repercute negativamente en la calidad de vida y en la seguridad de los ciudadanos. Por último, se enfatiza la contradicción que existe entre los indicadores sociales, los cuales revelan elevados ingresos tanto de la población como del gobierno regional en comparación con los promedios a nivel nacional, y la caída en la calidad de vida.

De acuerdo con García (2020) la empresa Cerrejón se encuentra en el departamento de La Guajira y se destaca como una de las más grandes operaciones mineras de carbón a cielo abierto para exportación a nivel mundial, jugando un papel clave en la economía colombiana. Este complejo incluye actividades de minería y transporte dentro de La Guajira. Cerrejón opera una mina de carbón térmico que produce más de 32 millones de toneladas anualmente, cuenta con un ferrocarril de 150 kilómetros de extensión y un puerto marítimo capaz de recibir embarcaciones de hasta 180,000 toneladas de capacidad. Además, brinda empleo a más de 10,000 personas, de las cuales más del 90% son colombianos. Cerrejón se posiciona como el mayor exportador privado en el país y uno de los principales generadores de impuestos en Colombia.

Futuros sostenibles

Implica establecer un contexto y las circunstancias necesarias para asegurar el bienestar de las generaciones presentes y venideras, abarcando aspectos económicos, sociales y ambientales. Benderski (2015), asevera: "En el Pacto Global el objetivo de la sostenibilidad de la cadena de suministro es crear, proteger y hacer crecer el valor ambiental, social y económico para todos los actores involucrados en la oferta de productos y servicios" (p.10) En el argumento de la responsabilidad social, Lizcano y Lombana, (2018, p.125), precisó "Que la empresa tiene cuatro dimensiones de responsabilidad social: económica, legal, ética y filantrópica. No sólo importan los beneficios financieros y aspectos legales de organización, sino también,

importan sus acciones como parte de un contexto social y económico específico”

El conjunto de evidencias de Saade (2022) aporta: desde el descubrimiento del yacimiento carbonífero del Cerrejón aportó para el entorno diversas opciones de desarrollo, sin embargo, para la empresa desde su apertura han representado un constante desafío por el compromiso de responsabilidad social que deben asumir las organizaciones de explotación minera en Colombia, con exigencias en el desarrollo de actividades conforme a términos de coherencia y eficiencia en lo económico y lo ambiental.

Atendiendo a estas condiciones, el Cerrejón, tiene como política de sus operaciones “conducir sus negocios en armonía con el medio ambiente y la sociedad, lo cual le permite desarrollar su posicionamiento ecológico de manera sonora, al tener el siguiente eslogan: Cerrejón, Minería Responsable”. (Zuñiga, 2012, p.68). Vinculado al concepto, la apertura del Cerrejón mostró grandes expectativas por las instituciones estatales y empresariales en valores agregados para las comunidades, como grandes niveles de desarrollo en la región en pilares como el empleo, minería responsable y progreso para todo el País.

En lo social comunitario, Cerrejón, siguiendo la filosofía contenida en su eslogan, minería responsable, habilita consultorios médicos itinerantes y desarrolla constantes brigadas de salud para la comunidad, aun así, los propios habitantes alegan que no se diagnostican enfermedades cuya responsabilidad esté directamente relacionada con los impactos de la minería. Cerrejón (2022).

Por otro lado, dentro de los muchos compromisos a desarrollar políticas de sostenibilidad ambiental, el Cerrejón tiene la misión de velar por las condiciones adecuadas de calidad y manejo del agua del Río Ranchería, para lo cual implementó sistemas de monitoreo para verificar las 2 condiciones del caudal en diferentes puntos. Los resultados de esta red permiten conocer el comportamiento del Río, sus tributarios y su acuífero aluvial antes, durante y después de la operación. Cerrejón (2023).

Este compromiso ambiental es un tema que ha estado como variable observable dentro de las comunidades de la Guajira colombiana, siendo lo más importante garantizar a todas las personas, independientemente de su origen étnico, color, género o nivel socioeconómico, tengan igualdad en la protección ambiental y el acceso a los recursos naturales. Brundtland, (1987) así como a la justicia económica tiene que ver con la distribución equitativa de los recursos y oportunidades en una sociedad, garantizando a los individuos acceso a una vida digna y a las condiciones necesarias para su desarrollo.

En palabras de Sen (2020) sostiene que la justicia económica no solo debe centrarse en la distribución de recursos, sino también en la expansión de las capacidades humanas, permitiendo a las personas desarrollar su potencial y participar plenamente en la sociedad. Él argumenta que una verdadera justicia económica requiere un enfoque multidimensional que considere tanto la equidad en la distribución como la libertad y la oportunidad de cada individuo.

En este sentido, Caballero (2023) y Vizúete (2023) el desarrollo sostenible se entiende como un proceso que busca transformar la sociedad contemporánea hacia una donde tenga un mayor respeto por el entorno natural. Este enfoque de desarrollo tiene como meta lograr un balance entre el avance económico, la conservación del medio ambiente y el bienestar de la población. De tal manera que el desarrollo sostenible se refiere a la manera en cómo se debe actuar en el presente para garantizar un porvenir más prometedor, atendiendo a las demandas actuales sin poner en riesgo las posibilidades de las generaciones venideras de satisfacer sus propias necesidades. La continuidad de las comunidades y del medio ambiente global depende de adoptar un estilo de vida más responsable y respetuoso con el entorno.

Por su parte, la ética juega un papel fundamental en estos proyectos, ya que impactan directamente a las comunidades y grupos vulnerables. La transparencia, la equidad y el respeto son principios clave. Los gestores de proyectos deben garantizar que todas las acciones se alineen con los valores éticos y culturales de las comunidades involucradas (Laverde et al., 2020; Gómez et al., 2023).

En el escenario mencionado, se observa una débil coordinación entre las metas corporativas, sociales y gubernamentales, lo que dificulta una gestión responsable por parte de Cerrejón. Sus programas orientados al bienestar comunitario carecen de impacto significativo, ya que se basan principalmente en acciones filantrópicas, enfrentan rechazo por parte de la sociedad civil y cuentan con escaso respaldo en las decisiones legislativas. Esto plantea la necesidad de repensar y adoptar un modelo empresarial que integre de manera efectiva los intereses de todos los actores involucrados en el desarrollo regional. (Prieto y Peña, 2017).

En virtud de lo expuesto por los autores, la gestión ambiental del Cerrejón en el Río Ranchería refleja un compromiso con la sostenibilidad a través de sistemas de monitoreo que garantizan la protección de los recursos hídricos. Sin embargo, existe una desconexión entre los objetivos empresariales y las necesidades sociales y comunitarias, evidenciando limitaciones en la articulación de intereses. La justicia social y la ética deben ser pilares fundamentales en estos proyectos, asegurando que las acciones beneficien a las comunidades vulnerables y respeten sus valores culturales.

Responsabilidad Social Interna

Al fomentar una cultura organizacional que prioriza el bienestar de sus empleados y la formación, estas empresas pueden potenciar la motivación, la lealtad y el desarrollo profesional de su talento humano. Así, la responsabilidad social interna se presenta como una estrategia clave para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, al mismo tiempo que se contribuye al crecimiento sostenible de la comunidad y de la empresa misma. En este sentido, es esencial analizar cómo estas iniciativas pueden ser implementadas y qué beneficios traen tanto a los empleados como a la organización en conjunto con las comunidades (Ramírez et al., 2020).

La RSI no solo se limita a la responsabilidad hacia la comunidad externa, sino que también abarca la creación de un ambiente laboral positivo, donde se valore el desarrollo personal y profesional de los empleados. Según autores como Martínez (2020), la RSI interna se traduce en políticas que fomentan la capacitación, el bienestar emocional y la inclusión, lo que a su vez impacta directamente en la motivación y productividad del talento humano.

En este contexto, la entidad desempeña una función clave en su entorno. La comunidad reconoce esta influencia y es consciente de las repercusiones que tiene su comportamiento en el medio que la rodea. De este modo, aparece el concepto de responsabilidad social interna (RSI), que representa el compromiso de los empleados para alcanzar una mejor calidad de vida. Sanz (2022) describe este concepto como un grado de dedicación hacia el bienestar social, con el objetivo de que sea beneficioso desde el punto de vista económico, promoviendo así el desarrollo tanto del individuo como de la comunidad.

Para estos autores, la responsabilidad social interna implica un conjunto de responsabilidades prioritarias con todas las actividades organizacionales para que la actividad de la misma no influya de manera negativa en el entorno. Al respecto, Martínez et al. (2024) indica que la responsabilidad social interna (RSI) consiste en el grado de compromiso asumido por las organizaciones a los fines de contribuir con su personal, el desarrollo sostenible de sus operaciones, el cuidado de las familias, de sus trabajadores, la comunidad local y la sociedad en general para mejorar su calidad de vida, respetando la dignidad de la persona, las comunidades y su entorno.

Por consiguiente, se evidencia que la misma es conceptualizada considerando el desarrollo sostenible, el cual es fundamental para asegurar el progreso de las organizaciones en el entorno de interés donde se desarrollan en función de sus objetivos esenciales de competitividad o crecimiento. En el criterio de Ramírez et al., (2020), la responsabilidad social interna comprende un conjunto de deberes, obligaciones y compromisos, asumidos por los

trabajadores de una organización determinada con el propósito de maximizar los beneficios dentro del ámbito social, laboral, medioambiental y de los derechos humanos.

El conjunto de evidencias en el contexto de la Guajira colombiana se hace necesario la implementación de una cultura organizacional que priorice el bienestar de los empleados y la formación profesional resulta fundamental para fortalecer el desarrollo social y económico de la región. La responsabilidad social interna puede ser un motor para mejorar la calidad de vida de los trabajadores, sus familias y las comunidades locales, promoviendo un entorno laboral positivo y comprometido. Al adoptar políticas que fomenten la capacitación, la inclusión y el bienestar económico, las empresas pueden potenciar la motivación y la lealtad del talento humano, contribuyendo además al crecimiento sostenible de la Guajira.

Este enfoque también ayuda a que las organizaciones actúen de manera responsable con su entorno, respetando los derechos humanos y cuidando el medio ambiente. La responsabilidad social interna, por tanto, se convierte en una estrategia clave para lograr un desarrollo equilibrado y duradero en la región. Fomentar estos valores y prácticas fortalecerá tanto a las empresas como a la comunidad, generando un impacto positivo y duradero en la Guajira.

Gestión del talento humano

El talento humano es uno de los activos más valiosos de cualquier organización. El recurso humano es esencial para la gestión eficiente de los recursos en cualquier organización. La característica principal de una institución es contar con un equipo de trabajo capacitado, motivado y comprometido, enfocado en promover un entorno donde el aprendizaje sea un pilar fundamental para el crecimiento. Esto implica estimular la creatividad, las emociones, las experiencias, las metas y las aspiraciones de los empleados, con el objetivo de elevar su calidad de vida y favorecer su desarrollo integral.

En Chiavenato (2019), la investigación señala que la interacción entre los individuos y las instituciones se percibe como una relación marcada por la confrontación y el conflicto. Sostiene que las metas de las organizaciones, como obtener beneficios económicos, incrementar la eficiencia, maximizar la utilización de recursos y reducir gastos, suelen entrar en oposición con los intereses personales de los empleados, quienes buscan salarios justos y beneficios, condiciones laborales cómodas, mayor tiempo libre, seguridad en su empleo, así como oportunidades de crecimiento y desarrollo personal.

La solución era una de tipo ganar-perder; es decir, si una parte le quita todo a la otra, ésta se queda sin nada. y por medio de la realización de su estudio sobre la gestión

del talento humano dio como resultado que toda organización debe tener una mejora y un aprecio por su talento humano ya que va en conjunto con la organización al mejoramiento del desarrollo económico de ella.

En línea con lo anterior, Eraso y Zalazar (2022), la Gestión del Talento Humano se ocupa de las remuneraciones, beneficios y recompensas que reciben los empleados por su trabajo. Una adecuada administración de estas compensaciones es fundamental para el área de recursos humanos, ya que asegura la satisfacción laboral de los empleados, lo que contribuye a que la empresa logre atraer, mantener y retener a un equipo de trabajo eficiente. Si las compensaciones no son adecuadas, existe un alto riesgo de que los empleados decidan dejar la organización, lo que podría llevar a una necesidad urgente de contratación.

Este punto, es especialmente relevante en la Guajira, donde las compensaciones al talento humano del contexto no es tomado en cuenta para ocupar funciones importantes dentro de la empresa que le genere ingresos económicos suficientes que le permitan vivir una calidad de vida ajustada a las necesidades individuales y colectivas; de acuerdo con el Informe Sostenible por los derechos indígenas, Derechos Humanos (2021) enfatiza que el 66% de trabajadores son tercerizados los cuales no tiene relación directa con la empresa y no gozan de prestaciones ni licencias médicas por lo que puede ser un problema significativo debido a la falta de oportunidades influyendo en la sostenibilidad empresarial y su responsabilidad social interna para con los habitantes de la localidad.

Por otra parte, la organización sindical de los trabajadores del sector del carbón y las observaciones de Tobón (2020) señalan que la administración del recurso humano en la compañía Cerrejón se realiza de manera centralizada mediante contratos directos con la corporación minera multinacional, gestionándose desde diferentes regiones del país. Para mantener sus operaciones, la empresa requiere un total de 11.062 puestos, distribuidos en seis vicepresidencias y 433 departamentos gerenciales, ninguno de los cuales cuenta con personal indígena. La mayoría de los empleados en relación directa con la compañía residen en Mushaisa, que es la única comunidad en La Guajira que tiene acceso a servicios públicos las 24 horas del día. Su sistema de abastecimiento de agua obtiene parte del recurso del río Ranchería, lo purifica y lo distribuye a las familias, ayudándolas a sobrellevar las sequías, la contaminación y las largas distancias a las fuentes de agua.

La comunidad disfruta de los excelentes servicios públicos que brinda esta urbanización, gracias al subsidio completo de la compañía Cerrejón. Sin embargo, en La Guajira, según el Informe de Derechos Humanos de 2021, la situación es muy diferente: muchos niños fallecen por desnutrición y actualmente la comunidad enfrenta una marcada falta de oportunidades laborales. Los ingresos

familiares mensuales varían, siendo de aproximadamente \$100.000 pesos en seis comunidades, \$300.000 en trece comunidades, \$500.000 en tres, y solo una comunidad alcanza los \$1.000.000. La percepción general es que la presencia de Cerrejón ha generado más conflictos internos que beneficios, y se teme que continúe explotando las riquezas naturales y afectando lugares sagrados, como la laguna representativa.

A este respecto, en la formación y crecimiento de su fuerza laboral, las organizaciones no solo aumentan su capacidad competitiva, sino que también tienen la responsabilidad de apoyar el progreso económico y social de su comunidad. Ramírez (2020) es fundamental garantizar que todos tengan igualdad de acceso a oportunidades, eliminando cualquier obstáculo que limite su participación en ámbitos económicos y políticos, para que puedan aprovechar dichas oportunidades y beneficiarse de ellas plenamente.

En términos de igualdad los trabajadores, más allá de buscar recompensas por su rendimiento, también valoran que estas sean justas, lo cual complica aún más el tema de la motivación. Esto involucra que hay una inclinación a evaluar tanto el esfuerzo que realizan como los resultados que obtienen, así como a efectuar comparaciones con otros, sean o no parte de la misma organización; es el principio que reconoce que todas las personas tienen el mismo valor y deben recibir el mismo trato, sin importar su origen, género, condiciones socioeconómicas, creencias o cualquier otra característica.

Intersección entre la Responsabilidad Social Interna y la Gestión del Talento Humano

Desde principios del siglo XXI, los conceptos de “responsabilidad social empresarial” y “desarrollo sostenible” han cobrado una importancia significativa, reflejando su relevancia tanto para las empresas como para la sociedad. El desarrollo sostenible está vinculado al medio ambiente y se asocia con la Comisión Brundtland, que en 1987 lo precisó como un tipo de desarrollo que satisface las necesidades de las generaciones actuales sin poner en peligro la capacidad de las futuras generaciones para satisfacer las suyas. En lo que respecta a la responsabilidad social, en lo concerniente a la guía de norma ISO 26000, Preisler (2024) describe, esta responsabilidad como un enfoque que se fundamenta en identificar y valorar los intereses de las partes interesadas, dando importancia al entorno empresarial.

Considerando la relevancia y el significado de estos términos, varios autores, como Chiavenato, (2019) expresa: la responsabilidad social significa el grado de obligaciones que una organización asume a través de acciones que pro-

tejan y mejoren el bienestar de la sociedad en la medida en que procura alcanzar sus propios intereses. En general, representa la obligación de la organización de adoptar políticas y asumir decisiones y acciones que beneficien a la sociedad y Ramírez et al. (2020) abogan por la relación entre los dos conceptos y sugieren el uso del término empresa responsable y sostenible (ERS).

Partiendo del hecho que la responsabilidad social interna (RSI) se ha convertido en un concepto fundamental en la gestión empresarial contemporánea, especialmente en contextos donde el desarrollo del talento humano es crucial para el éxito organizacional, en la Guajira, Colombia, las empresas enfrentan desafíos únicos que requieren una atención especial hacia la RSI, no solo como un compromiso ético, sino como una estrategia para fortalecer la gestión del talento humano. De estas evidencias se pretenden la intersección entre la RSI y el talento humano en las empresas de esta región específicamente en las empresas de Carbones Cerrejón, analizando cómo la implementación de prácticas responsables puede contribuir al desarrollo y bienestar de los empleados, así como al crecimiento sostenible de las organizaciones y las comunidades.

Así, se pone de manifiesto que la responsabilidad social se entiende como un requisito indispensable que debe ser asumido por todos los miembros de las empresas, con el fin de alcanzar metas en los diversos aspectos del desarrollo social, humano y ambiental. En consonancia con esta perspectiva, según el criterio de López et al.:

La responsabilidad social interna (RSI), se enmarca en el respeto y dignificación de las condiciones laborales, en la valoración de las personas y en la potenciación del talento humano, lo que se ve revertido en el incremento de la motivación, el sentido de pertenencia y en la productividad y competitividad de la organización. (2019, p.35)

Por ende, es fundamental asegurar que los empleados de la organización actúen de manera apropiada en sus labores, buscando el bienestar social y ambiental para facilitar las mejoras significativas requeridas, con el objetivo de establecer una relación equilibrada con su entorno, tanto humano como natural. Por lo tanto, la responsabilidad social puede ser vista como la forma en que las empresas atienden las demandas de diferentes grupos de interés.

En el ámbito del desarrollo humano Velasco (2020) sostiene que la Responsabilidad Social Empresarial se define a través de dos perspectivas: La interna y la externa. La primera, de índole interna, está relacionada con el personal y abarca aspectos como la capacitación y habilidades de los empleados, la promoción de prácticas justas, el acceso equitativo a la información, el apoyo a la conciliación entre la vida laboral y familiar, así como la protección del medio ambiente y la preservación de los

recursos naturales y la segunda, la externa dirigida a la sociedad en general.

En el criterio de Martín, (2020). define la RSE Interna es una novedosa orientación, un punto de vista distinto, en línea con la RSE en general, que consiste, básicamente, en asumir la realidad social en general, la demanda comunitaria sobre las empresas, la sensibilidad social organizativa y la propiamente laboral, e insertarla en el corazón de la gestión empresarial de las personas. La Responsabilidad Social Empresarial Interna se enfoca en las circunstancias individuales y específicas de los trabajadores, las cuales influyen en el fortalecimiento del ambiente laboral y la cultura organizativa.

Por consiguiente, se observa en lo antes expuesto, que los autores al definir la responsabilidad social interna hacen referencia a un conjunto de obligaciones, deberes, conductas voluntarias, orientadas a generar beneficios para el grupo de trabajadores, así como a nivel de la conservación medioambiental; lo cual es posible a través de una acción conjunta de los recursos humanos y de la acción organizacional.

Conclusiones

La integración de la Responsabilidad Social Interna (RSI) y la Gestión del Talento Humano (GTH) es fundamental para la construcción de futuros sostenibles en las organizaciones, especialmente en regiones vulnerables como La Guajira, Colombia. La adopción de prácticas responsables contribuye no solo al bienestar de los empleados, sino también al desarrollo social y ambiental de la comunidad, promoviendo entornos laborales positivos y en armonía con la comunidad local.

La empresa Cerrejón, como uno de los principales actores en la economía de La Guajira, presenta desafíos en la implementación efectiva de prácticas de Responsabilidad Social Interna y Gestión del Talento Humano que favorezcan la inclusión, formación y bienestar de las comunidades indígenas, particularmente los Wayuu. La falta de acciones integradas y responsables puede generar impactos negativos en la calidad de vida y en la sostenibilidad del entorno social y ambiental.

La gestión efectiva del talento humano en la región requiere no solo de políticas de compensación y capacitación, sino también de un enfoque ético y equitativo que garantice oportunidades y condiciones justas para todos los empleados, incluyendo a los trabajadores tercerizados y comunidades indígenas. La desigualdad en la remuneración y las condiciones laborales limita el desarrollo social y la sostenibilidad empresarial.

La desconexión entre los objetivos empresariales, sociales y estatales en la operación de Cerrejón evidencia la necesidad de articular modelos de gestión responsables que integren los intereses de las comunidades, el medio ambiente y la economía. Solo mediante un enfoque ético, transparente y participativo se podrá avanzar hacia una sostenibilidad real y duradera en la región.

La intersección entre Responsabilidad Social Interna y gestión del talento humano en el contexto minero requiere de un compromiso genuino que fomente la inclusión, el respeto por los derechos humanos y la protección del entorno natural. La implementación de prácticas responsables puede potenciar el desarrollo humano, reducir desigualdades y fortalecer la responsabilidad social empresarial como un pilar para alcanzar la sostenibilidad en La Guajira.

Referencias Bibliográficas

- Alfonzo, I. (1994). Técnicas de investigación bibliográfica. Caracas: Contexto Ediciones.
- Arias, F. (2023). Investigación documental, investigación bibliométrica y revisiones sistemáticas. *Revista Electrónica de Humanidades, Educación y Comunicación Social (REDHECS)*, 31(22), 9-28. <https://ojs.urbe.edu/index.php/redhecs/article/view/3057>
- Barraza, A. (2023) Metodología de la investigación cualitativa. Una perspectiva interpretativa. Primera edición: enero de 2023 Editado en México ISBN: 978-607-99980-4-2
- Benderski, E. (2015). La logística inversa desde la óptica del desarrollo sostenible y responsabilidad social empresarial.
- Brundtland, G. (1987). Informe de la Comisión Mundial sobre Medio Ambiente y Desarrollo. Nuestro Futuro Común. Naciones Unidas.
- Caballero, A. (2023) Desarrollo sostenible: definición, objetivos y ejemplos. Disponible en: <https://climate.selectra.com/es/que-es/desarrollo-sostenible>
- Cerrejón (2022) Informe de sostenibilidad. Disponible en: <https://www.cerrejon.com/sites/default/files/202306/INFORME%20DE%20SOSTENIBILIDAD-2022.pdf>
- Cerrejón. (2023). Minería responsable para Colombia. Informe de gestión. Disponible en: <https://www.cerrejon.com/mineria-responsable#:~:text=MINER%-C3%8DA%20PARA%20LA%20GUAJIRA%20Y,y%20contratistas%2C%20y%20sus%20familias>.
- Chiavenato, I. (2019). Introducción a la teoría general de la administración. una visión global de la moderna administración de las organizaciones. McGraw-Hill. Interamericana Editores, S.A. México.
- Corte Constitucional de Colombia. Sentencia T-704/16. (2016) Sentencia T-704/16. Derechos de las comunidades étnicas. Disponible en: <https://www.corteconstitucional.gov.co/relatoria/2016/t-704-16.htm>
- Derechos Humanos (2021) Informe de las asesorías a las comunidades indígenas wayuu ubicadas en zona de afectación directa de la multinacional Cerrejón, en las etapas de la consulta previa bajo la sentencia t 704 2016 del mes de enero – febrero – marzo del 2021
- Eraso, Y. y Salazar, L. (2022). Beneficios de la gestión del capital humano empresarial y global. *Revista de Economía del Caribe*, (30), 10-33. <https://doi.org/10.14482/ecoca.30.340.085>
- Fernández, R., Gómez, L., y Martínez, A. (2021). Gestión del talento humano en la era digital: estrategias para el desarrollo organizacional. *Revista de Recursos Humanos y Gestión Organizacional*, 15(3), 45-60.
- Flores, A. y Herrera, A. (2025). Confianza y clima organizacional: Un vínculo esencial en el ámbito empresarial. *Revista Concordia*, 5(9), 16-30. <https://doi.org/10.62319/concordia.v.5i9.34>
- Fundación BAT Colombia (2025) La guajira. Disponible en: <https://www.fundacionbat.com.co/colombia.php?ID-Departamento=44>
- García, C. (2020) Responsabilidad social de la empresa Cerrejón en el departamento de la guajira. *Revista Interdisciplinar de Estudios en Ciencias Básicas e Ingenierías*. Año 2020, Julio- diciembre, Vol. (7) N° (2), pp. 36-51. ISSN 2389-9484. Universidad de La Guajira, Facultades de Ciencias Básicas y Aplicadas e Ingeniería. La Guajira-Colombia. Revista en Línea <http://revistas.uniguajira.edu.co/index.php/cei>
- Gómez, D., Barbosa E., y Téllez, C. (2023). Política pública en Colombia: La innovación social como estrategia de la Economía solidaria (2018-2022). Editorial Universidad de Chile.
- González, M. (2018). Responsabilidad Social Empresarial: Un Enfoque Integral. Editorial Universitaria.
- Grisales, M. (2020). Publicación: Condiciones laborales y su relación con la satisfacción laboral en colaboradores de una empresa de sector privado en la ciudad de Pereira. Disponible en: <https://repositorio.ucp.edu.co/entities/publication/832725f1-d3b7-48b0-bb45-ce1ff5e2d64a>

- Hernández, R. Fernández, C. y Baptista, P. (2018). *Metodología de la Investigación*. Editorial Mc. Graw Hill. México.
- Laverde, M., Almanza, C., Gómez, D. Y Serrano, C. (2020). El Capital Relacional como Recurso Diferencial y Valioso para las Empresas. *Revista Podium*, 37, 57-70. Disponible en: <https://doi.org/10.31095/podium.2020.37.5>
- Lizcano Prada, J., y Lombana, J. (2018). Responsabilidad Social Corporativa (RSC): reconsiderando conceptos y enfoques. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18(34), 119-134.
- López, C., López, S., Góez B., M. y Cano, S. (2024). Lo que dejamos atrás: Transformación de la identidad cultural Wayúu de la Guajira en el marco del conflicto y la migración de sus territorios a ciudades como Medellín. Trabajo de Grado. Tecnológico de Antioquia, Institución Universitaria. Disponible en: <https://repositorio.tdea.edu.co/handle/tdea/5741>
- López, L.; Rubio, G.; y Uribe, M.; (2019) Responsabilidad Social Interna: Una perspectiva del talento humano. Grupo de Investigación Desarrollo Económico y Empresarial de la Universidad del Tolima (GIDEUT) Facultad de Ciencias Económicas y Administrativas Universidad del Tolima.
- Martín Izquierdo, E. (2020) La Responsabilidad Social Empresarial Interna: Gestión Estratégica responsable De Los Recursos Humanos Disponible en> <https://trascender.unison.mx/index.php/trascender/article/view/80/83>
- Martínez, A. (2020). Talento Humano y Responsabilidad Social: Un Vínculo Necesario. *Revista de Gestión Empresarial*.
- Martínez, C. (2016). Responsabilidad social interna en empresas de Riohacha de La Guajira. Tesis de maestría en gerencia empresarial. Universidad Rafael Bellosillo Chacín. Venezuela.
- Martínez, C., Gómez D., Barboza, E., Avellaneda, Z., (2024) Diálogos entre la sostenibilidad ambiental en la gestión de proyectos de innovación social para un futuro sostenible. Disponible en: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=9701713>
- Mendoza, H. (2022). Impacto de la Capacitación en el Desarrollo Profesional en Organizaciones Ecuatorianas. *Revista científica Zambos*, 1(2), 51-66. doi: <https://doi.org/10.69484/rcz/v1/n2/27>
- Mendoza, L., Mendoza, E. y Sierra, A. (2019). Formación del talento humano en la industria minera. Universidad del Atlántico.
- Organización de las Naciones Unidas (ONU). (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. Naciones Unidas.
- Preisler, J. (2024). La responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad en la prensa escrita española: un análisis desde la comunicación empresarial. Disponible en: https://www.researchgate.net/publication/387498040-La_responsabilidad_social_corporativa_y_la_sostenibilidad_en_la_prensa_escrita_espanola_un_analisis_desde_la_comunicacion_empresarial
- Prieto Rodríguez, L., y Peña Tello, V. (2017). Disyuntiva entre Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y Creación de Valor Compartido (CVC): una alternativa de gestión responsable para el Cerrejón. Disponible en: <https://ciencia.lasalle.edu.co/server/api/core/bitstreams/b56c2dad-85b8-4ac0-b740-dc43abae5d78/content>
- Programa Presidencial de Derechos Humanos y Derecho Internacional Humanitario (2004)
- Ramírez, R I., Lay, N. D. y Sukier, H. B. (2020). Gerencia estratégica para la gestión de personas del sector minero de Venezuela, Colombia y Chile. *Información Tecnológica*, 31(1), 133-140. <http://dx.doi.org/10.4067/S0718-07642020000100133>
- República de Colombia. (2025). Agencia Nacional de Minería. Disponible en: <https://www.anm.gov.co/Cifras-historicas-para-Cerrejon>
- Saade, M. (2022) Sostenibilidad y responsabilidad social en Cerrejón. *Revista Minería y Desarrollo*, 15(2), 78-89. Dispone en: <https://ridum.umanizales.edu.co/xmlui/handle/20.500.12746/6048>
- Salcedo, V., Campuzano, J. Uriguen, A., Plaza, G. (2021) Responsabilidad social empresarial en el sector bananero de la provincia de El Oro – Ecuador. *Revista de Ciencias Sociales (Ve)*, vol. XXVII, núm. 3, pp. 394-403, 2021. Universidad del Zulia
- Sanz, W. (2022). Calidad de vida laboral y responsabilidad social corporativa interna en las empresas multinivel. *Ciencia Latina Revista Científica Multidisciplinar*, 6(1), 2139-2159. https://doi.org/10.37811/cl_rcm.v6i1.1640
- Severino González, P., Villalobos-Antúnez, J.V., González-Soto, N. y Ramírez-Molina, R. (2020). Perspectiva de la responsabilidad social empresarial de la salud pública chilena. *Revista Venezolana de Gerencia*, 25(92), 1397-1421. Disponible en: <https://produccioncientificcaluz.org/index.php/rvg/article/view/34271/36120>
- Sen, A. (2020). *La justicia económica en el siglo XXI*. Editorial Harvard.

- Tobón, S. (2020). Mushaisa: el nombre guajiro para los privilegiados. Sintracarbón. Boletines de prensa. Disponible en: <https://sintracarbon.org/negociacion-colectiva-2020/boletines-de-prensa-negociacion-colectiva-2020/mushaisa-el-nombre-guajiro-para-los-privilegios/>
- Velasco, M. G. (2020). Responsabilidad Social Empresarial: Un enfoque integral hacia la sostenibilidad. Editorial Académica.
- Vizuite Paz, D. (2023). Efectos de la Globalización en la distribución de ingresos y la desigualdad económica. *Bastcorp International Journal*, 2(1), 4–13. <https://doi.org/10.62943/bij.v2n1.2023.23>
- Zuñiga, P. (2012). Minería responsable en Colombia. *Revista Colombiana de Minería*, 8(3), 65-70.
- De Jongh Computing Systems, C. A (2018), Digitalizando a Finanzas: asumir lo digital o quedarse atrás... <https://www.djcs.com.ve/djcsnews/1807-digitizar-finanzas>
- EAE Business School (2021). Gestión financiera: 10 herramientas tecnológicas. <https://retos-directivos.eae.es/10-herramientas-tecnologicas-para-la-gestion-financiera-eficaz/>
- Gartner. (2023). El poder de la transformación digital. <https://www.gartner.es/es/tecnologia-dela-informacion/historias-de-exito-de-clientes/el-poder-de-la-transformacion-digital>.
- Ghosh, A. (2020). Finanzas digitales: una nueva era de servicios financieros. *Revista Internacional de Estudios Financieros*, 8(2), 30.
- Gitman, L. y Zutter. C. (2012). Principios de administración financiera. (12a. ed.) Pearson Educación. ISBN: 978-607-32-0983-0. https://economicas.unsa.edu.ar/afinan/informacion_general/book/pcipios-adm-finan-12edi-gitman.pdf
- Gomber, P., Kauffman, R. J., Parker, C. y Weber, B. W. (2018). Sobre la revolución fintech: interpretación de las fuerzas de la innovación, la disrupción y la transformación en los servicios financieros. *Revista de sistemas de información de gestión*, 35 (1), 220-250.
- Gomez, R (2015). Introducción a la Gestión Financiera. Dpto. Economía Financiera y Contabilidad. Universidad de Granada. <https://www.ugr.es/~rgomezl/documentos/publiclibros/Gestion-Financ/GestionFinanciera.pdf>
- KPMG. (2020). El futuro de las finanzas: cómo la transformación digital está remodelando la función financiera. <https://kpmg.com/de/en/home/insights/overview/digital-finance.html>
- Porter, M., y Heppelmann, J (2014). “Cómo los productos inteligentes y conectados están transformando la competencia”. *Revisión de negocios de Harvard*, 92(11), 64-88.
- PricewaterhouseCoopers, S.L. PwC (2019). Función financiera 4.0. Rediseñar las finanzas para la nueva era digital. <https://www.pwc.es/es/publicaciones/financiero/assets/pwc-funcion-financiera-40-redisenar-finanzas-nueva-era-digital.pdf>
- Prescott, L. (2015). *The Cloud Wars: Cómo ganar la competencia de plataformas de próxima generación*. Wiley.
- Ross, A., Westerfield, R., Jaffe, J. y Jordan, B (2018). Finanzas corporativas (11a. ed.). México, D. F.: McGraw-Hill Interamericana. Recuperado de la plataforma E-Libro en Biblioteca Digital Universidad del Valle de Atemajac.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. XI. No. 1

Junio 2025

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

La Revista Innovación y Gerencia es una publicación semestral de la Universidad Dr. José Gregorio Hernández (UJGH), que surge con el propósito de convertirse en una importante referencia entre los órganos de difusión universitarios que existen en la actualidad. Publica artículos científicos, ensayos, críticas de libros, sobre aspectos asociados con procesos de innovación. En los cuales se presentan conocimientos novedosos, nuevas ideas y experiencias teórico-prácticas, que contribuyen con las diferentes disciplinas del conocimiento. Además, abarca temas relacionados con la gerencia, término con gran auge en los tiempos actuales, desde la perspectiva de entender nuevos retos y formular estrategias orientadas a dar respuestas a los procesos de transformación que experimenta la sociedad moderna. Las contribuciones científicas difundidas en este medio, serán el resultado de investigaciones teóricas o experimentales de carácter inédito y original. La revista está dirigida a investigadores, catedráticos, profesionales, estudiantes y el público en general, interesados en ampliar sus conocimientos sobre temas de actualidad y relevancia en las áreas primordiales del desarrollo social.

Tiene como misión contribuir con la difusión y promoción permanente de la producción intelectual, desde la perspectiva de presentar nuevos aportes dentro de los procesos de investigación y divulgación académica. Su visión está orientada a proyectarse como un órgano de divulgación de reconocido prestigio en la comunidad académico-científica, capaz de afianzar el desarrollo y ejecución de importantes retos en materia de generación de conocimientos.

Objetivos:

- Dar a conocer la producción intelectual, mediante la publicación de trabajos de calidad y adaptados a una nueva visión de la ciencia, orientada a la búsqueda de nuevos conceptos y paradigmas.
- Fomentar la investigación científico - técnica.
- Incentivar a los docentes e investigadores a desarrollar diversas líneas de investigación mediante las cuales se ejecuten proyectos viables.
- Propiciar un medio editorial en el cual puedan confrontarse ideas y criterios vanguardistas vinculados con las diversas áreas del saber.
- Promover el intercambio de información con otras instituciones dedicadas a impulsar el progreso científico de la región y el país.

Esta publicación se cuenta indizada en:

Latindex (América Latina, el Caribe, España y Portugal)
Advanced Science Index
Mir@bel "(RE) CUEILLIR LES SAVOIRS"

INNOVACIÓN Y GERENCIA
Universidad Dr. José Gregorio Hernández.
Decanato de Investigación y Postgrado. Dirección del Fondo Editorial.
Calle 89B entre Av. 15 Delicias y Av. 14C. Maracaibo, estado Zulia Venezuela.
Correo electrónico: fondoeditorial@ujgh.edu.ve.



INNOVACIÓN Y GERENCIA
Revista científica arbitrada
Universidad Dr. José Gregorio Hernández
Maracaibo - Venezuela

Vol. XI. No. 1

Junio 2025

ISSN 3005-5172

Publicación semestral

Depósito Legal: ZU2023000012

Tabla de Contenido

Editorial

Artículos

- **Capacitación, teletrabajo y desempeño en la banca universal durante la pandemia covid-19** 8
Training, telework and performance in universal banking during the covid-19 pandemic
Nilson Chirinos, Billy Gasca, Dalmiro Ortega
- **Liderazgo ético del gerente educativo y responsabilidad social institucional** 17
Ethical leadership of the educational manager and institutional social responsibility
Emily Montiel, Yeixy Contreras
- **Competencias digitales y relaciones sociales: Claves para la modernización de las organizaciones públicas en el siglo XXI** 23
Digital competencies and social relationships: keys to the modernization of public organizations in the 21st century
Franklin Sandoval, Juan Javier Sarell Galarraga
- **La gestión logística eficiente como base para el sostenimiento en las PYMES** 34
Efficient logistics management as a basis for sustaination in smes
José Rodrigo Bermúdez Gómez
- **Transformación digital en la gestión financiera: Impulsando la competitividad y sostenibilidad de las PYMES** 41
Digital transformation in financial management: boosting the competitiveness and sustainability of smes
Marieugenia Fernández, José Reyes, Yenitza Inciarte
- **Competencias laborales para la gestión de calidad** 48
Work skills for quality management in automotive spare parts sales
Andreina Salazar, Jenny Guerra
- **Neurosupervisión Educativa: Modelo Innovador en el Ámbito Educativo** 58
Educational neurosupervision: innovative model in the educational field
Luis García
- **Relevancia de la Interdisciplinariedad en la Formación de Profesionales en Virología** 63
Relevance of interdisciplinarity in the training of professionals in virology
Yessica Y. Torres P, Maribel Josefina Castellano González
- **Rasgos de personalidad en estudiantes de la mención orientación residentes en Venezuela** 72
Personality traits in students of the guidance mention residing In venezuela
Sánchez de Gallardo, Marhilde. Pirela de Faria, Ligia
- **Un futuro sostenible. Intersección entre responsabilidad social interna y gestión Del talento humano** 79
A sustainable future. The intersection between internal social responsibility and human talent management
Zuley Martínez Epiayú, Yanelis Margarita Ramos Márquez
- **Robótica educativa en la formación integral: Indicadores de competencias y creatividad** 90
Educational robotics in integral education: competency and creativity indicators
Luis Reyes