

EL ROL DEL TALENTO HUMANO EN LAS ORGANIZACIONES: UNA PERSPECTIVA DESDE EL ENFOQUE DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

*Teófilo Omar Boyano Fram*¹

*Carlos Vicente Ramírez Molinares*²

*Diego Cardona-Arbelaes*³

RESUMEN

Las organizaciones buscan ante todo ser reconocidas por su aporte que le hacen a su entorno, la Responsabilidad Social Empresarial más que una conceptualización se ha convertido en una herramienta a la que todo empresario que desea permanecer en el mercado y que busca posicionar su empresa, la aplique para ser aceptada tanto por sus grupos de interés, su talento humano y para las demás personas del entorno, este artículo tiene como propósito señalar los referentes que se están dando en cuanto a RSE y el efecto que ha traído, además de revisar cómo ven a las organizaciones cuando cumplen de manera ética sus compromisos sociales; se acudió a bases de datos y se hizo mediante un análisis hermenéutico, en que se logra concluir que las empresas socialmente responsables no sólo contribuyen al posicionamiento de marca, sino su reputación les permite ser aceptadas y valoradas por la calidad y eficiencia en la formación del talento humano y su efecto sobre el bienestar del entorno.

PALABRAS CLAVE

Empresa; Estrategias; Gestión del Talento Humano; Organizaciones; Responsabilidad Social.

ABSTRACT

Organizations seek above all to be recognized for the contribution they make to their environment, Corporate Social Responsibility, more than a conceptualization, has become a tool that every businessman who wishes to remain in the market and who seeks to position his company, apply to be accepted by its interest groups, its human talent and by other people in the environment, this article aims to point out the references that are being given in terms of CSR and the effect it has brought, in addition to reviewing how they see to organizations when they comply ethical manner their social commitments; Databases were used and it was done through a hermeneutic analysis supported by qualitative-quantitative data. It was concluded that socially responsible companies not only contribute to brand positioning, but their reputation allows them to be accepted and valued for quality. and efficiency in the training of human talent and its effect on the well-being of the environment.

1 Docente de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad Libre, Cartagena, Colombia.

2 Docente de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.

3 Docente de la facultad de Ciencias Económicas de la Universidad de Cartagena, Cartagena, Colombia.

KEYWORDS

Company; Strategies; Human Talent Management; Organizations; Social Responsibility.

INTRODUCCIÓN

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se ha estudiado desde hace más de 40 años, se ha dado contradicciones y coincidencias, algunos sostienen que se da por la ausencia del estado, otros que el estado debe contribuir a su bienestar y proteger a las empresas. Con la liberación de la economía en los años 80 y 90, el rol del estado onisciente comienza a cambiar y las naciones comienzan a revisar su modelo económico, al tiempo que las grandes corporaciones incursionan en los diferentes mercados y se encuentran con ordenanzas, declaratorias y políticas multilaterales que propenden por un bienestar mayor, a lo que conllevó a tener una relación más armónica con su entorno, en un principio; la situación se hizo más interesante al encontrarse con comunidades que revisaban no sólo su efecto en el entorno, sino también cómo estaba su talento humano.

Por eso reviste la importancia de tener una aproximación a lo que abarca la RSE y su efecto sobre el Talento Humano, se buscará de igual manera en la RSE su ámbito y cómo se encuentra y las características o atributos más relevantes que se le vienen dando, al igual que se revisará la literatura relacionada con la temática con la finalidad de compararla y contrastarla con otros conceptos, incluyendo con qué se le asocia y cuál es el enfoque diferenciador de la RSE como tendencia administrativa; el punto de encuentro más relevante se dará conocer desde la revisión y el análisis hermenéutico que se haga.

En primera instancia se le asocia a su incidencia o lo que impacta en su gestión o accionar a la sociedad, al entorno, también a dónde se da su radio de acción, otros sostienen que queda muy limitado tratarlo desde ese punto de vista, ya que lo simplifican a un contexto muy reducido, sabiendo que la empresa adquiere bienes o hace uso de servicios y por ende va más allá de su lugar geográfico.

En el ámbito productivo, en los últimos 5 años, aunque se ha abierto empresas, también han cerrado, como es en el caso colombiano se han creado más de 174.937 empresas según el Registro único Empresarial y Social. RUES, señalados en Confecámaras. Red de Cámara de Comercio (2024). Entre las razones por lo que ha sucedido eso es en parte por mala planificación y no tener una adecuada financiación para el crecimiento y la sostenibilidad, gran parte de las empresas a nivel mundial son microempresas, a nivel nacional, en Colombia, más del 80% son micro negocios se enfrentan al reto de cualificar sus colaboradores, en parte por la disponibilidad de recursos, en parte por la falta de capacitación de los propios emprendedores al no tener cultura de empresarios.

No obstante, cuando los empresarios se dieron cuenta que era mejor enfocar sus negocios a capacitar sus colaboradores, la Gestión del Talento Humano hizo su incursión, eso ocurrió antes de finalizar el segundo milenio, específicamente en el año de 1997, McKinsey & Company lo dieron a conocer, aunque se le atribuye desde la empresa Softscape, siendo David Watkins el que lo hizo más visible ante las comunidades, específicamente por medios impresos reconocidos.

Aunque a mediados de Siglo XX, ya se le llamaba departamento de personal, cambiando el paradigma de factores de producción clásico, al incluir al conocimiento como el gran factor de producción, y ese conocimiento está en el hombre y sus destrezas; en otras palabras, el conocimiento de las personas cuando se pone en práctica tiene un impacto no solo en la organización, sino que ella impulsa al desarrollo endógeno y al mismo tiempo hace que la empresa cumpla con su rol social, pues cada que se cierra una empresa, arrastra consigo no sólo un lugar que estaba en la mente del usuario, también a todo su talento humano comprometido con ella y quien dependía de ella.

METODOLOGÍA

Este artículo se hizo mediante un análisis cualitativo y de corte hermenéutico, en él se aplica la inducción a partir de datos relacionados con RSE y su enfoque hacia el Talento Humano, revisando opiniones y entrevistas a personas versadas, de igual manera se revisa revistas de circulación masiva y artículos y ponencias relacionada a la temática en la plataforma Google Scholar, mediante un diseño exploratorio y de carácter descriptivo a partir de las prácticas de RSE aplicadas al Talento Humano en MiPymes, para hacer un análisis de datos cualitativos y con lineamiento éticos.

ANÁLISIS Y RESULTADOS

A continuación se presentan los resultado del análisis sobre la responsabilidad social de las empresas y el papel del talento humano a partir de la revisión teórica sobre dichos conceptos; en ese orden es importante precisar que existen algunas características que hacen que realmente una empresa sea responsable y saber cuál es el objeto o lo que buscan las empresas con esa responsabilidad, por qué se ha volcado las empresas en no sólo alcanzar el éxito empresarial, cómo incide en el entorno y especialmente sobre sus colaboradores, son aspectos que se tratarán en este artículo, además este artículo tiene como propósito revisar el enfoque teórico de la Responsabilidad Social Empresarial y su incidencia en la Gestión del Talento Humano, en él también se pretende revisar la literatura existente y los avances que se han dado desde el concepto de gestión humana, hasta las empresas socialmente responsables y a su vez se pretende revisar qué relación hay entre la gestión del talento humano y la responsabilidad social empresarial que se debe asumir en las organizaciones.

En ese sentido entonces las empresas consideradas responsables socialmente están muy pendientes de qué van a dejar a las futuras generaciones, cómo afectan o generan bienestar en su entorno y sobre todo en la dignificación de las personas, aspectos laborales como el llamado trabajo formalizado, inversión en sus colaboradores para que a su vez retribuyan competitividad o sostenibilidad son aspectos relevantes.

Las empresas que se preocupan por comunidades con carencias, limitaciones y poco acceso a bienestar, colaboran con su aporte a crear cambios positivos, no necesariamente con asistencialismo, sino generando fuentes de ingresos, sensibilizando a la comunidad a la importancia de entrar en el encadenamiento productivo. El reto entonces son gestiones medibles, verificables y con ética que corroboren las mismas comunidades su indudable aporte al crecimiento del entorno. Lo anterior se da a partir de construir confianza, menos imágenes fotográficas y más resultados.

Otro aspecto que se necesita para fortalecer la RSE es con su proceder, sea tan transparente que la misma comunidad pueda con hechos reconocer su gestión en pos de ella. Las acciones para mitigar el impacto ambiental deben verse, en el antes y después. Por tal razón la empresa o las organizaciones que se interesan por su entorno y la conocen sus necesidades más sentidas, al escucharlas, participar en comités conjuntamente, construyen confianza, lo importante además para las empresas está en que, si los propios colaboradores son tratados dignamente y formalizados, la reputación de la organización crece de manera significativa.

Por otro lado, es vital dejar ver el compromiso con sus colaboradores, el monitoreo que se les hace para que estén trabajando adecuadamente, la independencia que muestran respecto a su autonomía para producir, fruto de su gestión adecuada, consensuadamente, mitiga en gran manera tensiones y posibles paros, ya sean internos o externos, pues si la organización trata justamente a sus colaboradores y a su vez no impacta negativamente el entorno, la misma comunidad en caso de una política pública que la desfavorezca, saldrá a defenderla por su aporte innegable de bienestar.

Entre algunos referentes relacionados con el enfoque de la RSE para potencializar el Talento Humano están:

Calderón-Hernández et al. (2023) y Cardona-Arbeláez et al. (2018) revisan en Colombia la importancia de la gestión humana, considerándola muy estratégica para las empresas y de gran importancia para alcanzar el éxito en ella, ya que son los seres humanos los grandes impulsores de todas las actividades y en el caso de los miembros de Colfeyuca en Sucre, los ha llevado a unirse y propiciar capacitaciones que favorecen a los asociados.

Cuando se trata de revisar más ampliamente el concepto de RSE es necesario referir lo que inferen algunos autores al respecto, en ese sentido, Heincke (2005) se había interrogado sobre la responsabilidad social empresarial en Colombia y si realmente hace contribución a la sostenibilidad del país, revisando las políticas que promueven los gobiernos, el cumplimiento de los empresarios en procura de bienestar, unido al bien común de los colombianos, reiterando que se necesita el aporte de todos los miembros de la empresa, estos son los llamados colaboradores y en última instancia de todos.

Calderón y Pulido (2022) revisan el concepto de RSE y el mundo real, entre otros aspectos destacan que se ha circunscrito a su impacto social del entorno y no en repotenciar la organización y a todas las comunidades en que tiene injerencia la empresa. Google, Mercado Libre, Microsoft y Nestlé; Natura e IBM son las empresas a nivel mundial más reconocidas por ser responsables socialmente de acuerdo a su enfoque.

En América latina, de Mavárez (2022) sostiene que una de las tres grandes columnas que empujan el desarrollo económico es la RSE, unido a la educación, el emprendimiento y crecimiento económico. Crespo (2010) sostenía que, aunque se aplicaba mucho el concepto de Responsabilidad Social Empresarial en el ámbito de los negocios, se interesa por indagar sobre las verdaderas acciones que se deben tener en cuenta y además la conceptualización y las buenas prácticas en Latinoamérica.

En Colombia y en el ámbito de la salud, Romero María et al. (2022) hacen una revisión sistemática en la línea de tiempo, es decir, desde el año 2011 al 2020, de cómo se ha llevado la RSE en empresas del

sector salud en Colombia, el país comienza a aplicar la RSE la ley 1122 fue la que incluyó al sector salud con las RSE y se hizo a partir del año 2007, mientras que en Ecuador, Calle Castro et al. (2022) revisan el contexto de la RSE en Hospitales privados, Aguirre et al. (2016) en donde expresan los atributos que se deben tener en cuanto a las prácticas en RSE, hecho en el Hospital San José en Bogotá; mientras que Bejeguen et al. (2021) y Calle Castro et al. (2022) desde Ecuador hacen un comparativo entre RSE y GTH y su relación con la ética de las organizaciones, sostienen que una adecuada gestión del Talento Humano conlleva a una labor idónea, incluyendo a los colaboradores a poner en práctica una conducta adecuada en el sector público; mientras que desde el ámbito del sector salud revisan cómo la RSE coadyuva a la prestación de un buen servicio, siendo la entidad pública.

Mientras que por su parte, Peláez-León y García-Solarte (2014), Litardo et al. (2016) y Franco et al. (2017) en Colombia, revisan el concepto de gestión humana y la responsabilidad social empresarial, conllevando a un enfoque estratégico, por parte de los interesados, de tal manera que mediante estudio de caso, los autores señalan que debe ser una estrategia transversal en donde todo el talento humano contribuye al desarrollo de dicha estrategia que puede aplicarse en cualquier subsector de la economía, incluyendo la diversidad de género y la diversidad cultural.

En casos más puntuales y mediante investigación de campo, Agudelo et al. (2020) realizan la investigación en empresas del sector terciario o de servicios en el departamento del Valle del Cauca, específicamente en 7 empresas, al ser beneficiadas tributariamente; aunque no muestran la relación que existe entre beneficios tributarios e impacto financiero por parte de la gerencia, en contraste si se da: un clima laboral de bienestar, libertad de asociarse a fondo de empleados y actividades recreativas, grupos culturales y deportivos; también reconocen en el estudio que la muestra no es significativa, pero si veraz en materia de RSE, Rojas-Martínez et al. (2020) resaltan la calidad de servicio como el elemento diferenciador que toda empresa debe tener si asume la RSE.

Existen además otros autores como Azuero-Rodríguez et al. (2022) quienes hacen un estudio en el mismo departamento del Valle del Cauca y dejan entrever que a pesar que las empresas se llevan a cabo buenas prácticas de RSE, los colaboradores no todos están al tanto, en parte por la carencia de mayor divulgación de dichas actividades; no obstante, una buena práctica sobre un pequeño grupo genera también externalidades positivas al captar la atención de los otros grupos y enfocarse a alcanzar esos beneficios. Fajardo et al. (2022) hacen un estudio en un Municipio llamado La Plata en el departamento del Huila, en el cual las empresas si se han interesado y cumplen con ella, especialmente en lo ambiental, aunque tiene el limitante de ser meramente voluntaria.

Campo et al. (2022) revisan las empresas que prestan servicios en Colombia y su RSE en donde señalan que las empresas de servicios públicos en el país si cumplen con RSE, pero a su vez les falta cobertura, ya que los servicios públicos son creados para dar calidad de vida y bienestar a las comunidades. Pertúz (2018) resalta la ética que debe ser un elemento imprescindible en la RSE y un talento humano que refleja credibilidad, las empresas colombianas como: Ecopetrol, Bancolombia y Nutresa, son reconocidas en ese orden por: su aporte al cuidado del medio ambiente, a enfocarse en la atención al cliente y por enfocar sus productos a la alimentación.

En contraste, Villegas et al. (2022) van más allá de la ética y le denominan a la RSE como la hipocresía corporativa cuando las empresas se dedican a mostrar lo que en ocasiones lo que realmente no lo son. Además, Barradas, G. (2022) asocia la responsabilidad social empresarial con la economía circular, pues si las empresas se certifican en materia de buen uso de producciones limpias, cumplen con su responsabilidad social como empresas, ya que generan poco desperdicio y mitigan su impacto ambiental.

Las empresas necesitan invertir en la capacitación de su recurso humano para potencializarla a su talento humano, en inversión de su desarrollo profesional y que puedan administrar el tiempo para distribuirlo entre el trabajo y el hogar, unido a la ausencia de la discriminación y el enfoque de género y además del trabajo inclusivo que involucra personas en condición de discapacidad Rubio Guerrero et al. (2023).

Barreras (2020) señalan que se pueden promover curso virtuales y presenciales, unido al diseño de manuales de gestión del talento humano, si se utilizan adecuadamente podrán contratar personal idóneo, sin descartar el ir formándolos.

Rojas-Martínez et al. (2020) señalan que hay que prestarle más atención a la calidad del servicio en las mipymes si lo hacen de manera eficiente y con calidad, entonces cumplen con la RSE. Fonseca et al. (2024) revisa la RSE en las organizaciones deportivas y corroboran mediante datos el efecto que tiene la RSE en dichas organizaciones, sólo en Europa su gran contribución permite apoyar a muchas comunidades.

Quinapanta et al. (2018) y Fram y Licona (2020) resaltan el uso de las tecnologías que apoyan a la gestión adecuada de las empresas mediante la adecuada gestión administrativa y logística que le da competitividad y calidad de servicio.

Muñoz (2021) señala que el verdadero sentido de la RSE debe darse desde dentro de la organización cuando demuestra que tiene un talento humano con calidad de vida. Mocha-Román (2023) sostiene que el perfil estratégico del talento humano está determinado por su aporte que le hace el empresario y a su vez permite que sea socialmente responsable con el mismo grupo y su entorno ambiental. Mondragón (2021) señala que la RSE se puede revisar desde tres ámbitos, universitaria, empresarial y gubernamental, por lo cual convergen organizaciones privadas y públicas y no sólo le son propias a empresas o empresarios privados o particulares. Martínez et al. (2020) sostiene que las cooperativas también deben cumplir con la RSE de sus cooperados.

Según Revista MERCADO. (2024), las empresas con RSE reconocidas a nivel mundial y no necesariamente en orden jerárquico están:

Tabla 1.
Empresas con RSE Integral

Nombre de la empresa	Aporte en RSE
Google	Junto a YouTube invertirá 13.2 millones de dólares para verificar datos
Grupo Bimbo	Promueve dietas saludables, con perfiles nutricionales
IBM	Trabajar en el 40% de la población mundial que necesita acceso digital, con aprendizaje digital y disminuir brechas

Nombre de la empresa	Aporte en RSE
Mercado Libre	Biomás latinos, para biodiversidad y lucha contra cambio climático
Microsoft	Descarbonización y trabajar en riego climático
Natura	Impacto de empaques, ingredientes sostenibles y la inversión en regeneración
Nestlé	50 millones de personas para mejora vida saludable y luchar por impacto cero en planeta

Fuente: <https://revistamercado.do/mercado/empresas-responsabilidad-social/>

Se resalta la labor medible y corroborable de Nestlé a partir de la calidad de sus productos, en especial para la nutrición de los bebés y adultos mayores y la población en general y la gran multinacional Microsoft que trabaja con la descarbonización o lo que se conoce como la huella de carbono.

En Colombia las empresas con RSE que más captan talento humano según LR. (2024) están:

Ecopetrol, Bancolombia, Nutresa y Alpina; Bavaria, Sura, EPM y Nestlé; las empresas tienen una tradición en Colombia y gran reputación, son los propios colaboradores los que midieron la calidad laboral y la reputación que le tiene desde el interior de la organización, unido a cómo los perciben como empleadores.

A nivel sectorial las empresas en el sector agroindustrial de mayor reputación por su compromiso con el Talento Humano están: Grupo Manuelita, Grupo Bios y Agroindustrial Rio Paila Castilla; a nivel de aseguradoras, la ya mencionada Sura, unidas a Seguros Bolívar y Allianz Colombia, en alimentos están: Alpina, Nestlé y Colombina, unida Nutresa que ya se mencionó.

En el de Asociaciones y Corporaciones está la Federación Nacional de Cafeteros, en Automotriz están: Renault, Sofasa, Toyota y Mazda. En Auditorías y Consultorías está: McKinsey & Company y Deloitte. En Bebidas Bavaria y Postobón, llama la atención que no aparece Coca Cola. En belleza y cosméticos está Familia- Essity. En Cajas de Compensación están: Comfama, Colsubsidio, Compensar y Cafam; y en Comercio Electrónico están: Mercado Libre, Rappi y Amazon.

CONCLUSIONES

Las redes sociales y el internet de las cosas han hecho que las organizaciones enfoquen su RSE a la adecuada gestión de su talento humano, no sólo capacitándolo, sino también ofreciendo bienestar o calidad de vida que repercute en la adecuada atención al cliente, la construcción de la reputación, el posicionamiento de la marca y fidelización de clientes como de colaboradores. Las mipymes tienen el reto de fortalecer su talento humano para potencializar sus negocios y generar confianza entre sus colaboradores. La RSE no sólo se revisa en empresas del sector industrial y debe haber congruencia entre RSE y calidad de bienestar en su talento humano.

Referencias

Aguirre, E. E. B., Rodríguez, Y. K. Y., & Martínez, E. A. A. (2016). Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá DC, Colombia. *Repertorio de medicina y cirugía*, 25(2), 109-117.

- Agudelo Orrego, B. E., Cajigas, M., & Torres Valdivieso, M. E. (2020). Prácticas de responsabilidad social en empresas de servicios del Valle del Cauca, Colombia. *Revista Espacio*, 41(41), 153-172.
- Azuero-Rodríguez, A. R., García-Solarte, M., & Garibello-García, D. (2022). Prácticas de Responsabilidad Social Empresarial dirigidas a los stakeholders en PYMEs del Valle del Cauca: literatura vs práctica. *Entramado*, 18(2).
- Barradas, G. (2022). Economía circular como acercamiento hacia la responsabilidad social de la empresa: una revisión semi-sistemática. *Gestión y Gerencia*, 16(1), 7-26.
- Barreras, I. Z. (2020). La gestión del talento humano: Una necesidad para el desarrollo de las organizaciones. *Revista electrónica sobre cuerpos Académicos y Grupos de Investigación*, 7(14), 21-42.
- Bedoya, C. A. T. (2022). Complejidad de la responsabilidad social empresarial del turismo en el ámbito de la construcción de paz en Colombia. *Ene*, 18(34), 1-16.
- Bejeguen, J. D. R. B., Pinoargote, J. M. C., Abad, S. P. S., & Vásconez, S. S. V. (2021). Gestión estratégica de talento humano y su vínculo con la responsabilidad social y ética de las empresas públicas de Ecuador. *Revista Ciencias Pedagógicas e Innovación*, 9(2), 91-98.
- Calderón, M. A. G., & Pulido, R. A. P. (2022). Responsabilidad Social Empresarial Interna: entre el imaginario social y lo real. *PsiqueMag*, 11(2), 22-30.
- Calderón-Hernández, G., Vivares, J. A., & Clemencia Naranjo, J. (2023). Gestión humana en Colombia: nivel de desarrollo de la función y de sus prácticas. *Estudios Gerenciales*, 39(166), 77-92.
- Calle Castro, A. K., Erazo Álvarez, J. C., & Vásquez Erazo, E. J. (2022). Impacto de la responsabilidad social empresarial en las instituciones de salud privadas de Azogues, Ecuador. *Revista Universidad y Sociedad*, 14(5), 621-629.
- Campo, F. Z., Ruiz, V. M., & Cardoza, B. G. M. (2022). Responsabilidad social empresarial de las empresas de servicios públicos en Colombia. *Revista Semillas del Saber*, 1(1), 167-178.
- Cardona-Arbeláez, D., Alzate-Alvarán, J. C., & Lora-Guzmán, H. (2018). Estrategias para la gestión del talento humano en las asociaciones de yuqueros adscritas a Colfeyuca en Sucre, Colombia. *Revista de investigación, desarrollo e innovación*, 9(1), 9-18.
- Crespo Razeg, F. (2010). Entre el concepto y la práctica: responsabilidad social empresarial. *Estudios gerenciales*, 26(117), 119-130.
- Confecámaras. Red de Cámara de Comercio. (2024). Vicepresidencia de Competitividad y Cooperación. <https://confecamaras.org.co/images/Informe-Dinamica-de-creacion-de-empresas-2023.pdf>

- de Mavárez, A. A. (2022). Editorial Educación, emprendimiento, responsabilidad social y crecimiento económico: Pilares fundamentales para el desarrollo en América Latina.... Revista de Ciencias Sociales (Ve), (6), 10-16.
- Fajardo, O. P., Lemus, M. Y. C., & Parra, Ó. A. B. (2022). La responsabilidad social, crecimiento de las empresas y medio ambiente en las pymes de La Plata, Huila (Colombia). Revista perspectiva empresarial, 9(2), 104-109.
- Fonseca, I., Bernate, J., & Cabanzo, C. (2024). Medición de la Responsabilidad Social Corporativa en organizaciones deportivas: desarrollo y validación de escala, estudio piloto Measuring Corporate Social Responsibility in sport organizations: scale development and validation, pilot study. Retos, 53, 58-68.
- Fram, T. O. B., & Licona, J. M. (2020). Almacenamiento de talla mundial: Aspecto clave de la competitividad para las ciudades. *Ad-Gnosis*, 9(9), 135-152.
- Franco, M. D. C., Espinoza Carrión, C. D. R., & Pérez Espinoza, M. J. (2017). La responsabilidad social empresarial y su vínculo con la gestión del talento humano en las organizaciones. Revista Universidad y Sociedad, 9(1), 114-119.
- Gil, A. V. H., Camargo, Y. I. B., Castiblanco, A. M. O., & Ocampo, O. L. (2020). Gestión de la innovación en empresas de economía solidaria de Caldas-Colombia. *Económicas CUC*, 41(2), 65-82.
- Heincke, M. (2005). La responsabilidad social empresarial:¿ una herramienta para el desarrollo local sostenible en Colombia?. Revista opera, 5(5), 55-74.
- Hernández, J., Díaz, J. G., Arbeláez, D. A. C., & Quintero, J. (2020). Responsabilidad social empresarial en una caja de compensación familiar en Colombia. *Orbis: revista de Ciencias Humanas*, 16(46), 130-141.
- Lemus-Quintero, J. A., & Carrascal-Delgado, F. A. (2018). Las acciones de responsabilidad social empresarial en Colombia. Revista Científica Profundidad Construyendo Futuro, 9(9), 16-24.
- Litardo, B. I. D., Ross, W. A. B., & Choez, C. G. P. (2016). Responsabilidad social corporativa y gestion del talento humano. Revista Publicando, 3(7), 389-397.
- Lizcano-Prada, J., & Lombana, J. (2018). Responsabilidad Social Corporativa (RSC): reconsiderando conceptos y enfoques. *Civilizar Ciencias Sociales y Humanas*, 18(34), 119-134.
- López, M. Y. N. (2020). Responsabilidad Social Organizacional: estado del arte y tendencias. Gestión y Desarrollo Libre, 5(10).

- LR. (2024). Ecopetrol, Nutresa y Bancolombia las empresas que más atraen y fidelizan talento. <https://www.larepublica.co/empresas/las-empresas-que-mas-atraen-y-fidelizan-talento-en-colombia-2024-3883895#:~:text=Hacienda-,Ecopetrol%2C%20Bancolombia%20y%20Nutresa%2C%20las%20empresas%20que,m%C3%A1s%20atraen%20y%20fidelizan%20talento&text=Hoy%20se%20public%C3%B3%20la%20quinta,talento%20en%20el%20mercado%20colombiano.>
- Martínez, A. P. P. (2016). La práctica de la responsabilidad social empresarial en la minería Latinoamericana. *Revista Pensamiento Gerencial*, (4).
- Martínez, W. C., Romero, A. B., Donado, M. G., & Ariza, O. H. (2020). Responsabilidad social empresarial en las cooperativas multiactivas de Barranquilla: dimensión interna. *Criterio Libre*, 18(33), 203-222.
- Mercado. 10 empresas que practican la responsabilidad social integral. <https://revistamercado.do/mercado/empresas-responsabilidad-social/>
- Mocha-Román, V. J. (2023). Rol estratégico de la administración del TTHH en la aplicación de la Responsabilidad Social Empresarial. *Portal de la Ciencia*, 4(1), 139-151.
- Mondragón, W. M. V. (2021). Responsabilidad social: cara y contracara. *Regunt*, 1(2), 127-136.
- Muñoz, L. D. C. (2021). Responsabilidad social empresarial y el fortalecimiento del talento humano en las organizaciones. *RHS: Revista Humanismo y Sociedad*, 9(1), 5.
- Ocampo Giraldo, A. F., & Ojeda Pérez, R. (2023). Metodología y bitácora sobre la creación de un departamento de responsabilidad social empresarial en Colombia y Latinoamérica. *Revista de la Universidad de La Salle*, 2023(92), 5.
- Paiva de Báez, G. I. (2024). Evolución histórica de la gestión del talento humano, año 2023. *LATAM Revista Latinoamericana de Ciencias Sociales y Humanidades* 5 (1), 992-1006. <https://doi.org/10.56712/latam.v5i1.1653>
- Peláez-León, J. D., & García-Solarte, M. (2014). Responsabilidad social empresarial y gestión humana: una relación estratégica aplicada desde un modelo explicativo. *Entramado*, 10(2), 90-111.
- Peláez-León, J. D., Solarte, M. G., & Rodríguez, A. R. A. (2014). La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: Avances de una explicación en un caso colombiano. *Suma de Negocios*, 5(11), 15-28.
- Pertúz, F. (2018). Liderazgo transformacional en empresas sociales desde la perspectiva ética de la responsabilidad social empresarial. *Telos*, 20(2), 377-400.
- Quinapanta, M. A., Jiménez, R. F., & Rivera, D. N. (2019). Influencia del talento humano y su impacto en la responsabilidad social empresarial y en la trazabilidad del café ecuatoriano. *Veritas & Research*, 1(1), 045-053.

- Quinapanta, M. D. R. A., Barral, O. P., Jiménez, R. A. F., & López, J. R. P. (2018). Estudio de la ciencia-tecnología en la responsabilidad social y el talento humano. *Revista Venezolana de Gerencia*, 23(83), 699-718.
- Ramírez, R. I., Alemán, L. S., Herrera, B. A., & Antequera, R. R. (2022). Dimensiones de la responsabilidad social corporativa: análisis en las cámaras de comercio. *Información tecnológica*, 33(4), 93-100.
- Ramos, J. A. P., Vásquez, T. K. D., Hernández, M. A. V., Martínez, J. S. P., & Ávila, F. J. M. (2020). Efectos de la implementación de actividades de responsabilidad social empresarial en un supermercado de Cartagena de Indias, Colombia. *Revista de jóvenes investigadores Ad Valorem*, 3(1), 1-19.
- Revista MERCADO. (2024). 10 empresas que practican la responsabilidad social integral. Expok. <https://revistamercado.do/mercado/empresas-responsabilidad-social/>
- Rojas-Martínez, C., Niebles-Nuñez, W., Pacheco-Ruiz, C., & Hernández-Palma, H. G. (2020). Calidad de servicio como elemento clave de la responsabilidad social en pequeñas y medianas empresas. *Información tecnológica*, 31(4), 221-232.
- Romero María, A. M. P., Madera, A., & Betancur Rojas, L. Y. (2022). Revisión sistemática sobre la aplicación de proyectos de responsabilidad social empresarial en salud en Colombia y Suramérica de 2011 a 2020. *Investigación y Desarrollo*, 30(2), 306-326.
- Rubio Guerrero, G., López Posada, L. M., & Hernández Arenas, E. Y. (2023). Prácticas del talento humano socialmente responsables en las medianas y grandes empresas de Ibagué, Colombia. *Revista Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, 31(2), 37-54.
- Torres, W. E. R. (2023). Análisis de la gestión del talento humano en el contexto empresarial actual: una revisión bibliográfica. *INNOVA Research Journal*, 8(2), 83-106.
- Valencia, W. S., & Esquivel, M. J. (2022). La responsabilidad social empresarial y el desarrollo sostenible en latinoamerica en tiempos de pandemia. *Ciencia latina revista científica multidisciplinar*, 6(1), 415-435.
- Villegas, F. M. F., Lizárraga, F. D. L. C. S., Osuna, L. A. V., & Bazua, X. R. (2022). Hipocresía corporativa: un concepto poco nombrado de la responsabilidad social empresarial. *Telos: Revista de Estudios Interdisciplinarios en Ciencias Sociales*, 24(2), 397-409.
- ZÁRATE-RUEDA, R., BELTRÁN-VILLAMIZAR, Y. I., & GONZÁLEZ-GARCÍA, C. A. (2020). Relacionamiento con stakeholders en el marco de la responsabilidad social empresarial. *Revista ESPACIOS*. ISSN, 798, 1015.