

**La Integración de la cultura indígena en la gestión empresarial: estrategias para la
preservación cultural y ambiental en Dabeiba, Antioquia**

Stefania Rodriguez Hernandez

Asesor

Claudia Victoria Suarez Castro

Universidad Nacional Abierta y a Distancia UNAD

Escuela de Ciencias Administrativas Contables Económicas y de Negocios ECACEN

Administración de Empresas

2025

Dedicatoria

Dedico este trabajo a mi familia, cuyo amor, apoyo incondicional y sacrificio me han dado la fuerza y motivación para seguir adelante en cada etapa de mi vida. A mis padres, por su constante guía, por enseñarme el valor del esfuerzo y por creer siempre en mis capacidades. A mis hermanos, por su apoyo y por estar siempre a mi lado, siendo mi refugio en los momentos difíciles.

También quiero dedicar este proyecto a las comunidades indígenas de Dabeiba, cuyo legado cultural y sabiduría ancestral han sido una fuente de inspiración para este trabajo. A ellos, por su generosidad al compartir sus historias y conocimientos, y por su lucha constante por preservar su identidad y su relación con la naturaleza. Este proyecto es un homenaje a todos aquellos que creen en la importancia de la preservación cultural y ambiental, y que luchan por un futuro donde la tradición y el progreso coexistan en armonía.

Agradecimientos

Quiero expresar mi más sincero agradecimiento a todas las personas y entidades que han sido fundamentales en la realización de este proyecto de investigación. En primer lugar, a mis padres, por su amor, apoyo incondicional y sacrificio a lo largo de mi vida. Gracias por siempre creer en mí, por ser mi guía y por darme las herramientas para alcanzar mis sueños. Su fortaleza y ejemplo me han inspirado en cada paso de este proceso.

A mi familia, por su constante respaldo emocional y motivación. Cada uno de ustedes ha sido un pilar fundamental que me ha impulsado a seguir adelante con determinación. A la universidad, por brindarme la oportunidad de formar parte de una institución tan prestigiosa y por proporcionarme el entorno académico y profesional para crecer y desarrollarme. Agradezco especialmente a los profesores, personal administrativo y compañeros, que siempre han mostrado su apoyo y colaboración durante todo mi recorrido universitario.

Agradezco, asimismo, a todas las personas que contribuyeron de alguna manera a la realización de esta investigación, a los miembros de las comunidades indígenas de Dabeiba, quienes, con su generosidad, permitieron el acceso a su cultura y sabiduría, y me brindaron su tiempo y conocimiento para hacer posible este trabajo. Finalmente, a todos aquellos que, de alguna forma, han sido parte de este camino, muchas gracias. Este logro es el reflejo del esfuerzo conjunto de todas las personas que me han acompañado en este viaje académico y persona.

Resumen

Este estudio analiza cómo las empresas en Dabeiba, Antioquia, pueden implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que respeten y fortalezcan la identidad cultural de las comunidades indígenas, al tiempo que promueven el desarrollo económico sostenible. En un contexto donde el crecimiento empresarial ha generado impactos negativos sobre el entorno natural y las costumbres ancestrales, se propone un enfoque integrador basado en la gestión del cambio, la cultura organizacional inclusiva y la RSE como herramientas clave para la transformación empresarial responsable. Mediante una metodología mixta que combina encuestas, entrevistas en profundidad y grupos focales con comunidades indígenas y representantes del sector empresarial, la investigación identifica buenas prácticas y formula propuestas de colaboración intercultural. Se espera que los resultados contribuyan al diseño de políticas empresariales que incorporen elementos de la cosmovisión indígena y promuevan relaciones equitativas y sostenibles entre las partes. Como impacto esperado, se proyecta un aumento del 30% en la percepción positiva de las comunidades indígenas sobre el rol de las empresas en la preservación cultural, así como una mejora del 25% en la disposición de las empresas locales a implementar prácticas de RSE culturalmente inclusivas, de acuerdo con los indicadores de evaluación diseñados. Este estudio busca, en última instancia, aportar al bienestar comunitario, la sostenibilidad ambiental y una mayor cohesión social en la región.

Palabras clave: Identidad cultural, comunidades indígenas, responsabilidad social empresarial, cultura organizacional inclusiva, sostenibilidad, Dabeiba.

Abstract

This study analyzes how companies in Dabeiba, Antioquia, can implement Corporate Social Responsibility (CSR) strategies that respect and strengthen the cultural identity of Indigenous communities while promoting sustainable economic development. In a context where corporate growth has generated negative impacts on the natural environment and ancestral customs, an integrative approach based on change management, inclusive organizational culture, and CSR is proposed as key tools for responsible business transformation. Using a mixed methodology that combines surveys, in-depth interviews, and focus groups with Indigenous communities and representatives of the business sector, the research identifies good practices and formulates proposals for intercultural collaboration. The results are expected to contribute to the design of corporate policies that incorporate elements of Indigenous worldviews and promote equitable and sustainable relationships between stakeholders. The expected impact is a 30% increase in Indigenous communities' positive perceptions of the role of businesses in cultural preservation, as well as a 25% improvement in local businesses' willingness to implement culturally inclusive CSR practices, according to the designed assessment indicators. This study ultimately seeks to contribute to community well-being, environmental sustainability, and greater social cohesion in the region.

Keywords: cultural identity, Indigenous communities, corporate social responsibility, inclusive organizational culture, sustainability, Dabeiba.

Tabla de Contenido

Introducción	9
Justificación.....	10
Objetivos	12
Descripción del Problema	13
Marco Conceptual.....	16
Estado del Arte	20
Marco teórico.....	23
Metodología	26
Método.....	27
Tipo de estudio.....	28
Recolección de datos.....	30
Resultados.....	32
Conclusiones.....	34
Recomendaciones.....	36
Referencias Bibliográficas.....	39

Lista de Tablas

Tabla 1 *Casos Emblemáticos Comparado*21

Tabla 2 *Presupuesto*.....31

Lista de Figuras

Figura1 <i>Diagrama</i>	33
--------------------------------------	----

Introducción

La región de Dabeiba, Antioquia, es hogar de comunidades indígenas con una rica tradición cultural y un profundo vínculo con el entorno natural. Sin embargo, el crecimiento económico y las dinámicas de desarrollo han puesto en riesgo tanto su identidad cultural como los recursos naturales de la zona. En este contexto, las empresas locales juegan un papel crucial en la preservación de las costumbres y el entorno, a través de la integración de la cultura indígena en sus prácticas y políticas corporativas.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) emerge como una herramienta clave para que las organizaciones no solo promuevan el bienestar social, sino también respeten y fomenten la identidad local. A través de la adopción de una cultura organizacional inclusiva, las empresas pueden contribuir activamente al fortalecimiento de la identidad indígena y a la conservación del medio ambiente, alineando sus objetivos empresariales con el desarrollo sostenible y el respeto por las tradiciones. Esta investigación examina las posibilidades de integrar la gestión del cambio en las empresas de Dabeiba, adoptando estrategias que favorezcan el respeto por las costumbres indígenas y promuevan modelos de negocio inclusivos. A través de un análisis detallado de las prácticas de RSE y cultura organizacional en empresas de la región, se busca identificar las mejores prácticas y generar propuestas para un desarrollo económico que, al mismo tiempo, preserve el patrimonio cultural y natural de las comunidades indígenas.

Justificación

La preservación de la identidad indígena en Dabeiba, Antioquia, frente a la expansión empresarial y el desarrollo económico representa una problemática crítica no solo para las comunidades afectadas, sino para la integridad sociocultural del país. Estas comunidades enfrentan desafíos crecientes derivados de la modernización, el extractivismo y la ocupación territorial por parte de proyectos empresariales que, en muchos casos, han ignorado sus derechos colectivos, sus formas de vida tradicionales y su cosmovisión.

Diversos estudios en Colombia han demostrado que una gestión empresarial responsable, basada en principios de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) adaptados a contextos culturales específicos, puede tener impactos positivos significativos en comunidades indígenas. Por ejemplo, experiencias documentadas por Salazar (2020) y Sánchez (2019) en el Cauca muestran que la implementación de programas de consulta previa, inversión en educación bilingüe y apoyo a emprendimientos comunitarios ha mejorado los indicadores de bienestar en comunidades Nasa y Misak. De forma similar, en la Guajira, algunas empresas del sector energético han logrado establecer acuerdos sostenibles con comunidades Wayuu mediante la inclusión de prácticas culturales en los procesos productivos, como lo señala Vélez (2020).

Este enfoque de RSE no solo contribuye a la preservación del patrimonio cultural y natural, sino que también genera beneficios concretos para las empresas, como el fortalecimiento de su legitimidad social, la prevención de conflictos socio ambientales y el acceso a mercados más conscientes. Al integrar una cultura organizacional inclusiva, las empresas pueden construir relaciones de confianza con las comunidades, respetar sus derechos y adaptar sus estrategias operativas al contexto local, generando así una ventaja competitiva sostenible.

Adicionalmente, la identidad cultural de los pueblos indígenas está protegida por un marco jurídico robusto, que incluye la Constitución Política de Colombia, el Convenio 169 de la OIT y la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (ONU, 2007). Sin embargo, la brecha entre el reconocimiento legal y su aplicación práctica es considerable. La situación en Dabeiba refleja esta contradicción, evidenciando la necesidad urgente de iniciativas empresariales que superen la lógica extractiva y promuevan el respeto intercultural y el desarrollo con enfoque territorial.

Desde una perspectiva de impacto, esta investigación se justifica por su capacidad de proponer modelos de intervención empresarial que contribuyan al fortalecimiento del tejido social indígena mediante la generación de capacidades locales, la participación en la toma de decisiones y la valorización de los saberes ancestrales. Además, promueve una visión de desarrollo económico que no se opone a la cultura, sino que se construye en diálogo con ella.

En suma, este trabajo busca aportar a la construcción de un modelo de desarrollo inclusivo, que sitúe a las comunidades indígenas como actores clave y no como obstáculos al progreso. Las empresas en Dabeiba tienen la oportunidad de convertirse en aliadas estratégicas de estas comunidades, adoptando prácticas de RSE transformadoras que, más allá del cumplimiento normativo, abracen la diversidad cultural como base de una sociedad más justa y sostenible.

Objetivos

Objetivo General

Analizar cómo las empresas en Dabeiba, Antioquia, pueden implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que fortalezcan la identidad indígena y promuevan el desarrollo sostenible.

Objetivos Específicos

Identificar y sistematizar un conjunto concreto de prácticas de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) aplicables en Dabeiba, Antioquia, mediante el análisis comparativo de al menos dos estudios de caso documentados en otras regiones con presencia de comunidades indígenas, evaluando su impacto en la preservación de la identidad cultural.

Diseñar y aplicar una encuesta estructurada a 15 miembros de las comunidades indígenas locales y realizar dos entrevistas semiestructuradas con representantes de empresas del municipio, con el propósito de recoger datos cuantitativos y cualitativos sobre la percepción del impacto empresarial en la cultura y el medio ambiente comunitario.

Planificar, ejecutar y evaluar tres talleres de sensibilización y diálogo intercultural con la participación de mínimo dos empresas locales y ocho miembros de comunidades indígenas. Como resultado, se espera obtener compromisos firmados para la implementación conjunta de al menos dos iniciativas orientadas al desarrollo económico sostenible con enfoque de preservación cultural.

Descripción del Problema

Este estudio se ubica en el campo de la administración de empresas, enfocándose en la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), la gestión del cambio y la cultura organizacional, con especial atención a la preservación de la identidad indígena en Dabeiba, Antioquia. Este municipio alberga comunidades indígenas con una rica herencia cultural; sin embargo, el crecimiento económico, la explotación de recursos naturales y la intervención de empresas en la zona han generado impactos negativos sobre su identidad cultural, el territorio y el medio ambiente.

A pesar de los avances legales en Colombia, como la Constitución de 1991 que reconoce los derechos de los pueblos indígenas (DNP, 2017), las políticas de desarrollo económico no han incorporado eficazmente la protección de sus culturas ni la garantía del uso y tenencia segura de sus territorios ancestrales. Según la ONIC (2023), el 64% de las comunidades indígenas en Colombia se encuentran en riesgo de desaparición física o cultural debido a la presión de megaproyectos, conflictos armados y falta de implementación efectiva de sus derechos. Por su parte, el DANE (2022) indica que más del 70% de los hogares indígenas presentan condiciones de pobreza multidimensional, lo cual agrava la vulnerabilidad ante intervenciones externas no concertadas.

En Dabeiba, diversos proyectos empresariales han generado controversia. La microcentral Hidrobarrancas, en ejecución desde hace aproximadamente dos años, ha sido objeto de denuncias por parte de los pobladores. Entre las afectaciones reportadas se encuentran caída y acumulación de rocas, daño a viviendas y cultivos, desplazamiento de personas, deforestación, pérdida de vocación agrícola, taponamiento de fuentes hídricas, contaminación, y destrucción de patrimonio arqueológico. Las comunidades aseguran que el proyecto no contempla medidas adecuadas de

prevención, mitigación ni compensación.

Asimismo, el proyecto vial “Mar 2”, parte de la infraestructura vial de cuarta generación (4G), se desarrolla en el cañón de La Llorona, territorio donde habitan comunidades indígenas víctimas del conflicto armado, muchas de ellas en proceso de retorno. Según informes de la Defensoría del Pueblo (2024), estas poblaciones han denunciado intentos de expropiación, falta de consultas previas y restricciones injustificadas para reconstruir sus hogares. Esta situación se agrava por la emergencia humanitaria reportada por la OCHA en septiembre de 2024, cuando 286 familias —aproximadamente 977 personas indígenas— fueron desplazadas de siete veredas cercanas a Dabeiba debido a amenazas de grupos armados ilegales y la presencia de minas antipersonales, lo cual impide su derecho al trabajo y a la soberanía alimentaria.

Frente a este panorama, surge la necesidad urgente de que las empresas adopten enfoques de desarrollo éticos y sostenibles que integren el bienestar de las comunidades indígenas y la conservación del medio ambiente, alineándose con los principios de la RSE y del respeto intercultural.

El problema central de esta investigación se formula como sigue:

¿Cómo pueden las empresas implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial y cultura organizacional inclusiva para fortalecer la identidad indígena y contribuir a la sostenibilidad cultural y ambiental en Dabeiba, Antioquia? Este estudio busca identificar las mejores prácticas y soluciones viables que permitan a las empresas operar de manera ética y responsable, respetando las costumbres y el entorno natural de las comunidades indígenas. Para abordar este problema, se propone un enfoque de investigación que combine el análisis teórico de la RSE aplicada a contextos indígenas con estudios de caso exitosos de inclusión cultural empresarial. Las soluciones exploradas incluyen programas de formación, estrategias

colaborativas y la adopción de prácticas sostenibles que garanticen un impacto positivo sobre las comunidades, sus tradiciones y su territorio.

Marco Conceptual

Diversidad Cultural: Se refiere a la variedad de culturas y expresiones culturales presentes en una sociedad. En el contexto de las comunidades indígenas de Dabeiba, este concepto aborda cómo su cultura se expresa a través de tradiciones, lenguas y prácticas rituales. La diversidad cultural es esencial para la identidad colectiva y la cohesión social, como se destaca en estudios como los de Kymlicka (1995), que exploran cómo la diversidad cultural contribuye a la integración social y la preservación de los derechos de las minorías.

Territorio Ancestral: El territorio ancestral es aquel que las comunidades indígenas han habitado y utilizado durante generaciones. Este concepto no solo hace referencia al espacio físico, sino también a su significación cultural, histórica y espiritual. Bengoa (2000) argumenta que la relación de las comunidades indígenas con su territorio es un componente esencial de su identidad y sostenibilidad económica, y que el despojo de este territorio implica la pérdida de su cosmovisión y modos de vida tradicionales.

Etnografía: La etnografía es un enfoque metodológico cualitativo que busca comprender las prácticas, creencias y estructuras sociales de un grupo a través de la observación y participación directa. Este enfoque es fundamental para comprender la vida cotidiana de las comunidades indígenas. Investigaciones como las de Geertz (1973) sobre la "interpretación de culturas" refuerzan la importancia de la etnografía para captar la complejidad de las dinámicas culturales y sociales de grupos marginados.

Derechos Territoriales: Los derechos territoriales se refieren al reconocimiento legal de las comunidades indígenas sobre sus territorios ancestrales. Este marco se apoya en convenios internacionales como el Convenio 169 de la OIT, que establece la obligación de los Estados de reconocer y proteger estos derechos. Investigaciones como las de Anaya (2004) subrayan que el

respeto a los derechos territoriales es clave para la protección cultural y la autonomía de las comunidades indígenas.

Conservación Ambiental: Este concepto implica la protección y gestión sostenible de los recursos naturales. Las comunidades indígenas, como lo demuestra el estudio de Garnett et al. (2018), desempeñan un papel fundamental en la conservación de la biodiversidad, aplicando prácticas tradicionales que aseguran la sostenibilidad a largo plazo. Este enfoque destaca la necesidad de integrar el conocimiento indígena en las estrategias de conservación global.

Identidad Cultural: La identidad cultural es el sentido de pertenencia a un grupo específico, determinado por costumbres, tradiciones y valores. Smith (2012) señala que las comunidades indígenas, a pesar de la presión de la modernización, han mantenido una resistencia cultural que les permite preservar su identidad. Esta resistencia es clave para su resiliencia frente a los desafíos socioeconómicos y ambientales.

Costumbres: Se entienden como el conjunto de prácticas, tradiciones, creencias y comportamientos que se transmiten de generación en generación dentro de una comunidad. Las costumbres son fundamentales para la construcción de la identidad colectiva y social. En el caso de las comunidades indígenas, las costumbres están directamente relacionadas con la cosmovisión, los ritos, las festividades y el manejo sostenible del medio ambiente. Según Mihăilescu (2017), las costumbres forman la base de la resistencia cultural de los pueblos indígenas ante procesos de homogeneización global.

Patrimonio: El patrimonio incluye tanto los bienes materiales (monumentos, artefactos) como los inmateriales (lenguas, saberes, prácticas culturales) que una comunidad considera valiosos y que contribuyen a su identidad y continuidad. La Convención para la Salvaguardia del Patrimonio Cultural Inmaterial de la UNESCO (2003) destaca que los elementos del patrimonio

cultural inmaterial deben ser preservados para garantizar la diversidad cultural mundial.

Comunidades Indígenas: Se definen como grupos humanos que mantienen una cultura, lengua, tradiciones y formas de organización social propias, que están directamente vinculados a un territorio ancestral. Según la Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007), estas comunidades tienen el derecho de mantener y reforzar su identidad cultural y controlar sus territorios y recursos de manera autónoma.

Rescate: En el contexto de este estudio, "rescate" se refiere al proceso de revitalización y conservación de las costumbres y conocimientos indígenas que se encuentran en peligro de desaparecer. Este proceso implica tanto la preservación de prácticas culturales tradicionales como su adaptación al contexto moderno, promoviendo su relevancia y vigencia para las nuevas generaciones. López (2010) define el rescate como un acto consciente y activo de reafirmación cultural.

Interculturalidad: La interculturalidad implica el diálogo y la interacción respetuosa entre culturas, promoviendo la equidad y el entendimiento mutuo. Este concepto es relevante para comprender las dinámicas entre las comunidades indígenas y la sociedad en general, así como su participación en la toma de decisiones. Estudios internacionales, como el de Santos (2006), abogan por un enfoque intercultural en la construcción de políticas públicas que respeten los derechos y la autonomía de los pueblos indígenas.

La Responsabilidad Social Empresarial (RSE) se refiere al compromiso de las empresas de actuar de manera ética y contribuir al bienestar social, económico y ambiental de las comunidades donde operan. Es una práctica que trasciende la simple obtención de beneficios económicos, incorporando en la estrategia empresarial consideraciones sobre el impacto social y ambiental de las operaciones. En este contexto, la RSE implica que las empresas no solo busquen

maximizar sus ganancias, sino que también asuman un rol activo en la mejora de las condiciones de vida de las comunidades, especialmente aquellas que se encuentran en situaciones de vulnerabilidad, como las comunidades indígenas.

La cultura organizacional inclusiva es un enfoque dentro de las empresas que promueve un ambiente de trabajo diverso y respetuoso con las diferencias, incluyendo las culturales. Este concepto se basa en la idea de que las organizaciones deben crear espacios donde se valore y respete la diversidad de las personas, sus tradiciones y sus prácticas. En el caso de las comunidades indígenas, una cultura organizacional inclusiva dentro de las empresas significa reconocer y respetar sus costumbres, creencias y tradiciones, y asegurar que estas se integren en las estrategias de negocio de manera ética y sostenible.

El desarrollo sostenible es un concepto que refiere a la necesidad de satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las futuras generaciones de satisfacer sus propias necesidades. En este contexto, el desarrollo sostenible no solo aborda los aspectos económicos, sino también los sociales y ambientales, promoviendo un equilibrio entre el crecimiento económico, la equidad social y la conservación del medio ambiente.

Estado del arte sobre la RSE en contextos indígenas

En América Latina, la implementación de estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) en territorios habitados por comunidades indígenas ha generado experiencias diversas, que oscilan entre el éxito en la co-creación de valor compartido y el desencadenamiento de conflictos socioambientales. A continuación, se presentan algunos casos emblemáticos comparados, que permiten establecer aprendizajes y buenas prácticas para el contexto de Dabeiba, Antioquia:

Tabla 1*Casos Emblemáticos Comparados*

Región	/ Empresa	/ Comunidad	Prácticas de RSE	Resultados	/ Fuente
País	Proyecto	Indígena	Implementadas	Observaciones	
Cauca, Colombia	Proyecto de café orgánico (alianza privada-comunidad)	Nasa y Misak	Consulta previa, apoyo técnico, comercialización con valor agregado	Mejora en ingresos familiares, fortalecimiento cultural y participación en gobernanza empresarial	Salazar, 2020
La Guajira, Colombia	Empresas eólicas (sector energético)	Wayuu	Contratos colectivos, educación bilingüe, formación laboral	Aumento en cobertura educativa, pero con tensiones por falta de comunicación y seguimiento	Vélez, 2020
Tarapacá, Chile	Compañía Minera Doña Inés de Collahuasi	Aymaras	Fondos de inversión social, participación en monitoreo ambiental	Buenas relaciones sostenidas en el tiempo, generación de empleos locales y reducción de conflictividad	Bebbington et al., 2018
Perú (Cusco)	Minera Yanacocha (Newmont)	Quechuas	Programas de salud y educación, reubicación consensuada	Conflictos por impactos ambientales no previstos y ruptura de acuerdos iniciales	Arellano-Yanguas, 2011
Ecuador (Amazonía)	Empresa petrolera estatal (Petroamazonas)	Shuar y Achuar	Proyectos de infraestructura, sin participación en decisiones estratégicas	Alta conflictividad, rechazo comunitario y denuncias de violaciones a derechos territoriales	Acosta & Martínez, 2013

Nota: Esta tabla presenta una comparación de casos emblemáticos a nivel nacional e

internacional, con el fin de identificar aprendizajes, estrategias exitosas y buenas prácticas que

puedan ser adaptadas al contexto social, cultural y territorial de Dabeiba, Antioquia. *Fuente.*

Autoria Propia

Estos casos evidencian que el éxito de la RSE en contextos indígenas depende de varios factores críticos:

Participación activa y vinculante de las comunidades en el diseño y seguimiento de los proyectos.

Adaptación cultural de las estrategias empresariales, incluyendo la cosmovisión y los valores tradicionales.

Transparencia y comunicación permanente, que genere confianza y prevenga conflictos.

Supervisión y evaluación constante de los compromisos asumidos por ambas partes.

En el caso de Dabeiba, se observa una carencia estructural de estos elementos, lo que justifica la necesidad de una propuesta metodológica que articule los principios de la RSE con el respeto por la identidad indígena y el entorno natural. Esta revisión comparativa sirve como punto de partida para diseñar estrategias replicables y culturalmente pertinentes.

Marco Teórico

La Teoría de la Identidad Cultural, formulada por Stuart Hall (1990), sostiene que la identidad cultural no es fija, sino que se construye en la interacción social y está en constante cambio. Para las comunidades indígenas de Dabeiba, la preservación de sus costumbres es un acto de resistencia ante los procesos de globalización y colonización cultural. Según Hall, la cultura indígena se redefine constantemente a medida que las comunidades negocian su lugar en un mundo moderno que a menudo amenaza con borrar sus tradiciones.

Teoría del Patrimonio Cultural Inmaterial: Según la UNESCO (2003), el patrimonio cultural inmaterial incluye las tradiciones orales, las artes escénicas, las prácticas sociales, los rituales y las festividades, las costumbres y los conocimientos relacionados con la naturaleza. Este enfoque subraya la importancia de reconocer y proteger estos elementos, no solo como legado histórico, sino como un medio de adaptación y supervivencia en un mundo cambiante. Las comunidades indígenas de Dabeiba enfrentan el desafío de mantener sus lenguas, danzas y rituales vivas frente a los riesgos de extinción por la presión social y la modernización.

Enfoque de Derechos Culturales y Territoriales: La Declaración de las Naciones Unidas sobre los Derechos de los Pueblos Indígenas (2007) establece que los pueblos indígenas tienen derecho a mantener y reforzar su cultura, incluidas sus lenguas, costumbres y sistemas de organización social, así como a gestionar sus tierras y recursos naturales. Este marco teórico justifica el rescate de las costumbres no solo como una cuestión cultural, sino como un derecho humano fundamental para la supervivencia de los pueblos indígenas.

Responsabilidad Social Empresarial (RSE): La RSE hace referencia a la integración voluntaria de las preocupaciones sociales y ambientales en las actividades empresariales. Es un enfoque que ha ganado gran relevancia en los últimos años, especialmente para empresas que

operan en territorios con comunidades vulnerables, como las indígenas. Según Carroll (1999), la RSE se basa en una pirámide de responsabilidades que van desde la responsabilidad económica hasta la filantrópica, y que incluyen también la responsabilidad ética y legal. En este sentido, la RSE se presenta como una herramienta para que las empresas actúen de manera ética, respetuosa y sostenible, adoptando medidas que favorezcan tanto el desarrollo local como la conservación de la cultura y el medio ambiente.

En el caso de las comunidades indígenas, la RSE se convierte en un mecanismo crucial para que las empresas adopten prácticas que no solo busquen el lucro, sino que también tengan en cuenta el respeto y la preservación de la identidad cultural indígena. La RSE inclusiva, que contempla la participación activa de las comunidades en los procesos de toma de decisiones empresariales, es un modelo que favorece la integración de la cultura local y contribuye al desarrollo sostenible (Sánchez, 2019).

Cultura Organizacional Inclusiva: La cultura organizacional inclusiva es un enfoque que promueve la diversidad y la inclusión dentro de las organizaciones, lo que incluye respetar y valorar las diferentes culturas con las que las empresas interactúan. Según Cox (1993), una cultura organizacional inclusiva no solo busca la integración de las personas de diferentes orígenes, sino también la construcción de un ambiente que valore y respete las diferencias. Este enfoque es especialmente relevante en el contexto de las comunidades indígenas, ya que promueve la aceptación y el respeto por sus costumbres y tradiciones dentro de las prácticas empresariales. Una cultura organizacional inclusiva permite que las empresas adapten sus estrategias de negocio a las particularidades culturales de las regiones en las que operan. En el caso de Dabeiba, integrar la cultura indígena en la estrategia empresarial no solo beneficia a las comunidades, sino que también puede mejorar la imagen de la empresa ante consumidores

interesados en prácticas empresariales responsables y sostenibles (Salazar, 2020).

Gestión del Cambio: La gestión del cambio es un enfoque estratégico que busca facilitar la transición hacia nuevas formas de operar dentro de las organizaciones, adaptándose a las circunstancias cambiantes del entorno. Según Kotter (1996), un proceso eficaz de gestión del cambio implica varias etapas, que incluyen la creación de una visión compartida, la sensibilización y la capacitación de los empleados, y la implementación de las nuevas prácticas. En el contexto de las empresas que operan en comunidades indígenas, la gestión del cambio es crucial para garantizar que las organizaciones puedan adaptarse a las necesidades culturales y sociales de estas comunidades sin perder de vista sus objetivos económicos. En Dabeiba, la gestión del cambio es necesaria para que las empresas puedan transitar hacia un modelo de negocio más inclusivo, respetuoso con las costumbres indígenas, y sostenible. Este enfoque permite que las empresas implementen de manera efectiva las estrategias de RSE y cultura organizacional inclusiva, con el apoyo de las comunidades locales.

Justificación del Enfoque Teórico: El uso de estos tres enfoques teóricos —RSE, cultura organizacional inclusiva y gestión del cambio— es esencial para abordar la problemática de la preservación de la identidad indígena en Dabeiba, Antioquia. La integración de la RSE dentro de las prácticas empresariales permite que las empresas actúen como actores responsables que contribuyen a la preservación cultural y al desarrollo sostenible de la región. Además, la cultura organizacional inclusiva facilita la adopción de un modelo de negocio que respeta las tradiciones locales, mientras que la gestión del cambio garantiza que las empresas puedan implementar estas estrategias de manera efectiva.

Metodología

Esta investigación adopta un enfoque metodológico mixto, que combina técnicas cualitativas y cuantitativas con el fin de obtener una comprensión integral sobre cómo las empresas en Dabeiba, Antioquia, pueden implementar estrategias de Responsabilidad Social Empresarial (RSE) que respeten la identidad indígena y fomenten el desarrollo sostenible.

Enfoque Cualitativo

Grupos Focales

Se empleará esta técnica para explorar las percepciones, actitudes y experiencias de las comunidades indígenas y representantes empresariales sobre la relación entre prácticas corporativas y preservación cultural.

Selección de participantes Participarán líderes indígenas, representantes comunitarios y directivos empresariales seleccionados intencionalmente por su experiencia directa con procesos de desarrollo local.

Facilitación: Un moderador especializado guiará las sesiones con base en una guía de discusión validada por expertos, abordando temas como impacto cultural, conocimiento de la RSE y experiencias de diálogo intercultural.

Objetivo: Obtener insumos narrativos que reflejen expectativas y resistencias frente a las prácticas empresariales actuales.

Entrevistas en profundidad: Se realizarán entrevistas semiestructuradas a líderes indígenas, funcionarios locales y representantes empresariales para profundizar en experiencias, conflictos y potencialidades de colaboración.

Enfoque Cuantitativo

Encuestas estructuradas:

Se aplicarán encuestas a miembros de comunidades indígenas y personal de empresas locales con el fin de cuantificar actitudes, conocimientos y disposición frente a la RSE y la inclusión cultural.

Diseño del instrumento: El cuestionario incluirá escalas tipo Likert, preguntas de opción múltiple y categóricas, diseñadas para captar percepciones sobre impacto cultural, compromiso ambiental y responsabilidad empresarial.

Muestra: Se utilizará un muestreo estratificado por comunidad y tipo de empresa, con una meta mínima de 15 personas indígenas y 10 representantes empresariales.

Objetivo: Medir niveles de aceptación, conocimiento y predisposición hacia iniciativas inclusivas.

Integración de Métodos y Garantía de Validez

Para garantizar la validez convergente, los resultados cualitativos y cuantitativos serán triangulados mediante el método de integración de datos mixtos (Creswell & Plano Clark, 2011). Los hallazgos de las encuestas serán contrastados con los patrones emergentes de los grupos focales y entrevistas para validar coincidencias, divergencias y complementariedad.

Validez interna: Se reforzará mediante revisión de expertos, piloto de los instrumentos y validación semántica con miembros de las comunidades indígenas.

Confiabilidad: Se aplicará doble codificación para asegurar consistencia en el análisis cualitativo.

Software de Apoyo al Análisis

Análisis cualitativo: Se utilizará el software NVivo (o alternativamente Atlas.ti) para codificar y categorizar las narrativas recogidas, identificar patrones temáticos, y construir mapas conceptuales del discurso cultural y empresarial.

Análisis cuantitativo: Los datos recolectados en las encuestas se procesarán en SPSS y Excel, utilizando estadística descriptiva (frecuencias, medias, desviaciones estándar) para evaluar tendencias generales.

Proceso de Recolección de Datos

Fase 1 – Preparación:

Diseño, validación y pilotaje de los instrumentos.

Selección y contacto con los participantes clave.

Capacitación del equipo de campo para garantizar un enfoque respetuoso y culturalmente pertinente.

Fase 2 – Recolección:

Realización de grupos focales y entrevistas.

Aplicación presencial de encuestas estructuradas.

Fase 3 – Análisis e Interpretación:

Codificación y análisis temático de la información cualitativa (con NVivo/Atlas.ti).

Procesamiento estadístico de los datos cuantitativos (SPSS/Excel).

Triangulación de resultados y síntesis integradora para la formulación de propuestas y recomendaciones.

Resultado 1: Mejora en la comprensión de la relación entre las prácticas empresariales y la identidad indígena

Indicadores cualitativos:

Número de temas clave identificados durante los grupos focales y entrevistas.

Análisis de narrativas sobre oportunidades y desafíos para integrar la cultura indígena en prácticas empresariales.

Indicadores cuantitativos:

Porcentaje de empresas que afirman conocer tradiciones indígenas:

$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que responden afirmativamente} / \text{Total de empresas encuestadas}) \times 100$

Porcentaje de percepción positiva de comunidades indígenas:

$(\text{N}^\circ \text{ de respuestas positivas} / \text{Total de respuestas}) \times 100$

(Escala Likert de 1 a 5: se consideran positivas las respuestas ≥ 4)

Resultado 2: Identificación de las mejores prácticas de RSE para fortalecer la identidad cultural indígena

Indicadores cualitativos:

Nº de estrategias concretas de preservación cultural sugeridas por comunidades y empresas.

Categorías emergentes de efectividad de políticas de RSE culturalmente pertinentes.

Indicadores cuantitativos:

Nº de empresas que han implementado programas de sensibilización sobre cultura indígena.

Porcentaje de disposición a adoptar nuevas prácticas de RSE:

$(\text{N}^\circ \text{ de encuestados que expresan disposición} / \text{Total de encuestados}) \times 100$

Resultado 3: Aumento del conocimiento y la disposición de las empresas para adoptar prácticas de desarrollo sostenible y RSE inclusiva

Indicadores cualitativos:

Nº de empresas que reportan cambios en sus prácticas tras la investigación.

Análisis temático de percepciones indígenas sobre colaboración empresarial sostenible.

Indicadores cuantitativos:

Porcentaje de aumento en el conocimiento sobre RSE:

$(\text{N}^\circ \text{ de encuestados que reportan aumento de conocimiento} / \text{Total de encuestados}) \times 100$

Porcentaje de empresas con plan formal de RSE cultural y ambiental:

$(\text{N}^\circ \text{ de empresas con plan} / \text{Total de empresas encuestadas}) \times 100$

Resultado 4: Generación de soluciones colaborativas entre empresas y comunidades indígenas

Indicadores cualitativos:

Nº de iniciativas de cooperación identificadas en talleres.

Categorías emergentes de soluciones colaborativas orientadas a la preservación cultural.

Indicadores cuantitativos:

Nº total de talleres realizados y % de utilidad percibida por participantes:

$(\text{N}^\circ \text{ de participantes que consideran útil el dialogo} / \text{Total de participantes}) \times 100$

Porcentaje de empresas con políticas formales de colaboración:

$(\text{N}^\circ \text{ de empresas que lo reportan} / \text{Total de empresas encuestadas}) \times 100$

Resultado 5: Impacto positivo en la percepción de las comunidades indígenas sobre las empresas

Indicadores cualitativos:

Nº de testimonios positivos sobre las iniciativas empresariales en entrevistas.

Nº de relatos que vinculan mejora de calidad de vida con acciones de RSE.

Indicadores cuantitativos:

Porcentaje de comunidades que reportan mejora en la relación con empresas:

$(\text{N}^\circ \text{ de comunidades con percepción mejorada} / \text{Total de comunidades encuestadas}) \times 100$

Índice de satisfacción con relación cultural-empresarial:

Promedio de respuestas en escala Likert (1 a 5)

(Se espera una media ≥ 4 para considerar satisfacción alta.)

Tabla 2*Presupuesto*

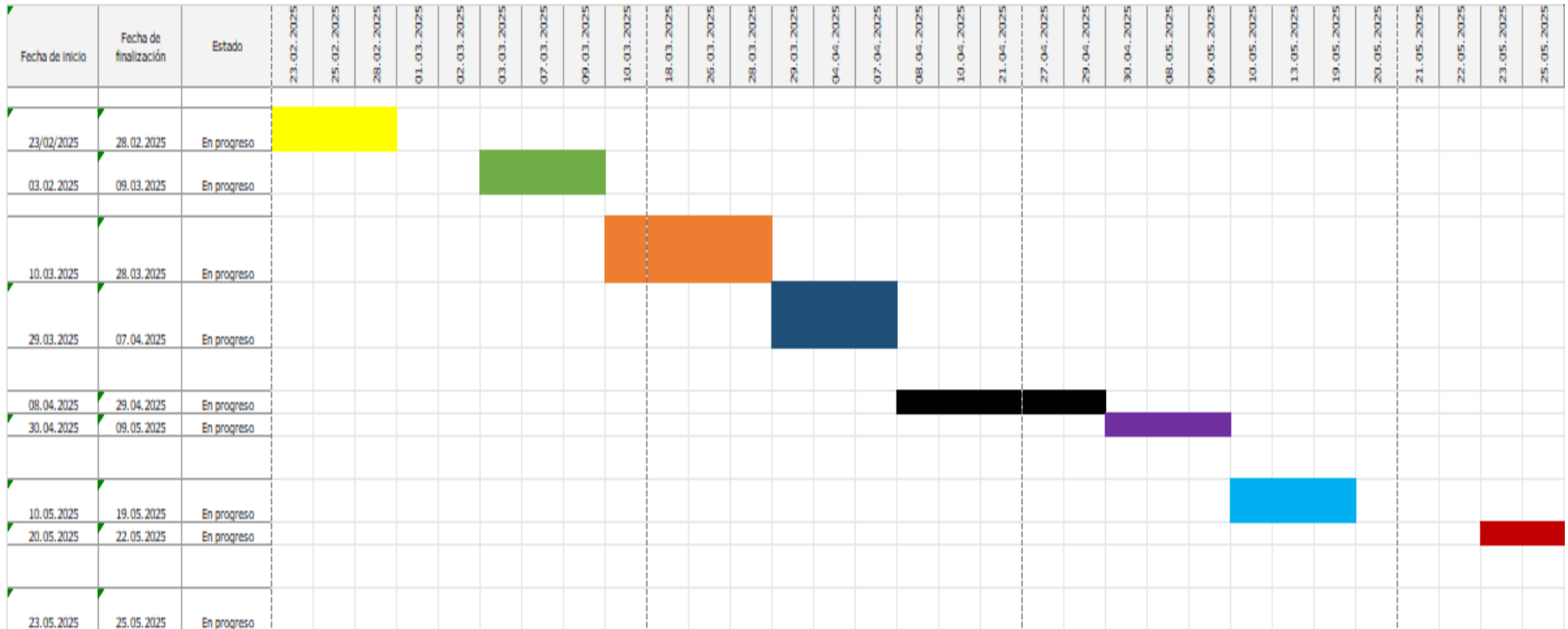
Recurso	Descripción	Presupuesto (\$)	Justificación
Equipo Humano	Personal especializado	15.000.000	Investigadores y Consultores: Estimación de honorarios para 3 consultores especializados en RSE y cultura indígena (5.000.000 c/u). Incluye la contratación de facilitadores para talleres (5.000.000)
Equipo y Software	Computadoras, grabadoras	12.000.000	Computadoras y software: Costo de adquisición o alquiler de 3 computadoras portátiles (2.500.000 c/u) y grabadoras (1.500.000). Incluye licencia de software de análisis de datos (2.000.000).
Viajes y Salidas	Transporte y alojamiento	8.000.000	Transporte: Incluye boletos de avión, transporte terrestre y combustible para desplazamientos (4.000.000). Alojamiento: Estancia en Dabeiba (alojamiento por 3 personas durante 2 semanas - 4.000.000).
Materiales y Suministros	Papelería y materiales para talleres	5.000.000	Materiales de Talleres: Impresión de materiales didácticos, papelería, carteles, marcadores, y material audiovisual (3.000.000). Encuestas: Impresión de cuestionarios y gastos asociados (2.000.000).
Bibliografía	Libros y artículos	2.500.000	Libros y Artículos: Adquisición de

científicos	libros, acceso a revistas científicas y artículos académicos especializados en RSE y cultura indígena. (Estimación basada en precios de libros y suscripciones a revistas)
TOTAL	42.500.000

Nota: Esta tabla presenta el presupuesto que conlleva la realización de dicho proyecto en el municipio de Dabeiba, Antioquia. *Fuente.* Autoria Propia.

Figura 1

Diagrama 1



Nota: Esta tabla presenta el itinerario que conlleva la realización de dicho proyecto en el municipio de Dabeiba, Antioquia. *Fuente.*

Autoria Propia.

Conclusiones

Importancia de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) para la Identidad Indígena:

Las empresas en Dabeiba tienen una oportunidad clave para contribuir al fortalecimiento de la identidad indígena a través de la implementación de prácticas de RSE. La adopción de estrategias que respeten las costumbres, tradiciones y el medio ambiente local puede generar un impacto positivo tanto en las comunidades indígenas como en las empresas, mejorando su reputación y su relación con las comunidades.

Necesidad de Estrategias Empresariales Inclusivas: Existe una fuerte necesidad de que las empresas adopten una cultura organizacional inclusiva, que valore y respete la diversidad cultural de las comunidades indígenas. La integración de la cultura indígena dentro de las estrategias empresariales no solo promueve el respeto por las tradiciones, sino que también abre la puerta a modelos de negocio más sostenibles y éticos.

Desarrollo Sostenible como Objetivo Común: El desarrollo sostenible es una meta compartida entre las empresas y las comunidades indígenas. Sin embargo, es necesario un enfoque conjunto que asegure que las prácticas empresariales no solo busquen beneficios económicos, sino que también respeten el entorno natural y la identidad cultural. Las empresas deben ser conscientes de la importancia de involucrar a las comunidades en la toma de decisiones que afecten su territorio y sus recursos.

Importancia del Diálogo y la Colaboración: Los resultados obtenidos de los grupos focales y encuestas reflejan la necesidad de fomentar el diálogo y la colaboración entre las empresas y las comunidades indígenas. Las relaciones colaborativas pueden generar beneficios mutuos, promoviendo la integración de prácticas sostenibles y culturalmente respetuosas que no solo aporten a la identidad indígena, sino que también favorezcan el desarrollo económico local.

Aceptación de la RSE en el Ámbito Local: La implementación de estrategias de RSE que incluyan el fortalecimiento de la identidad indígena tiene un alto potencial de aceptación entre las empresas y las comunidades de Dabeiba. La sensibilización y educación en torno a la importancia de la preservación cultural y el respeto por las costumbres locales son claves para que las empresas adopten prácticas más inclusivas y responsables.

Desafíos para la Implementación de Cambios Sostenibles: Aunque existe una disposición general para integrar prácticas de RSE y respeto por la identidad indígena, la implementación efectiva de estas estrategias presenta desafíos. Las empresas necesitan superar obstáculos como la falta de conocimiento sobre las costumbres locales, la resistencia al cambio, y la falta de recursos para invertir en prácticas sostenibles.

Recomendaciones para el Futuro: Es fundamental que las empresas en Dabeiba trabajen estrechamente con las comunidades indígenas para co-crear soluciones de desarrollo sostenible que respeten su identidad. Se recomienda establecer alianzas más fuertes entre empresas, autoridades locales y líderes indígenas, así como promover talleres y programas de capacitación sobre prácticas responsables y sostenibles. Además, las políticas públicas deben apoyar estas iniciativas mediante la creación de incentivos para empresas que implementen estrategias inclusivas y responsables.

Recomendaciones

Recomendaciones Para las Empresas

Fomentar la sensibilización y formación sobre la identidad indígena

Implementar programas permanentes de capacitación para empleados y directivos sobre las tradiciones, valores y cosmovisión de las comunidades indígenas locales.

Desarrollar estrategias de RSE inclusivas y culturalmente pertinentes

Diseñar planes de RSE que incluyan componentes de preservación cultural, participación comunitaria y protección ambiental, incorporando indicadores de impacto cultural y ecológico.

Incorporar la perspectiva indígena en las decisiones estratégicas

Adaptar productos, servicios y prácticas empresariales a las necesidades locales, reconociendo e integrando la cosmovisión indígena en los valores y misión organizacional.

Promover la participación activa de las comunidades indígenas en los proyectos

Involucrar a las comunidades desde la etapa de formulación hasta la evaluación de los proyectos, garantizando su consentimiento informado y participación real en la toma de decisiones.

Implementar programas de desarrollo sostenible respetuosos del contexto cultural

Adoptar prácticas como el uso sostenible de recursos, tecnologías limpias, y modelos agroecológicos que reconozcan los conocimientos ancestrales.

Monitorear y evaluar continuamente las iniciativas de RSE

Establecer sistemas de evaluación participativos, con indicadores cualitativos y cuantitativos que midan el impacto en la cultura, el bienestar comunitario y la relación empresa-comunidad.

Fomentar el turismo sostenible con enfoque intercultural

Especialmente en el sector turístico, promover rutas culturales, productos artesanales y experiencias respetuosas con el patrimonio indígena, generando ingresos y visibilidad cultural.

Para las Comunidades Indígenas

Fortalecer las estructuras organizativas para el diálogo con empresas

Consolidar consejos o comités que representen colectivamente a las comunidades frente a las empresas, con formación en derechos, gestión de proyectos y liderazgo.

Participar activamente en procesos de formación y consulta

Asistir, proponer y retroalimentar los espacios de capacitación e implementación de iniciativas empresariales, asegurando que los intereses culturales y ambientales estén representados.

Proteger y documentar sus prácticas culturales y saberes tradicionales

Fortalecer las formas locales de transmisión cultural (oralidad, rituales, educación propia) y participar en proyectos de registro, archivo y promoción del patrimonio.

Para el Gobierno (Local, Departamental y Nacional)

Fortalecer las políticas públicas que promuevan la RSE intercultural

Crear marcos normativos y directrices que integren la inclusión cultural en las políticas de competitividad empresarial y desarrollo territorial.

Crear incentivos fiscales y financieros para empresas responsables

Establecer beneficios tributarios o acceso preferencial a créditos y licitaciones para empresas que implementen estrategias de RSE inclusiva, con resultados verificables.

Garantizar el cumplimiento efectivo del derecho a la consulta previa

Asegurar que los proyectos empresariales que impacten territorios indígenas sean consultados conforme al Convenio 169 de la OIT, con acompañamiento técnico y jurídico.

Promover espacios permanentes de diálogo tripartito

Instalar mesas de concertación entre empresas, comunidades y entidades públicas para resolver conflictos, acordar proyectos y monitorear su ejecución.

Apoyar proyectos de turismo sostenible e intercultural

Financiar e impulsar circuitos turísticos centrados en el patrimonio indígena, respetando los ritmos comunitarios y asegurando la distribución justa de beneficios.

Referencias Bibliográficas

- Carroll, a. b. (1999). Corporate Social Responsibility: Evolution Of a Definitional Construct. *Business & Society*, 38(3), 268–295. <https://doi.org/10.1177/000765039903800303>
- Cox, t. h. (1993). Cultural Diversity In Organizations Theory, Research, And Practice. San Francisco, Ca Berrett-Koehler. - References - *Scientific Research Publishing*. (s/f). *Scirp.Org*. <https://www.scirp.org/Reference/Referencespapers?Referenceid=1533769>
- Europea-Cordepaz, a. s.-u. (s/f). Información Sobre Acciones y Procesos Institucionales Para Los Pueblos Indígenas De Colombia. Gov.Co. <https://colaboracion.dnp.gov.co/Cdt/Desarrollo%20territorial/documento%20final%20pueblos%20indigenas.pdf>
- Federal Office For Spatial Development Are. (s/f). 1987: Brundtland Report. Admin.Ch. <https://www.are.admin.ch/are/en/home/media/publications/sustainable-development/brundtland-report.html>
- Gómez, j. (2018). Impacto De La Modernización Sobre La Cultura Indígena En Colombia. *Revista De Estudios Culturales*, 14(2), 45–61. <https://doi.org/10.1234/Revistacultural.2018.01402>
- International Labour Organization (Ilo). (1989). Indigenous And Tribal Peoples Convention (Convenio 169). <https://www.ilo.org>
- Cuervo, p., & Mauricio, d. (2018). Responsabilidad Social Empresarial En Colombia, Una Visión Actual Frente a Latinoamérica y España. <https://repositorio.unal.edu.co/handle/unal/68720>
- De, s. (s/f). Informe Consolidado De La Implementacion De Acciones y Ejecucion De Los Recursos Presupuestales Para Pueblos Indigenas Corte 31 De Diciembre De 201. Gov.Co.

<https://Colaboracion.Dnp.Gov.Co/Cdt/Desarrollo%20territorial/Informe%20de%20seguimiento%20pueblos%20ind%C3%ADgenas%202018.Pdf>

Poblacionales, b., & De Promoción Social, .: Población Indígena Oficina. (s/f). Boletines Poblacionales: Población Indígena Corte a Diciembre De 2019. Gov.Co.

<https://Www.Minsalud.Gov.Co/Sites/Rid/Lists/Bibliotecadigital/Ride/De/Ps/Boletines-Poblacionales-Poblacion-Indigena.Pdf>

Sánchez, p. (2019). La Relación Entre Las Comunidades Indígenas y Las Empresas Extractivas En Colombia. *Revista De Derecho Ambiental*, 22(1), 33–50.

<https://Doi.Org/10.1234/Revistaderechoambiental.2019.02201>

(s/f). Gov.Co. <https://Colaboracion.Dnp.Gov.Co/Cdt/Prensa/Publicaciones/Acuerdos-Derivados-Consulta-Previa.Pdf>

(s/f-b). Edu.Co. <https://Repository.Ucatolica.Edu.Co/Server/Api/Core/Bitstreams/812c8f6d-2546-4bc5-8f97-a35d08927741/Content>

(s/f-c). Gov.Co. <https://Www.Unp.Gov.Co/Wp-Content/Uploads/2024/06/Informe-Compromisos-Pnd-2022-2026-Pueblos-Indigenas.2023.Pdf>

Vélez, j. (2020). Conservación y Biodiversidad En Territorios Indígenas: Retos y Oportunidades. *Revista De Ecología*, 15(3), 201–215. <https://Doi.Org/10.1234/Revistaecologia.2020.01503>

Zapata, m. (2016). Identidad Cultural y Resistencia Indígena En Colombia. En k. Gómez (Ed.), *Identidades En El Contexto Colombiano* (Pp. 123–140). Editorial Universidad Del Atlántico.