

Sostenibilidad en la dinámica de Responsabilidad Social Empresarial en una perspectiva de estándares Gri en el contexto universitario en Colombia

Sustainability in the dynamics of Corporate Social Responsibility in a Gri standards perspective in the university context in Colombia.

Recibido: 20 de enero de 2023

Aprobado: 10 de abril de 2023

Forma de citar: J. M. García Mogollón, R. Gamboa Suárez y L. A. Jimenez Rodríguez, "Sostenibilidad en la dinámica de Responsabilidad Social Empresarial en una perspectiva de estándares Gri en el contexto universitario en Colombia", *Mundo Fesc*, vol. 13, no. 26, pp. 349-368, 2023. <https://doi.org/10.61799/2216-0388.1484>

Javier Mauricio García-Mogollón* 

PhD. en Ciencias Gerenciales
jmgmogollon@unipamplona.edu.co
Universidad de Pamplona
Pamplona- Colombia

Ramiro Gamboa-Suárez 

PhD. Ciencias Gerenciales
ramiro.gamboa@usco.edu.co
Universidad Surcolombiana
Neiva, Colombia

Luis Alfredo Jiménez-Rodríguez 

PhD. Ciencias Gerenciales
la.jimenes@fesc.edu.co
Fundación de Estudios Superiores Comfanorte
Ocaña, Colombia.

***Autor para correspondencia:**
jmgmogollon@unipamplona.edu.co



Sostenibilidad en la dinámica de Responsabilidad Social Empresarial en una perspectiva de estándares Gri en el contexto universitario en Colombia

Resumen

Objetivo: Evaluar el uso del estándar Global Reporting Initiative (GRI) y su capacidad para abordar problemáticas de responsabilidad social en el contexto universitario, determinó la adaptación de los procesos internos de gestión a los cambios en las organizaciones modernas y verificando la responsabilidad social corporativa. **Metodología:** Se realizó un estudio de caso en una institución de educación superior mediante revisión documental y una investigación cualitativa con un diseño exploratorio-descriptivo, utilizando la consulta bibliométrica como técnica principal. **Hallazgos y discusión:** Algunas universidades colombianas, tanto públicas como privadas, han adoptado los estándares GRI para informar sobre su desempeño en responsabilidad social, ambiental y económica. Sin embargo, solo dos universidades en Colombia han implementado plenamente estos estándares. Se observó que, en lugar de informes GRI completos, algunas universidades generan informes relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), lo que puede confundir a los lectores sobre la verdadera rendición de cuentas. **Conclusiones:** Existe un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas, pero los métodos y estándares adoptados varían. Aunque se han desarrollado informes de sostenibilidad ajustados a la ley, no todos siguen las directrices específicas de GRI. La falta de adopción generalizada de los estándares GRI en la mayoría de las universidades colombianas limita su potencial como agentes de cambio social y ambiental, y contribuye a procesos de rendición de cuentas menos claros y efectivos.

Palabras clave: Reporting GRI, Responsabilidad Social, Sostenibilidad, Stakeholders, Rendición de Cuentas.

Sustainability in the dynamics of Corporate Social Responsibility from a Gri standards perspective in the university context in Colombia

Abstract

Objective: To evaluate the use of the Global Reporting Initiative (GRI) standard and its ability to address social responsibility problems in the university context, determining the adaptation of internal management processes to changes in modern organizations and verifying corporate social responsibility. **Methodology:** A case study was carried out in a higher education institution through documentary review and qualitative research with an exploratory-descriptive design, using bibliometric consultation as the main technique. **Findings and discussion:** Some Colombian universities, both public and private, have adopted GRI standards to report on their performance in social, environmental and economic responsibility. However, only two universities in Colombia have fully implemented these standards. It was noted that instead of full GRI reports, some universities generate reports related to the Sustainable Development Goals (SDGs), which may confuse readers about true accountability. **Conclusions:** There is a commitment to transparency and accountability, but the methods and standards adopted vary. Although compliant sustainability reports have been developed, not all follow specific GRI guidelines. The lack of widespread adoption of GRI standards in most Colombian universities limits their potential as agents of social and environmental change, and contributes to less clear and effective accountability processes.

Keywords: GRI Reporting, Social Responsibility, Sustainability, Stakeholders, Accountability.

Introducción

En el actual panorama económico global, la responsabilidad social, ambiental y económica se ha vuelto de importancia crítica. Con el fin de agregar estos factores en los procesos que ocurren en una organización, el GRI ha establecido estándares y objetivos en los elementos definidos. Estos estándares tienen un marco de trabajo y pautas para la administración, y facilitan en gran medida la implementación de la responsabilidad. Los empleados juegan un papel importante en la implementación del cambio y el desarrollo de estrategias y programas de responsabilidad social corporativa en general. En consecuencia, en este entorno, los trabajadores son los actores clave para adaptarse al cambio y desarrollar estrategias y programas de RSC. Dado que alcanzar los objetivos establecidos por GRI en la preparación e implementación exitosa de proyectos de sostenibilidad depende del involucramiento de todas las partes interesadas, la definición del problema fue enfocar a qué organización de educación superior le ha encomendado mejorar sus prácticas de responsabilidad cívica y sigue los lineamientos básicos de las memorias de sostenibilidad, según los criterios de GRI. Para evaluar los aspectos relacionados con la gestión del talento humano, se ha contado con la participación voluntaria del personal de la organización. Por lo tanto, el principal objetivo de la presente evaluación se centra en una mayor comprensión de los contenidos fundamentales de la guía del GRI y, al mismo tiempo, en un mayor nivel de familiarización con los estándares y su implementación posterior en la organización.

En resumen, a partir de la importancia de adoptar los estándares del GRI para fomentar la responsabilidad social y la sostenibilidad en el caso de una organización de educación superior; en este sentido, los empleados son un grupo clave de interés. Así, se llevará a cabo un enfoque cualitativo, ya que se enfoca en el descubrimiento y la descripción de los puntos fundamentales de la guía del GRI. El objetivo principal es obtener una comprensión más profunda de los contenidos básicos establecidos en la guía y aumentar el grado de familiaridad con estos estándares, con miras a una posterior implementación exitosa en la organización. Finalmente, este estudio se enfoca en la importancia de adoptar los estándares del GRI para promover la responsabilidad social y sostenibilidad en una organización de educación superior. Se destaca el papel clave de los empleados en este proceso y se utiliza un enfoque cualitativo para explorar y describir los aspectos fundamentales de la guía del GRI. La búsqueda constante de equilibrio entre el progreso económico y la preservación del medio ambiente y el bienestar social ha llevado a un crecimiento exponencial en la atención prestada a la responsabilidad social corporativa (RSC) en el ámbito global. En este contexto, GRI ha surgido como un referente clave, proporcionando estándares y directrices que guían a las organizaciones en la gestión de sus impactos sociales, ambientales y económicos. En este sentido, la gestión del talento humano se erige como un pilar fundamental en la promoción de la sostenibilidad y la RSC dentro de las organizaciones. Las organizaciones universitarias no solo son agentes de cambio, sino también catalizadores para el éxito de las iniciativas sostenibles,

como lo plantea en su trabajo [1] tiene la capacidad de medir su responsabilidad social. Responsabilidad Social en instituciones de educación. Su participación activa y comprometida no solo impulsa la implementación efectiva de prácticas responsables, sino que también fortalece la cultura organizacional en torno a estos valores.

En el contexto específico de las Instituciones de Educación Superior (IES) en Colombia, la integración de los estándares GRI juegan un papel fundamental en el desarrollo académico, económico y social del país, buscando formar profesionales competentes y ciudadanos comprometidos con el progreso sostenible. En este contexto, la integración de los estándares GRI en sus prácticas y procesos se ha convertido en una tendencia en el contexto mundial. El GRI, proporciona un marco sólido para la elaboración de informes de sostenibilidad, que permite a las instituciones de educación superior medir, gestionar y comunicar su desempeño en aspectos ambientales, sociales y de gobernanza; así mismo, la implementación de estos estándares, las universidades colombianas pueden fortalecer su compromiso con la transparencia, la rendición de cuentas y la mejora continua, alineando sus acciones con los principios de responsabilidad social y contribuyendo así al desarrollo sostenible del país. Las IES, dinamizadoras del conocimiento y agentes de cambio social, tienen el potencial de liderar el camino hacia un futuro más sostenible y responsable.

En este trabajo se logró identificar diversos planteamientos que permiten dilucidar en la revisión expuesta los contextos que han rodeado temas que hacen parte de los antecedentes se pueden deslumbrar en los siguientes precedentes: el primero lo plantea [2], donde su trabajo expresa la "Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI" este estudio impacto a 87 empresas bajo la metodología Global Reporting Initiative (GRI) G4, donde una de la conclusiones más importantes es el destacar esta metodología como una herramienta eficaz para medir y mejorar el desempeño en sostenibilidad empresarial, promoviendo la comparación y el aprendizaje entre organizaciones. También se pudo relacionar el trabajo expuesto por [3], sus resultados permiten proporcionar un antecedente sólido en su trabajo sobre la comparabilidad de las memorias de sostenibilidad elaboradas con el estándar GRI-G4, se puede destacar la relevancia de los estudios previos como también la comparabilidad de los indicadores de sostenibilidad proporcionando una visión integral sobre las prácticas de reporte y la coherencia en la comunicación de estos indicadores entre las diferentes entidades. en Argentina, Chile, Colombia, México y Perú.

Es importante destacar los antecedentes los resultados del trabajo que se plantea como un referente para entender como evoluciona el tema en el entorno universitario, para lo cual se empieza a cerrar la brecha de la aplicación del estándar GRI y las organizaciones universitarias. En este sentido, [4] exponen una propuesta de máximos para evaluar la sostenibilidad universitaria, tomando en cuenta las particularidades de la docencia, la investigación y la innovación, así como la sostenibilidad de la propia universidad como prestadora de un servicio. Como último antecedente se logró identificar el trabajo planteado por [5], sus autores logran tener un acercamiento y permitiendo cerrar la

brecha en analizar el estándar GRI en la variable gestión de recursos humanos como Empleo (GRI 401) y Relaciones trabajador-empresa (GRI 402), aplicado a empleados de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja, Boyacá.

A pesar que las IES implementan estrategias éticas y responsables a sus grupos de interés en relación a planeación estratégica surgida y enfocada por sus planes de gestión, en algunos casos no son coherentes en aspectos claves con respecto al Estándar GRI. De igual manera, se evidencia un desconocimiento de lineamientos internacionales que las limitan el querer incursionar otros escenarios que le permitan expandir los servicios académicos y poder diversificar su portafolio para obtener recursos propios que permitan mayor inversión en la necesidades prioritarias de la institución, al igual que la promoción y compromiso en la alineación de estrategias como por ejemplo las planteadas por el Pacto Global de Naciones Unidas, en las que se proponen cuatro áreas temáticas a saber: derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anti-corrupción. En este sentido, la base conceptual de la que también trae un elemento importante a analizar que es la Responsabilidad Social universitaria, es un tema que no es tratado con solidez evidenciando un aparente o ser socialmente responsable en sus procesos, como también en la aplicación de estándares ambientales, sociales y de gobernanza, variables pocas evidenciadas en sistemas de gestión de conocimiento en la IES.

El anterior planteamiento muestra como las variables negativas que son comunes en muchas organizaciones afectan a los colaboradores de las organizaciones y la falta de transparencia en sus procesos internos reducen la calidad de vida afectando indicadores externos en la región y el país, afectando indicadores de pobreza y de ingresos per cápita. Esto plantea que existen falencias en factores claves del desempeño organizacional, empleo de las habilidades, y la capacidad de la fuerza laboral, para alcanzar los objetivos organizacionales, y todo lo relacionado con la productividad y competitividad para alcanzar el éxito como instituciones que en algunos casos son denominadas por el Ministerio de Educación de Alta Calidad.

Por otro lado, la retención del talento humano en la actualidad para las organizaciones generadoras de conocimiento, se ha convertido en un total reto, ya que la mayoría del personal se desmotiva cuando no hay el suficiente incentivo y no se tiene en cuenta el valor que posee la organización, también se puede mencionar la mediciones estadísticas sobre situaciones particulares como: rotación de personal, variables socioeconómicas de los colaboradores, niveles de reincorporación al trabajo y retención. De hecho, la organización tenderá a buscar posibles soluciones a las problemáticas internas que en algunos casos se enfocaran en una fidelización del cliente interno, en donde la colaboración del personal es clave, con colaboradores bien entrenados y motivados, deben actuar con un factor de influencia en la inteligencia emocional, en la autoestima y el bienestar social, lo que permitirá optimizar la calidad de las relaciones interpersonales, colaboración eficaz de los procesos, el cumplimiento de políticas de responsabilidad social con la mejora de un clima organizacional adecuado a la gestión del talento humano, entre otros.

Conocida esta situación es importante para algunas universidades a nivel Colombia, que como tarea pendiente no solo se pase de un simple informe de rendición de cuentas, sino se genere un documento robusto que amplíe el concepto de la sostenibilidad de manera más amplia, generando información que le permita adherirse a iniciativas globales como el Pacto Global de la Naciones Unidas, la protección de los derechos humanos y especialmente los laborales. Entendida estas consideraciones, la responsabilidad social, idealiza un ambiente de gestión que debe ser propiciando por la alta dirección. Sobre esta base, en la IES se muestra la problemática en escenarios de incertidumbre laboral por parte de los docentes temporales desde una perspectiva de la gestión de talento humano. Esta situación mencionada en diversidad de medios científicos, formales e informales que retan la gestión universitaria a confrontar la aludida problemática, delimitando, reconociendo las causas y consecuencias que producen el no identificar y entender las problemáticas sentidas por los colaboradores en la IES que en ocasiones no generan respuestas por la jerarquía de la legislación, que como Ley es suprema por encima de cualquier ordenamiento jurídico del país, pasando en muchos casos por la autonomía universitaria.

El anterior fundamento suscita un interrogante que permite formular la siguiente incógnita: ¿Cómo la perspectiva de Estándares GRI puede responder a las problemáticas no resueltas en la dinámica de la responsabilidad social en el contexto universitario?

El alcance de esta investigación, busca entender la importancia sobre el tema expuesto y también dar soluciones para resolver el problema a través de una herramienta que va más allá de un informe de rendición de cuentas, que a través de los estándares GRI permitirá dar respuestas a los diferentes grupo de interés Stakeholders, esto permitirá aportar buenas prácticas en la gestión del talento humana en el contexto colombiano y permitirá entender la importancia del mismo en diversos contextos, desde lo interno: mejoramiento del clima organizacional, generación de nuevas políticas de gobierno que beneficien a los colaboradores, generar un enfoque dinámico de la cuestión de los derechos humanos que pueda contribuir a reducir el impacto potencialmente negativo que ejerce la información adversa.

De tal forma que, en el área del recurso humano para el contexto universitario, su importancia es vital, buscando un efecto que depende de lograr un equilibrio entre lo económico, lo social y lo ambiental como parte fundamental de los cambios que debe propender la institución de educación superior mencionada, permitiendo obtener beneficios recíprocos, que son alcanzados por las personas en las organizaciones. Las personas pasan gran parte de sus vidas trabajando para las organizaciones, y estas a su vez dependen de su recurso humano para operar con éxito. Hacer lo correcto en una organización va más allá de la misión y de los principios éticos. Los procesos de gestión de cambio organizacional están directamente relacionados por las políticas y directrices de las organizaciones y la necesidad de mitigar los daños ambientales con el fin de mantenerse en el mercado garantizando la calidad ambiental, adoptando prácticas ambientales en su direccionamiento estratégico, proporcionando equilibrio a

nivel social, económico y ambiental mediante la responsabilidad social empresarial.

Fundamentación Teórica de Soporte del Estudio.

La fundamentación teórica de este estudio se basa en la integración de la Responsabilidad Social Universitaria (RSU) dentro del contexto colombiano. Este enfoque se sustenta en el análisis de cómo las universidades pueden convertirse en agentes activos de cambio social, económico y ambiental. Para ello, se examinan las teorías de destacados investigadores que han contribuido al desarrollo de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) y su relación con los estándares del Global Reporting Initiative (GRI). Estos estándares permiten medir y comunicar el impacto social y ambiental de las organizaciones, promoviendo prácticas más responsables y sostenibles. En este contexto, se destacan las aportaciones de [6] con su modelo de la pirámide de responsabilidad social, [7] en la teoría de los stakeholders, y [8] con el concepto de triple bottom line. Cada uno de estos teóricos proporciona un marco para entender cómo las universidades pueden adoptar prácticas de RSE que aborden no solo sus objetivos económicos, sino también sus responsabilidades sociales y ambientales. La adopción de estos marcos teóricos permite a las universidades alinear sus estrategias con los estándares GRI, mejorando así su transparencia y rendición de cuentas. Además, la fundamentación teórica incluye investigaciones recientes sobre la sostenibilidad en la gestión de recursos humanos. Autores como [9], y [10], han explorado cómo las prácticas de contratación y desarrollo de personal pueden integrarse con los principios de sostenibilidad. Estas investigaciones subrayan la importancia de seleccionar profesionales comprometidos con la responsabilidad social y la sostenibilidad, lo que a su vez fortalece la capacidad de las universidades para generar impactos positivos en la sociedad. La combinación de estos enfoques teóricos proporciona una base sólida para entender y mejorar la RSU en Colombia, alineándola con los estándares internacionales y promoviendo un desarrollo más integral y sostenible.

Esta investigación ostenta gran importancia, pues aporta una aproximación en relación a la responsabilidad social universitaria en el contexto universitario en Colombia; así como identificar información científica que permitiría a las organizaciones universitarias transformarse en entes consientes de generación de impactos sociales, y presentándoles alternativas de mayor civilidad. En este sentido, desde la perspectiva teórica, se aportará información pertinente que condesienda a entender la contribución en la responsabilidad social empresarial y su relación con los estándares GRI (tabla I).

Tabla I. Contribución de la RSE y su relación con el Estándar GRI

Teórico	Contribución a la RSE	Relación con GRI
Carroll (1979)	Propuso el modelo de la "pirámide de responsabilidad social", que incluye las dimensiones económica, legal, ética y filantrópica.	Los estándares GRI abordan aspectos económicos, sociales, ambientales y de gobernanza.
Freeman (1984)	Desarrolló la teoría de los "stakeholders", argumentando que las empresas deben considerar los intereses de todas las partes interesadas.	Los estándares GRI promueven la identificación y el compromiso con los stakeholders relevantes.

Elkington (1997)	Introdujo el concepto de "triple bottom line" (económico, social y ambiental), promoviendo la sostenibilidad como objetivo empresarial.	Los estándares GRI abordan los aspectos económicos, sociales y ambientales del desempeño empresarial.
Porter y Kramer (2011)	Propusieron el concepto de "valor compartido", argumentando que las empresas pueden generar valor económico al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo social y ambiental.	Los estándares GRI permiten a las empresas informar sobre sus contribuciones al desarrollo sostenible.
Maignan y Ralston (2002)	Investigaron la relación entre la RSE y el desempeño financiero, encontrando una correlación positiva entre ambas.	Los estándares GRI incluyen indicadores económicos que permiten evaluar el impacto financiero de la RSE.

Recientemente y de manera intensiva se viene investigando en la caracterización de las prácticas de responsabilidad social en la búsqueda de prácticas sustentables en aspectos económicos, sociales y ambientales. La sostenibilidad es fundamental para garantizar el éxito y la continuidad de una organización en el contexto universitario. Para lograrlo, es necesario implementar políticas de contratación sostenible que promuevan la selección de profesionales éticos y comprometidos con los valores de responsabilidad social. Estas políticas deben incluir el análisis de la trayectoria y experiencia laboral de los candidatos, así como la evaluación de sus competencias y habilidades sostenibles. Además, es importante considerar el impacto social y ambiental de los potenciales empleados, buscando aquellos que demuestren una visión alineada con los estándares GRI y su compromiso con la sostenibilidad.

A continuación se enuncian algunos referentes teóricos que nos permiten entender el contexto planteado. Los investigadores [9] plantean en su trabajo que la gestión sostenible de los recursos humanos involucra cuatro categorías: liderazgo sostenible, sostenibilidad ambiental, reducción de costos y responsabilidad social. Por otro lado, [10], presentan una mirada en las prácticas de recursos humanos, los factores sociales, los factores psicológicos, la marca del empleador y los factores económicos afectan positivamente la sostenibilidad de la gestión de recursos humanos en las universidades. También se encuentra una mirada en un enfoque estratégico definida por [11], disertan sobre la toma de decisiones estratégicas sobre capital humano que puede revelar talentos fundamentales bajo definiciones tradicionales como basadas en la sostenibilidad, descubriendo ideas importantes sobre las implicaciones del talento de la definición cambiante de éxito estratégico. [12], definen en su trabajo que el desarrollo del capital humano, incluido el capital social, es el determinante crítico de la sostenibilidad a largo plazo, siendo la educación la principal palanca para garantizar un futuro sostenible. Estos temas planteados contribuyen a las organizaciones sostenibles al integrar aspectos como la innovación, la diversidad cultural y el medio ambiente que es referenciado por [13].

La investigación de Responsabilidad Social Comparativa y la Gestión de los recursos Humanos viene creciendo de manera exponencial, destacando temas y grupos de interés, gestión verde, sostenibilidad entre otros como lo definen [14]. Para [15] se analiza una variable que es determinante en cuanto al tipo de personas se requiere en el largo plazo en la organización. Qué hacer para desarrollar un sistema de recursos humanos que apunte al logro de metas estratégicas y cómo lograr que la gente trabaje en función de la

misión organizacional. [16], en sus resultados de investigación presentan un marco y una tipología para clasificar los posibles roles de recursos humanos en la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad, proporcionando una perspectiva más amplia sobre el impacto potencial de HR más allá de las fronteras organizacionales.

Algunos autores como [17], han definido la responsabilidad social empresarial o corporativa (RSEC) como una forma de gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, con intereses comunes. Hoy en día se están produciendo grandes cambios en los modelos de gestión de las empresas. Los recursos de naturaleza intangible son reconocidos como los más importantes en el logro de los objetivos empresariales en concreto el capital humano. En un estudio realizado por [18], establecen aristas relacionadas con dimensiones sociales como: educación, formación profesional, la experiencia, habilidades y competencias en el puesto de trabajo, los valores y actitudes de los trabajadores, al igual que información de carácter social relacionada con las relaciones entre trabajadores y empresa, salud y seguridad en el puesto de trabajo y la diversidad e igualdad de oportunidades.

La responsabilidad Social Corporativa Interna (RSCI) relaciona numerosos aspectos de gestión relacionados con una nueva estrategia en las organizaciones en donde se comprenden un conjunto de acciones de naturaleza voluntaria para integrar las preocupaciones económicas, sociales y ambientales en el ámbito interno de las organizaciones. [19]. Asimismo, [20] definen prácticas de gestión humana como procesos desarrollados en las organizaciones para alinear la dirección empresarial, influyendo en el comportamiento de las personas. No se considera suficiente la realización de una serie de tareas predeterminadas de antemano en la descripción del puesto de trabajo sino que la ventaja competitiva reside en aquellos empleados que se implican en roles más abiertos e interdependientes. Es necesario recalcar que una de las propuestas que se ha planteado para superar las situaciones de desmotivación y bajo compromiso es la implementación de prácticas de recursos humanos de alto desempeño (PAR) que, cuando son establecidas en conjunto, generan sinergia y son la base para generar compromiso, motivar a las personas y, por esa vía, mejorar los resultados de la compañía en el largo plazo [21].

Por otro lado, de acuerdo con la opinión [22], el cambio organizacional va más allá de hacer las cosas de otra manera e incorporar la innovación en la organización. Esta hace referencia al conjunto de variaciones que enfrenta la organización por efecto del entorno, un ajuste en los procesos o condiciones inherentes a la organización y su gente que afectan los resultados de la empresa. No obstante, factores como la resistencia, se han tenido en cuenta en la implementación de esquemas de cambio en las empresas. Es por esta razón, que el papel del capital humano en todo proceso de cambio organizacional, se enmarca en una visión centrada en analizar, prever y potencializar el comportamiento, así como en las dinámicas internas de las relaciones, el conocimiento y el que hacer de las personas en su contexto.

Al hablar de dimensiones del modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivo, autores como [23] han profundizado aspectos de la dimensión de desarrollo humano y se han referido al tema con la siguiente afirmación:

Entendida como el constante incremento de la calidad de vida personal y de la población, en términos de procesos de aprendizaje, considerando la influencia del contexto donde se convive a partir de acceso a salud, educación y empleo, y la interacción social encaminada al desarrollo de la personalidad. Es por esto, que la productividad debe tener en cuenta los elementos asociados al desarrollo humano, a partir de la conciencia de la productividad derivada de un proceso autónomo.

Para lo anterior, se consideran una serie de factores que se analizan al momento de la construcción de indicadores, como son: Desarrollo humano social: Desarrollo de habilidades individuales en términos de capacidades y conocimientos para establecer relaciones armónicas en un conjunto social. De acuerdo con [24] el desarrollo del capital humano se convierte hoy en una necesidad de primer orden, no sólo por razones de corte social y tecnológico, sino además por razones puramente económicas asociadas a un sistema de producción y de servicios cada vez más exigente, debido al marco altamente competitivo y turbulento en el que se desenvuelve.

Algunos autores como [17], han definido la responsabilidad social empresarial o corporativa (RSEC) como un estilo de llevar la gestión empresarial, que reconoce e incorpora la relación de permanente interdependencia que existe entre la empresa y sus interlocutores, con intereses comunes. Las empresas deben armonizar su actividad de producir comercializar o vender el escenario de la rentabilidad y la estabilidad financiera con los derechos humanos, derechos laborales, bienestar social, garantía integral y protección ambiental. A pesar de no ser un denominador común, las organizaciones privadas (empresa, fábrica, banco, clínica, universidad, etc.) tienen la obligación de velar por su contexto social, por dos razones fundamentales: 1) sus clientes, usuarios o consumidores a la vez son miembros de la sociedad y, 2) sus acciones y desempeño impactan no sólo a quienes forman parte de su mercado, sino también a los miembros de la sociedad. Les resulta, por tanto, imposible sustraerse, desconocer o ignorar su contexto social. [25].

Por otro lado, [26], del grupo de investigación Humanismo y Gestión de la Universidad del Valle mediante un estudio de caso de una empresa colombiana, resaltan la relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial. La RSE y la gestión humana son dos enfoques que generan un aporte estratégico para las empresas. Los resultados de la investigación permiten identificar 3 condiciones mínimas y dos dimensiones estratégicas que evidencian el aporte de gestión humana al cumplimiento de la RSE, contrastando en una de las dimensiones, las ocho proposiciones teóricas planteadas por los autores del modelo con los resultados evidenciados en el caso. La responsabilidad social empresarial (RSE) es considerada como un enfoque de gestión estratégico generador de oportunidades, innovación y ventaja competitiva con

repercusión en la imagen y reputación de las empresas [27]. De acuerdo con [28], la adopción de prácticas socialmente responsables en el interior de las empresas plantea un conjunto de procesos, procedimientos, herramientas e instrumentos diseñados para que el área de gestión de recursos humanos los desarrollen, evalúan y retribuyan al capital humano, respetando temas tan trascendentales como los derechos humanos, el fomento de la igualdad, la seguridad en el trabajo, la eliminación de la discriminación entre otros.

Por lo tanto, el área de recursos humanos se convierte en un agente importante de difusión, colaboración y evaluación del cumplimiento de las prácticas de responsabilidad social empresarial. La investigación llevada a cabo en un hospital sector salud, utilizó 6 grandes categorías evaluadas las cuales correspondieron a: la dirección, gobierno corporativo, consumidores, clientes, y comunidad. En referencia a trabajos que evidencia la mejores prácticas que se acercan a los estándares GRI en Colombia está relacionado con la Responsabilidad Social, para el primer caso se tiene en el área de talento humano evidenciado en el proyecto: Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el hospital de San José de Bogotá D.C., Colombia. Sus autores concluyen la necesidad de generar un equilibrio entre la vida personal y el trabajo e impacta en forma positiva en la calidad de vida del colaborador [28].

Por otro lado, citando a [17], en su trabajo "Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas", plantea algunos avances para la consolidación de la responsabilidad social en los ámbitos económico, social y medioambiental; entre las cuales se destaca: el Pacto Mundial de las Naciones Unidas para la Responsabilidad Social Corporativa; las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE; la aprobación por parte de la Comisión Europea, en 2001, del libro verde para fomentar, donde se desprende un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas, o la estrategia europea de desarrollo sostenible, que proponen avanzar hacia un enfoque más integrador de las dimensiones económica, social y ambiental, que trate de incidir en las interdependencias complejas que existen entre la política, el crecimiento económico, el desarrollo social y la protección del medio ambiente. Finalmente se puede deducir que La tendencia actual hacia una gestión más sostenible e integral requiere de un compromiso claro y acciones tangibles. Las universidades, como señala la investigación de [13], juegan un papel crucial en la innovación y la integración de la diversidad cultural y el medio ambiente en sus estrategias de gestión.

Materiales y métodos

La investigación se llevó a cabo mediante un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio-descriptivo, el cual se convierte en el enfoque riguroso y estructurado para sintetizar y evaluar la evidencia existente sobre un tema específico [29] (Tricco et al., 2018). Este enfoque metodológico ofrece la ventaja de proporcionar una visión

completa y sistemática de la investigación previa en el área de interés, permitiendo identificar patrones, tendencias y lagunas en el conocimiento existente [30]. El proceso de revisión sistemática se dividió en varias etapas claramente definidas. En primer lugar, se llevó a cabo una exhaustiva búsqueda bibliográfica en bases de datos y sistema de información de rendición de cuentas de las instituciones de Educación Superior en Colombia, utilizando términos de búsqueda específicos relacionados con los estándares GRI, la responsabilidad social corporativa y la educación superior. Esta búsqueda se complementó con la revisión de informes y documentos relevantes disponibles en sitios web de instituciones académicas y organizaciones relacionadas. Una vez recopilados los estudios y documentos relevantes, se procedió a la etapa de selección, donde se aplicaron criterios de inclusión y exclusión predefinidos para identificar aquellos que cumplieran con los objetivos y el alcance de la investigación. Los criterios de inclusión se basaron en la relevancia del contenido para el tema de estudio, la calidad metodológica y la disponibilidad del texto completo. Se utilizó un enfoque de doble revisión independiente para garantizar la fiabilidad y la validez del proceso de selección.

Posteriormente, se llevó a cabo una síntesis y análisis de los estudios y documentos seleccionados. Esta fase implicó la extracción de datos relevantes, como autores, año de publicación, métodos utilizados y hallazgos principales, así como la identificación de temas y tendencias emergentes en la literatura revisada. Se utilizó un enfoque narrativo para organizar y presentar los resultados de manera coherente y comprensible. Finalmente, se llevó a cabo una evaluación crítica de la calidad y la relevancia de la evidencia recopilada, teniendo en cuenta posibles sesgos y limitaciones en los estudios incluidos. Se identificaron áreas de acuerdo y controversia, y se exploraron posibles lagunas en la literatura que podrían ser objeto de investigación futura.

A. Enfoque Metodológico

El estudio adoptó un enfoque cualitativo con un diseño exploratorio-descriptivo. Esta metodología permite obtener una comprensión profunda de las prácticas actuales relacionadas con los estándares GRI en universidades, además de explorar la adaptación y los desafíos asociados con su implementación.

1) Diseño del Estudio: Se empleó una estrategia de estudio de caso en una institución de educación superior. La investigación incluyó una revisión documental y una consulta bibliométrica para reunir información relevante sobre el uso de los estándares GRI.

2) Técnicas de recolección de datos: Revisión Documental: Consistió en la revisión de informes de sostenibilidad, memorias institucionales y documentos internos de las universidades que podrían proporcionar información sobre la adopción y aplicación de los estándares GRI. Consulta Bibliométrica: Se realizó una búsqueda exhaustiva en bases de datos académicas para identificar y analizar estudios previos y literatura relacionada con la implementación de los estándares GRI en el contexto universitario.

B. Proceso de Revisión y Análisis

1) Búsqueda Bibliográfica: Se llevó a cabo una búsqueda sistemática en bases de datos académicas y sistemas de información de rendición de cuentas. Los términos de búsqueda incluyeron "Global Reporting Initiative", "responsabilidad social corporativa", y "educación superior".

2) Selección de Documentos: Los documentos relevantes fueron seleccionados utilizando criterios de inclusión y exclusión. Los criterios incluyeron la relevancia del contenido para el estudio, la calidad metodológica de los documentos, y la disponibilidad del texto completo. Se aplicó un enfoque de doble revisión independiente para asegurar la precisión y validez en la selección.

3) Síntesis y Análisis de Datos: Se realizó una extracción de datos clave de los estudios seleccionados, incluyendo autores, año de publicación, métodos utilizados y hallazgos principales. Los datos fueron organizados de forma narrativa para facilitar una presentación coherente. Se identificaron temas y tendencias emergentes en la literatura revisada.

4) Evaluación Crítica: Se llevó a cabo una evaluación crítica de la calidad y relevancia de la evidencia recopilada, considerando posibles sesgos y limitaciones. Se identificaron áreas de acuerdo y controversia, y se exploraron posibles lagunas en la literatura para futuras investigaciones.

C. Hallazgos y Discusión

1) Implementación de los Estándares GRI: El estudio reveló que algunas universidades colombianas han adoptado los estándares GRI para informar sobre su desempeño en responsabilidad social, ambiental y económica. Sin embargo, solo dos universidades han implementado estos estándares en su totalidad. Muchas universidades optan por generar informes relacionados con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) en lugar de informes GRI completos, lo que puede llevar a confusiones en la rendición de cuentas.

Resultados y Discusión

Adoptar el estándar GRI permite a las universidades ser más transparentes y rendir cuentas sobre su impacto social, económico y ambiental. Pudiendo con ello, gestar la transparencia y aumentar la confianza de los estudiantes, el personal y otras partes interesadas en la institución. Sin embargo, debemos entender que, su implementación es costosa y laboriosa. Al respecto, mediante la adopción del GRI, pueden las Universidades implementar estrategias más efectivas para reducir su huella ambiental y mejorar sus prácticas sociales y de gobernanza; siendo también proclive a gestar diferenciación con sus competidores y mejorar su reputación.

Al adoptar dentro de su teleología organizacional el estándar GRI la universidad, es innegable que, puede ofrecer numerosos beneficios, tales como; una mayor transparencia, una gestión mejorada y una ventaja competitiva. Pero, por otro lado, de manera responsable y ecuánime también diremos que, presenta desafíos significativos, especialmente en términos de costos y recursos necesarios para implementar y mantener estos estándares. Por ello, tal como lo evidenciamos, cada universidad asume su postura, capacidad y prioridad al decidir si adoptar el GRI es la mejor opción para su institución.

En la revisión sistemática de literatura, encontramos evidencia de que algunas universidades colombianas, tanto públicas como privadas, han adoptado los estándares GRI como marco de referencia para informar sobre su desempeño en responsabilidad social, ambiental y económica. Estas instituciones han desarrollado informes de sostenibilidad siguiendo las directrices establecidas por GRI, lo que les ha permitido mejorar su transparencia y rendición de cuentas ante sus diferentes grupos de interés.

Aplicación de Estándares GRI en Universidades Colombianas

La investigación reveló que solo dos universidades en Colombia han adoptado los estándares GRI para la rendición de cuentas en temas de sostenibilidad. Como vemos en la tabla II se destaca la Universidad EAFIT de Medellín y la Universidad del Norte ubicada en Barranquilla, donde evidencian en sus reportes la adopción de los estándares GRI que permiten mostrar con claridad elementos relevantes como Red de Valor e Impactos, procesos misionales, contribución en la agenda 2030, entre otros.

Tabla II. Universidades que Implementa Estándar GRI en Colombia

Institución de Educación Superior		Autoría
UNIVERSIDAD EAFIT	Informe sostenibilidad 2022	Comité Rectoral
UNIVERSIDAD DEL NORTE	Informe de sostenibilidad 2020-2021	RECTORÍA

Fuente: Elaboración Propia con información suministrada en la web institucional, rendición de cuentas.

Como se observa en la tabla III algunas universidades en Colombia, si bien es cierto que tiene un acercamiento al informe técnico GRI, estos no se evidencian en su estructura, también se puede observar en algunos casos la generación de informes relacionados con los objetivos de desarrollo sostenible ODS, situación que puede desinformar al ciudadano o al lector que en su lectura puede ser evidente la presentación de un documento de rendición de cuentas diferente al de informe GRI.

Tabla III. Informes de Rendición de Cuentas en un contexto de Sostenibilidad de las Universidades en Colombia

Universidad Libre, Sede Principal	Sustentabilidad a través del desarrollo de un sistema ambiental académico administrativo
Universidad de Los Andes	Informe Sostenibilidad 2022
Universidad Militar Nueva Granada	Informe Sostenibilidad 2022 - ODS
Universidad Sergio Arboleda, Bogotá	Compromiso ambiental
Universidad de Medellín	Educación Ambiental
Universidad del Norte	Buena gestión de su Ecocampus

Universidad Pedagógica y Tecnológica de Colombia (UPTC)	Dimensión Ambiental desde la perspectiva administrativa y académica.
Universidad Tecnológica de Pereira.	Generando espacios de sustentabilidad para la formación ambiental
Universidad Jorge Tadeo Lozano	Compromiso ambiental
Universidad del Bosque	<i>Green education, Excellence for success, Responsible for healthy life</i> , UI Greenmetric Sustainability Ranking
Universidad Nacional	INFORME SOCIAL 2022 – INF GESTIÓN

Fuente: Elaboración Propia con información suministrada en la web institucional, rendición de cuentas.

Cabe aclarar que este contexto de país Colombia, está regido por la ley 1757 de 2015 donde se expresa como obligación de los ordenadores de gasto, que para las universidades públicas en Colombia, son los rectores los cuales presentan sus avances y gestión por cada vigencia, así mismo, la ley de transparencia y acceso a la información pública consagrada en la ley 1712 permite que los documentos generados por la gestión puedan ser consultados por los ciudadanos o en su caso los grupos de interés. Estos documentos suelen ser más generales y no específicamente enfocados en la sostenibilidad, cubriendo áreas como financieras, académicas y administrativas. Estos informes pueden variar en su formato y contenido, pero generalmente incluyen información sobre las actividades y resultados de la institución en términos de responsabilidad social y sostenibilidad. Aunque estos documentos no siguen necesariamente las directrices específicas de GRI, aún proporcionan una visión importante del compromiso de las universidades con la transparencia y la rendición de cuentas.

Conclusiones

Se puede concluir que entre universidades públicas y privadas, si bien están comprometidas con la rendición de cuentas y la transparencia, los métodos y estándares adoptados varían. Se evidencia que, si bien no todas las universidades colombianas han adoptado los estándares GRI para informar sobre su desempeño en responsabilidad social, ambiental y económica, algunas instituciones como la Universidad EAFIT y la Universidad del Norte, han logrado implementar el estándar GRI en sus informes de sostenibilidad como referencia importante del sector de la educación superior en Colombia, permitiendo demostrar un compromiso con la transparencia y la rendición de cuentas hacia sus diferentes grupos de interés.

Por otro lado, además de los estándares GRI, algunas universidades colombianas también han desarrollado informes ajustados a la ley relacionado con la rendición de cuentas en temas de sostenibilidad, aunque no todos siguen necesariamente las directrices específicas de GRI. Es importante señalar que para las universidades públicas en el marco legal se destaca que el contexto colombiano está regido por leyes que establecen la obligación de presentar informes de gestión a través de la rendición de cuentas; si bien es cierto, estos informes pueden abarcar áreas más generales que no se centran específicamente en la sostenibilidad, estas dejan una tarea pendiente para las universidades públicas en Colombia de adherirse a la dinámica de responsabilidad social corporativa en la presentación de informes, reflejando más compromiso con

la transparencia y rendición de cuentas hacia la sociedad y sus grupos de interés. Se evidencia que a instituciones se han limitado a registrar en su web documentos básicos de rendición de cuentas están perdiendo una valiosa oportunidad para fortalecer su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

Es crucial que, las Universidades como instituciones consideren la implementación de los informes GRI como una herramienta estratégica para alinearse con las mejores prácticas internacionales y fomentar una cultura organizacional orientada a la mejora continua y la sostenibilidad. Estamos un tanto rezagados por la evidencia encontrada sobre todo en las Universidades públicas colombianas en adoptar el estándar GRI como elemento rector de la gestión de responsabilidad social de estos entes, Sin embargo, en buena hora algunas ya se han convencido de su utilidad manifiesta y de ser elemento creador de valor corporativo .

Las universidades pueden enfrentar varios desafíos al adoptar el estándar GRI, incluyendo la falta de recursos financieros y humanos, la resistencia al cambio y la necesidad de capacitación especializada. Pero la acción es necesaria hacia la mejora, siendo entonces proclives a superarlas y entender que, estos desafíos pueden fortalecer la resiliencia y la capacidad de adaptación de la universidad, mejorando su capacidad para enfrentar futuros problemas de sostenibilidad. Finalmente, al no adoptar estos estándares, las universidades también dejan de contribuir plenamente al desarrollo sostenible del país, limitando su potencial como agentes de cambio social y ambiental

Referencias

- [1] J. F. O. Hidalgo, "Responsabilidad Social en instituciones de educación: propuesta de medición", *FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales*, vol. 19, no. 2, pp. 63-77, 2020
- [2] L. C. Rodríguez and L. A. Ríos-Osorio, "Evaluación de sostenibilidad con metodología GRI", *Dimensión Empresarial*, vol. 14, no. 2, pp. 73-89, 2016, doi: 10.15665/rde.v14i2.659
- [3] L. Jara Sarrúa, "Comparabilidad de las Memorias de Sostenibilidad elaboradas con el estándar GRI-G4 opción Core", in *Proc. 11th CSEAR Spain Conference*, Universidad de Zaragoza, 2017. [En línea]. Disponible en: https://www.observatorioifrs.cl/wp-content/uploads/2020/06/CSEAR_2017.pdf
- [4] R. Corretgé Bergua and J. Miret Martí, "Adaptation of GRI Standards and Creation of USR Indicators: A Joint Effort between Universitat de Barcelona and Universitat Pompeu Fabra", *Revista Digital De Investigación En Docencia Universitaria*, vol. 12, no. 1, pp. 137-155, 2018. doi: 10.19083/ridu.12.710
- [5] E. M. Sáenz, A. M. G. Mogollón, and J. M. Garcia, "Estándares de Sostenibilidad de la Gestión del Talento Humano en el Marco del Global Reporting Initiative (GRI), Algunos Indicadores en la Institución de Educación Superior", *Prospectiva*, vol. 22, no.

1, 2024. doi: 10.15665/rp.v22i1.3472

- [6] A. B. Carroll, "A Three-Dimensional Conceptual Model of Corporate Social Performance", *Academy of Management Review*, vol. 4, no. 4, pp. 497-505, 1979
- [7] R. E. Freeman, *Strategic Management: A Stakeholder Approach*, Boston, MA: Pitman Publishing, 1984
- [8] J. Elkington, *Cannibals with Forks: The Triple Bottom Line of 21st Century Business*, Gabriola Island, BC: New Society Publishers, 1997
- [9] J. Macke and D. Genari, "Systematic literature review on sustainable human resource management", *Journal of Cleaner Production*, 2019. doi: 10.1016/J.JCLEPRO.2018.10.091
- [10] M. Mohiuddin, E. Hosseini, S. Faradonbeh, and M. Sabokro, "Lograr la sostenibilidad de la gestión de los recursos humanos en las universidades", *International Journal of Environmental Research and Public Health*, vol. 19, 2022. doi: 10.3390/ijerph19020928
- [11] J. Boudreau and P. Ramstad, "Talentship, talent segmentation, and sustainability: A new HR decision science paradigm for a new strategy definition", *Human Resource Management*, vol. 44, pp. 129-136, 2005. doi: 10.1002/hrm.20054
- [12] I. Šlaus and G. Jacobs, "Human Capital and Sustainability", *Sustainability*, vol. 3, pp. 97-154, 2011. doi: 10.3390/su3010097
- [13] C. Jabbour and F. Santos, "The central role of human resource management in the search for sustainable organizations", *The International Journal of Human Resource Management*, vol. 19, pp. 2133-2154, 2008. doi: 10.1080/09585190802479389
- [14] J. Herrera and C. Heras-Rosas, "Responsabilidad social corporativa y gestión de recursos humanos: hacia organizaciones empresariales sostenibles", *Sostenibilidad*, 2020. doi: 10.3390/su12030841
- [15] G. Calderon, C. M. Álvarez, and J. C. Naranjo, "Gestión humana en las organizaciones un fenómeno complejo: Evolución, retos, tendencias y perspectivas de investigación", *Cuadernos de Administración*, vol. 19, no. 32, pp. 225-254, Jul.-Dec. 2006
- [16] F. Stefano, S. Bagdadli, and A. Camuffo, "El papel de los recursos humanos en la responsabilidad social corporativa y la sostenibilidad: Revisión de la literatura de cambio de límites", *Revista de Administración de Empresas*, vol. 3, no. 2, pp. 45-58, 2016
- [17] J. I. Camacho Solís, "Las normas de responsabilidad social. Su dimensión en el ámbito laboral de las empresas", *Revista Latinoamericana de Derecho Social*, no. 20, pp. 3-29, Jan. 2015

- [18] F. Tejedo and J. Ferraz, "Información del Capital Humano: la generación de intangibles y la responsabilidad social", *Cuadernos de Gestión*, vol. 16, no. 1, pp. 125-144, 2016
- [19] D. Gallardo, J. Moneva, and M. Sánchez, "Divulgación de la Responsabilidad Social Corporativa Interna", *AECA. Revista de la Asociación Española de Contabilidad y Administración de Empresas*, no. 166, pp. 3-7, 2016
- [20] S. Gupta and A. Bhaskar, "Doing business in India cross-cultural issues in managing human resources", *Cross Cultural & Strategic Management*, vol. 23, no. 1, pp. 184-204, 2015. doi: 10.1108/CCSM-09-2014-0112
- [21] A. Zenteno and C. Duran, "Factores y prácticas de alto desempeño que influyen en el clima laboral: análisis de un caso", *Innovar*, vol. 26, no. 59, pp. 70-77, Jan.-Mar. 2016
- [22] E. Pardo and O. Diaz, "Desarrollo del talento humano como factor clave para el desarrollo organizacional, una visión desde los líderes de gestión humana en empresas de Bogotá D.C", *Suma Negocios*, vol. 5, no. 11, pp. 39-48, 2014
- [23] Y. Tamayo, A. Cortina, and D. Garcia, "Modelo de gestión organizacional basado en el logro de objetivos", *Suma Negocios*, vol. 5, no. 11, pp. 70-77, 2014
- [24] L. Reyes Jardinez and Y. García Dousat, "Procedimiento para el Perfeccionamiento de la Gestión del Capital Humano", Ciencias Holguín, 2009
- [25] T. Toca, "Aportes a la responsabilidad social", *Revista Mexicana de Ciencias Políticas y Sociales*, vol. 62, no. 230, 2017
- [26] J. Peláez, M. García, and A. Azuero, "La relación estratégica entre gestión humana y la responsabilidad social empresarial: avances de una explicación en un caso colombiano", *Suma Negocios*, vol. 5, no. 11, pp. 15-28, 2014
- [27] M. Porter and M. Kramer, "The Competitive Advantage of the Corporate Philanthropy", *The Harvard Business Review*, pp. 5-16, 2011
- [28] E. E. Buchelli Aguirre, Y. K. Yara, and E. A. Africano, "Caracterización de las prácticas de responsabilidad social relacionadas con gestión del talento humano en el Hospital de San José, Bogotá D.C., Colombia", *Repertorio de Medicina y Cirugía*, vol. 25, no. 2, pp. 109-119, 2016
- [29] J. Galvis, A. Martínez, and M. L. Rodríguez, "Prácticas de sostenibilidad y desempeño financiero en empresas certificadas en responsabilidad social empresarial de la ciudad de Medellín, Colombia", *Suma de Negocios*, vol. 5, no. 11, pp. 6-14, 2014
- [30] A. F. Camelo, D. V. Ramirez, C. A. Orjuela, and J. P. Ramírez, "La gestión del capital

humano como eje estratégico en la creación de valor en el sector público", *Negonotas Docentes*, vol. 15, pp. 33 – 46, 2020