

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. Universidad Santo Tomás Seccional Tunja Colombia¹

Sustainability Standards of Human Talent Management in the Framework of the Global Reporting Initiative (GRI), Some Indicators in the Higher Education Institution. Universidad Santo Tomás Seccional Tunja Colombia

²Elizabeth Malagón Sáenz. ³Ana Milena García Mogollón. ⁴Javier Mauricio García Mogollón

²Magíster en Administración de Organizaciones, Esp. Gerencia financiera. Especialista en pedagogías TIC Economista. Docente Universidad Santo Tomás, Seccional Tunja. Docente de la Universidad de Pamplona Correo electrónico: elizabeth.malagon@usantoto.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-4322-3832> Boyacá, Colombia.

³Magíster en Administración de Organizaciones, Esp. Tecnológica en sistemas de Trazabilidad en la Industria de Alimentos. Administración de Empresas. Ingeniera de Producción Agroindustrial. Docente de la Universidad de Pamplona, Correo electrónico: ana.garciam@usantoto.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3563-0382> Boyacá, Colombia.

⁴Doctor en Ciencias Gerenciales. Administrador, Magister en Ciencias de la Administración, Docente tiempo completo de la Universidad de Pamplona - Colombia. Profesor del programa de Administración de Empresas. Correo: jmgmogollon@unipamplona.edu.co ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7423-8909> , Cúcuta, Norte de Santander- Colombia

Cite this article as: E.Malagon, A.Garcia, J. 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. Universidad Santo Tomás Seccional Tunja Colombia”,
Prospectiva, Vol. 22 N° 1 2024.

Recibido: 02/03/2023 / Aceptado: 02/05/2024

<http://doi.org/10.15665/rp.v22i1.3472>

RESUMEN

El propósito de este estudio es analizar el estándar GRI Global Reporting Initiative GRI, en variables de 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, Colombia y su impacto en cada variable. Método: Para el estudio se aplicó un instrumento a 101 trabajadores entre administrativos, académicos y directivos. Los datos fueron analizados mediante el software SPSS versión 23 para la presentación gráfica del instrumento; un análisis de correlación de Spearman ejecutado en el paquete estadístico RStudio, presentando en forma gráfica, factores seleccionados que incluyen variables como Nuevas contrataciones de empleados, rotación de personal, bienestar laboral, beneficios para los empleados, permiso parental y

¹ Este artículo es producto de la Investigación del proyecto titulado “Estándares de sostenibilidad en la gestión del talento humano basado en el Marco del Global Reporting Initiative (GRI). Estudio de caso de una institución de educación superior en Colombia.” desarrollado dentro del convenio de cooperación Universidad Santo Tomás Seccional Tunja- Universidad de Pamplona. Norte de Santander. Colombia – Grupo GICE.

relación trabajador empresa. Como principales resultados se obtiene que los estándares de responsabilidad social se logran cuando existe una relación significativa y positiva entre los componentes de las variables analizadas, lo que genera un efecto propio sobre las relaciones del ambiente laboral y satisfacción de las personas en su trabajo- Resultados: La información obtenida a través del estándar GRI, en esta investigación, permite a la organización evaluar sus políticas, un conocimiento del talento humano, el impacto en la responsabilidad social corporativa de la universidad y el establecimiento de estrategias en Gestión del talento humano, así como toma de decisiones en otras áreas.

Palabras clave: *Global Reporting Initiative (GRI), Gestión del talento humano, Indicadores sociales, Educación Superior.*

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze the GRI Global Reporting Initiative GRI standard, in human resources management variables such as Employment (GRI 401) and Worker-Company Relations (GRI 402), applied to employees of the Universidad Santo Tomás sectional Tunja, Boyacá, Colombia and its impact on each variable. For the study, a survey was applied to 101 workers, including administrative, academic and managerial employees. The data were analyzed using SPSS software version 23 for the graphical presentation of the instrument; a Spearman correlation analysis executed in the RStudio statistical package, presenting in graphical form, selected factors that include variables such as New employee hires, staff turnover, labor welfare, employee benefits, parental leave and employee-company relationship. As main results it is obtained that the social responsibility standards are achieved when there is a significant and positive relationship between the components of the variables analyzed, which generates its own effect on the work environment relations and satisfaction of people in their work. The information obtained through the GRI standard, in this research, allows the organization to evaluate its policies, a knowledge of human talent, the impact on corporate social responsibility of the university and the establishment of strategies in Human Talent Management, as well as decision making in other areas.

Keywords: *Global Reporting Initiative (GRI), Human talent management, social indexes, Higher Education.*

1. INTRODUCCIÓN

El siglo XXI ha planteado desafíos para la humanidad. Crisis mundiales en aspectos sociales, económicos ambientales, políticos y junto a la globalización han transformado las relaciones entre países, empresas y la sociedad. La emergencia sanitaria mundial ratificó esa conexión que se tiene con el mundo y nos llevó a nuevos aprendizajes, transformación y adaptación a nuevos entornos. Estos cambios han permitido que para resolver los problemas que se generan las sociedades deben contar con personas socialmente responsables, formadas integralmente y entrenadas capaces de responder desde su organización de forma proactiva. En la industria y la ingeniería, donde la innovación, la eficiencia operativa y la calidad son fundamentales, la gestión adecuada del talento humano puede conducir a mejoras significativas en la productividad, la calidad del trabajo y la satisfacción del cliente. También se deduce en el contexto de la industria como en la ingeniería, donde el compromiso y la satisfacción de los empleados son cruciales para el éxito organizacional. Se puede inferir que en la industria y la ingeniería, donde la mejora continua es una práctica

estándar, el uso del GRI puede contribuir significativamente a la optimización de las prácticas de recursos humanos, esto se traslada al contexto universitario donde los modelos de estándares modernos industriales son adoptados por las instituciones de educación superior.

Es así que “La responsabilidad social hace parte del *ethos* de una organización; no es una ley ni una teoría, pues no existe un concepto universal que la sustente. Implica ir más allá de lo legal e incorporar acciones socialmente responsables desde la planeación estratégica de la organización, mediante la ejecución de programas y proyectos relacionados con el capital humano, el entorno y las relaciones con los grupos de interés internos y externos.” en [6]

Una práctica existente sobre responsabilidad social en las organizaciones son los reportes de sostenibilidad que se presentan de acuerdo a principios del *Global Reporting Initiative* (GRI). En la literatura existente la Universidad como la Bío-Bío (UBB), elaboraron sus reportes de sostenibilidad de acuerdo a estos principios del (GRI), a través de un proceso que ha considerado a los distintos grupos de interés, tanto internos como externos.

se explican que la responsabilidad social universitaria (RSU) “ busca visualizar el rol que la universidad tiene con la sociedad, alineando explícitamente sus cuatro funciones o procesos tradicionales que son: gestión, docencia, investigación y extensión, con la misión y valores institucionales, es decir, con el compromiso social. [3, p.122]

Así mismo, analizar las condiciones de una organización implica contribuir al desarrollo y evaluación de muchos campos desde lo social, económico y ambiental hasta el estado psicológico de su personal todos estos campos se conectan para aumentar las posibilidades de incursionar en el mercado y potencializar. Esto sugiere tener una clara imagen del conjunto de personas que integran la Universidad Santo Tomás en la seccional Tunja, que los diferencia, cuales es su potencial, en que se destacan más, mejorando la relación con sus clientes y teniendo claro que las habilidades propias van de la mano con sus responsabilidades en la organización.

¿Cómo los estándares de sostenibilidad en la gestión del talento humano basado en el Marco del *Global Reporting Initiative* (GRI), son usados en una institución de educación superior en Colombia?

2. MARCO TEÓRICO

La importancia que tiene el capital humano en las organizaciones de educación superior ha propiciado, nuevas investigaciones que inciden en la participación de docentes universitarios en relación con el ámbito laboral en el área de Responsabilidad Social (RS) y las diversas propuestas en investigaciones del recurso humano. Una de las pretensiones de la gestión humana en las organizaciones es aumentar la productividad de las empresas minimizando al máximo los recursos invertidos. Esto implica que haya las mejores condiciones para que los empleados de la organización puedan establecer relaciones flexibles, tengan la mejor disposición y cumplan el objetivo.

Asimismo, la gestión de las organizaciones no solo se debe enfocar en beneficios económicos, sino un compromiso de responsabilidad social no solo en el cumplimiento de obligaciones jurídicas sino de responsabilidad con los interlocutores con los que actúa accionistas, inversores, consumidores, administraciones públicas y el entorno, “sino también ir más allá de su cumplimiento invirtiendo ‘más’ en el capital humano” [2]

El clima laboral juega un papel importante en el rendimiento y productividad de la organización. Existen varios estudios investigativos sobre el concepto de clima laboral. Después de hacer una

revisión de literatura de varios autores define el clima laboral como:

Las percepciones compartidas que tienen los miembros de una organización (empleados, directivos, personal de apoyo y socios) y su repercusión o influencia ya sea positiva o negativa “en la satisfacción laboral, el ambiente de trabajo y por ende en la productividad de la empresa, este clima laboral se forma con base en esas percepciones y comportamientos de los integrantes de una organización” en [5, p. 63]

Así mismo esas percepciones de cada miembro son distintas según la filosofía institucional, como lo menciona el autor y esto determina el comportamiento en la organización y por ende el clima laboral, variando de una organización a otra. [4] .

El clima laboral y la relación que hay entre los empleados, así como lo que piensan de la organización es poco analizado y estudiado por las organizaciones.

Ejemplificando, Si los puestos de trabajo se han transformado, también han de cambiar las formas de implementar medidas de identificación, evaluación, diagnóstico y control en el seno de las universidades. Las bajas laborales por estrés o enfermedad, desde una perspectiva psicosocial, constituyen un fenómeno que refleja una realidad latente, es decir, las disfunciones que existen en el seno de las organizaciones docentes. [1, p. 306] .

En consecuencia a los cambios mundiales por efecto de la globalización esas relaciones entre los países, empresas, ciudadanos han cambiado y exige que los asuntos a resolver sea de ciudadanos comprometidos socialmente responsables que actúen de forma proactiva desde cada escenario donde laboran o con quienes interactúan. Este potencial de las naciones está en formar ciudadanos líderes con altos niveles educativos, destreza y compromiso capaces de resolver situaciones cotidianas.

Sumando a lo anterior los efectos de la pandemia por el COVID 19, ha generado una profunda crisis en el mercado laboral con efectos económicos, sociales que afectan los medios de vida y el bienestar de millones de personas. La 109ª Conferencia Internacional del trabajo, se pide a los gobiernos, empresas y trabajadores facilitar una recuperación centrado en las personas, que fomente el empleo y oportunidad de trabajo decente para todos, proporcionar a todos los trabajadores una protección adecuada, un acceso universal a la protección social, fortalecer el derecho a los trabajadores, que sea inclusiva, sostenible y resiliente [9].

Debido a estas situaciones globales el tema de responsabilidad social ha cobrado relevancia y se ha puesto en la agenda de las organizaciones públicas y privadas [7].

A inicios de los años 2000 se construyó explícitamente el concepto de responsabilidad social universitaria (RSU) en América Latina, alrededor de los esfuerzos teóricos y prácticos de la Red chilena “Universidad Construye País” y de la red Latinoamericana de Universidades animada por la “Iniciativa Interamericana de Ética, Capital Social y Desarrollo”, promovida por el gobierno noruego en el seno del Banco Interamericano de Desarrollo (BID). en [11. p. 107]

La gestión de los cuatro impactos que genera siempre una institución de educación superior (IES) son aquellos “impactos que provienen de la organización misma, desde su campus y su personal (impactos laborales y medioambientales)” [11, . 107]

Los Estándares GRI en material laboral reconocen la necesidad de que las organizaciones cumplan con las responsabilidades de proteger los derechos humanos y garantizar las condiciones

de trabajo decentes para sus trabajadores, como elementos clave de la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

3. METODOLOGÍA

Se realiza estudio exploratorio cualitativo con una muestra no probabilística seleccionada de manera no aleatoria. En este caso el tipo de muestra puede servir como base para generar hipótesis y para otros estudios concluyentes. La recolección de datos se realizó a través de un cuestionario que se administró en horario laboral. A fin de realizar una aproximación de contenidos básicos de la guía Global Reporting Initiative, y aumentar el grado de familiaridad en la aplicación de los estándares GRI en su versión G4 a mediano plazo en una organización de educación superior

Para la recolección de información se emplearon algunos de los estándares GRI siguientes instrumentos.

Para la recolección de información se emplearon algunos de los estándares GRI siguientes instrumentos:

- GRI 103: Enfoque de Gestión
- GRI 401: Empleo
 - * 401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal
 - * 401-2 Beneficios para los empleados a tiempo completos que no se dan a los empleados a tiempo parciales o temporales.
 - 401-3 Permiso parental
- GRI 402: Relaciones trabajador-empresa
 - 402-1 Plazos de aviso mínimos sobre cambios operacionales.

El Diseño Muestral

La población objetivo para este trabajo fue 650 trabajadores entre administrativos y docentes de pregrado con contrato vigente para el año 2021, para la estimación del tamaño de la muestra se trabajó con un nivel de confianza del 95% y un error del 9% con lo cual se obtuvo un tamaño de muestra significativa de 101 individuos.

Para la selección de los individuos pertenecientes a la muestra, el muestreo no probabilístico por conveniencia se aplica dado que hay dificultades en el acceso para encuestar a todos los empleados que laboran en la Universidad Santo Tomás seccional Tunja.

4. RESULTADOS

Análisis Descriptivo

A continuación, se presenta el análisis descriptivo de las preguntas asociadas a los 6 indicadores de Estándares de Sostenibilidad GRI que se presentan en la tabla 1 y que se aplicaron en la encuesta que diligenciaron los 101 trabajadores de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja entre directivos, personal administrativo y docentes de medio tiempo y tiempo completo.

Tabla 1: Listado de Indicadores evaluados en la encuesta a los trabajadores de la Universidad Santo Tomás Seccional Tunja. Fuente: Autores

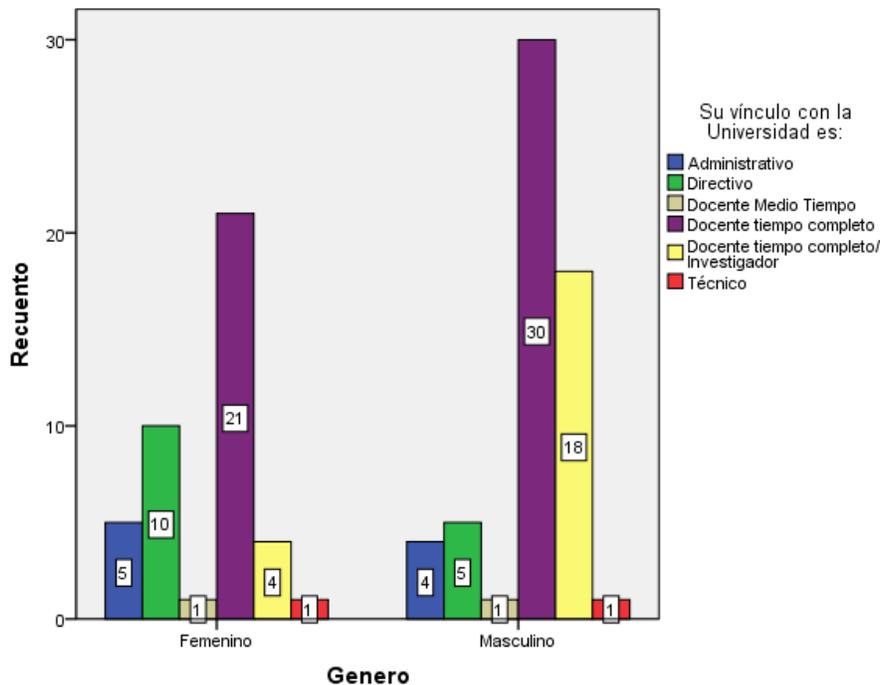
Rotación de personal (GRI-401-1)
Plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales (GRI-402-1)
Métrica de trabajadores
Relaciones trabajador-empresa (GRI-402)
Bienestar Laboral
Permiso Parental (GRI-401-3)

Inicialmente se realizó una caracterización sociodemográfica de los 101 trabajadores encuestados, respecto a los participantes como se muestra en la figura 1, alrededor del 59 de los trabajadores encuestados son de género masculino y de este grupo 30 de los están vinculados a la universidad como Docentes Tiempo Completo. En general, es de rescatar que de los encuestados el menor índice de encuestados está representado por personal cuya vinculación laboral con la Universidad es técnico, medio tiempo y administrativo, quienes son en total 13 trabajadores.

Entre los encuestados la edad promedio es de 41 años además el trabajador con menos edad tiene 27 años y el de mayor edad 67 años, esto entre los 101 trabajadores encuestados.

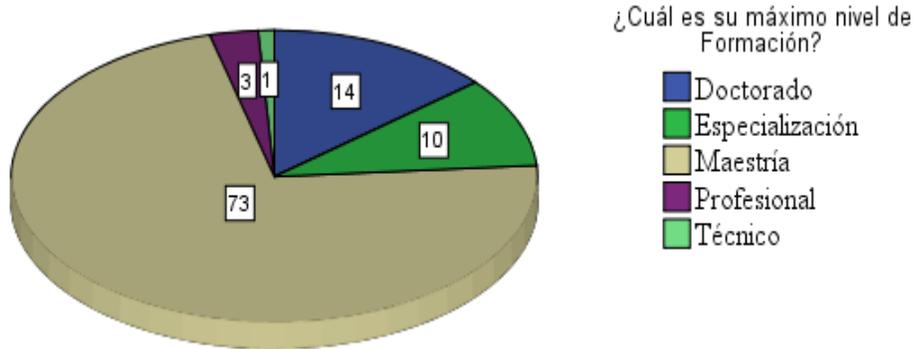
Respecto a la distribución por dependencias el mayor número de encuestados se concentra en el Departamento de Ciencias Básicas (23), seguido del departamento de Humanidades (19) adicional hay un 16% que está constituido personal de áreas administrativas como Auditoría, campus virtual, comunicaciones, departamento de planta física, departamento de laboratorios, departamento de sindicatura, departamento de ediciones, departamento de Adquisiciones y suministros, registro y control, planeación entre otros, el porcentaje restante se distribuye en 10 unidades académicas distribuidas en facultades y departamentos académicos.

Figura 1. Distribución por género y vínculo con la Universidad Santo Tomás seccional Tunja. Fuente: Autores.



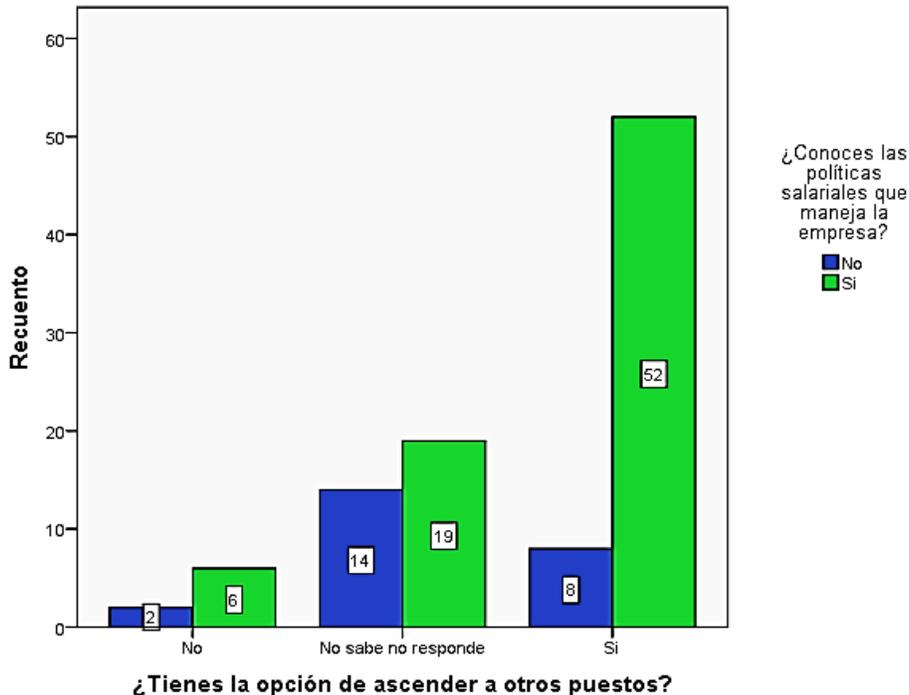
En lo que respecta al máximo nivel de formación el 73 de los encuestados tiene como máximo nivel de formación Maestría y sólo el 1 está formado como técnico, lo anterior se presenta en la figura 2.

Figura 2. distribución por máximo nivel de formación. Fuente: Autores.



Una vez determinadas algunas características de los empleados de la Universidad Santo Tomás en términos sociodemográficos, en sintonía con las preguntas antes presentada y empezando a establecer relaciones con los estándares GRI en un primer momento se les indago a los encuestados si conocían las políticas salariales de la empresa (Universidad Santo Tomás seccional Tunja) y si tienen la opción dentro de esta empresa de ascender a otros cargos, frente a lo anterior como se observa en la figura 3, de los 101 trabajadores encuestados 77 (76,2%) manifiestan si conocer las políticas salariales que tiene la Universidad Santo Tomás seccional Tunja y de este grupo de empleados 52 afirma que si tiene la opción de ascender a otros cargos dentro de esta empresa.

Figura 3. Distribución por opciones de ascenso de cargo y conocimiento de políticas salariales. Fuente: Autores.



Ahora bien, en concordancia con los estándares GRI planteados en el gráfico 3, a los trabajadores encuestados se les indago respecto a cómo califican la rotación del personal en la empresa y las razones por las cuales durante la permanencia de los encuestados en la universidad se han dado las rotaciones de personal, estas preguntas están asociadas al estándar GRI-401-1 (rotación de personal) la relación de las anteriores preguntas se puede observar en la tabla 2.

Tabla 2. Valoración y razones de la rotación del personal en la empresa. Fuente: Autores

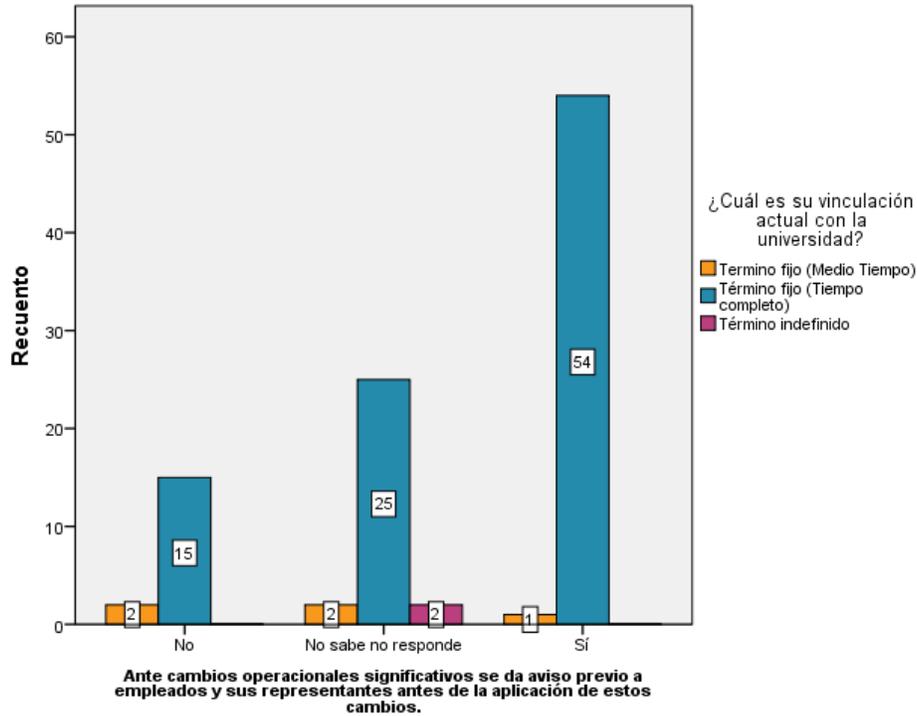
Durante su permanencia en la universidad porque se ha dado la rotación	Asigne una valoración de la rotación de personal en la institución.					Total
	Alta	Baja	Media	Muy alta	Muy baja	
Calificación de los estudiantes	0	0	0	1	0	1
Desconozco los motivos	0	1	0	0	0	1
Eficiencia en su trabajo	5	9	14	0	0	28
No hay rotación	2	1	4	0	2	9
Por asignación de cargo administrativo	0	1	0	0	0	1
Por decisión de talento humano	4	4	12	1	2	23
Por decisiones directivas	0	2	1	0	0	3
Por estímulos económicos	0	1	0	0	0	1
Por obtención de rendimiento académico	1	2	4	0	0	7
Por proceso de acreditación institucional	0	1	2	0	0	3
Por reconocimiento a la antigüedad	2	1	3	0	1	7
Voluntaria	2	8	5	1	1	17
Total	16	31	45	3	6	101

Entre los trabajadores de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja pertenecientes a la muestra y quienes fueron encuestados la valoración más común respecto a la rotación de personal es media lo cual fue la respuesta de 45 de las 101 empleados encuestados (44.5%) y sólo 6 personas manifiestan que darían la valoración de muy alta a los procesos de rotación, Entre los empleados que asignan la calificación de media a la rotación, las razones más comunes para esta rotación de personal, desde que laboran en la universidad, sobresalen la eficiencia en el trabajo de los empleados que han rotado (14 de 101) y por decisiones de talento humano lo cual afirman 12 de los encuestados. En general, los motivos de rotación antes citados son los que consideran más comunes los encuestados de la muestra.

Ahora bien, otro estándar GRI que se indago a los empleados de la Universidad Santo Tomás que están en la muestra es el GRI-402-1 que como se presenta en la tabla 1 está definido como plazos de avisos mínimos sobre cambios operacionales, teniendo en cuenta que cuando se habla en términos empresariales de cambios operacionales se hace referencia a la alteración del patrón de operaciones de la organización que podría producir impactos positivos o negativos significativos en los trabajadores que emprenden las actividades de la organización.

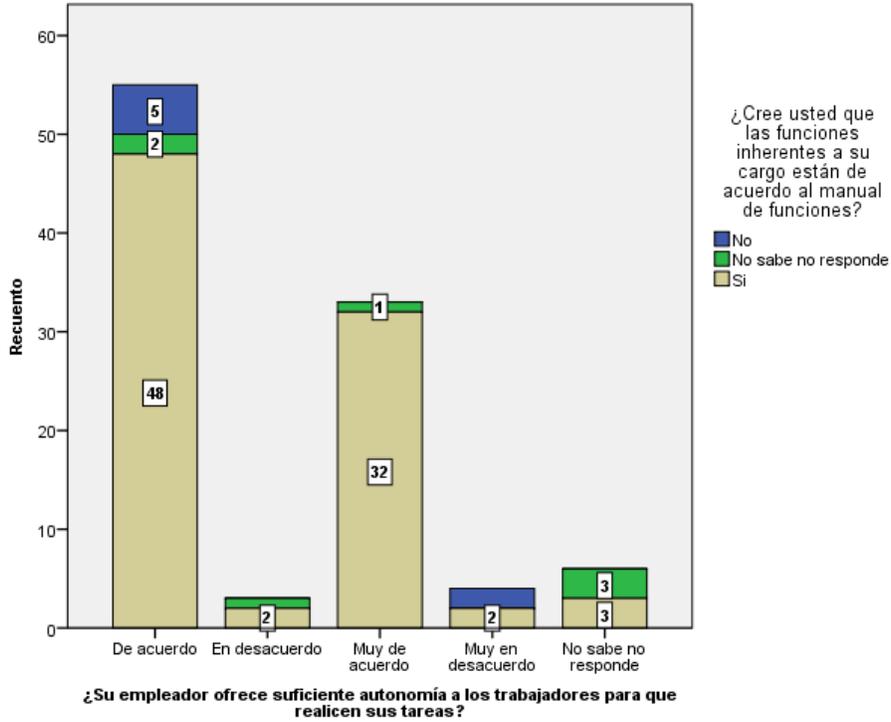
Así, se les preguntó a los encuestados sobre el estándar GRI-402-1 y el estándar métrico de los trabajadores (corresponde en medir la productividad en la organización), al respecto es importante que el 54 de los 101 encuestados afirman que ante cambios operativos *si* se da aviso previo a empleados y sus representantes antes de la aplicación de estos cambios y de este grupo 53 tiene vinculación laboral con la universidad mediante contrato a término fijo (solo 1 empleado tiene contrato a medio tiempo). En general, sólo 2 de los trabajadores encuestados tiene contrato a término indefinido, esto se puede visualizar en la figura 4.

Figura 4. Relación tipo de contrato y avisos en los cambios operacionales de la empresa. Fuente: Autores.



En concordancia con los estándares antes presentados, a los encuestados también se le hicieron preguntas en el instrumento aplicado sobre el estándar GRI-402 que indaga sobre la relación trabajador- empresa, para lo anterior en primer momento los trabajadores encuestados hicieron referencia a qué tanta autonomía tenían por parte de sus empleadores y si las funciones inherentes al cargo están o no de acuerdo al manual de funciones, ante esto como se evidencia en la figura 5, 85 de los 101 empleados encuestados manifiestan que las funciones inherentes al cargo respectivamente si están de acuerdo con el manual de funciones y de este grupo 48 trabajadores afirma estar de acuerdo en que su empleador ofrece suficiente autonomía para realizar las tareas asignadas. En general, solo 3 de los empleados de la muestra consideran que no hay autonomía en las labores asignadas.

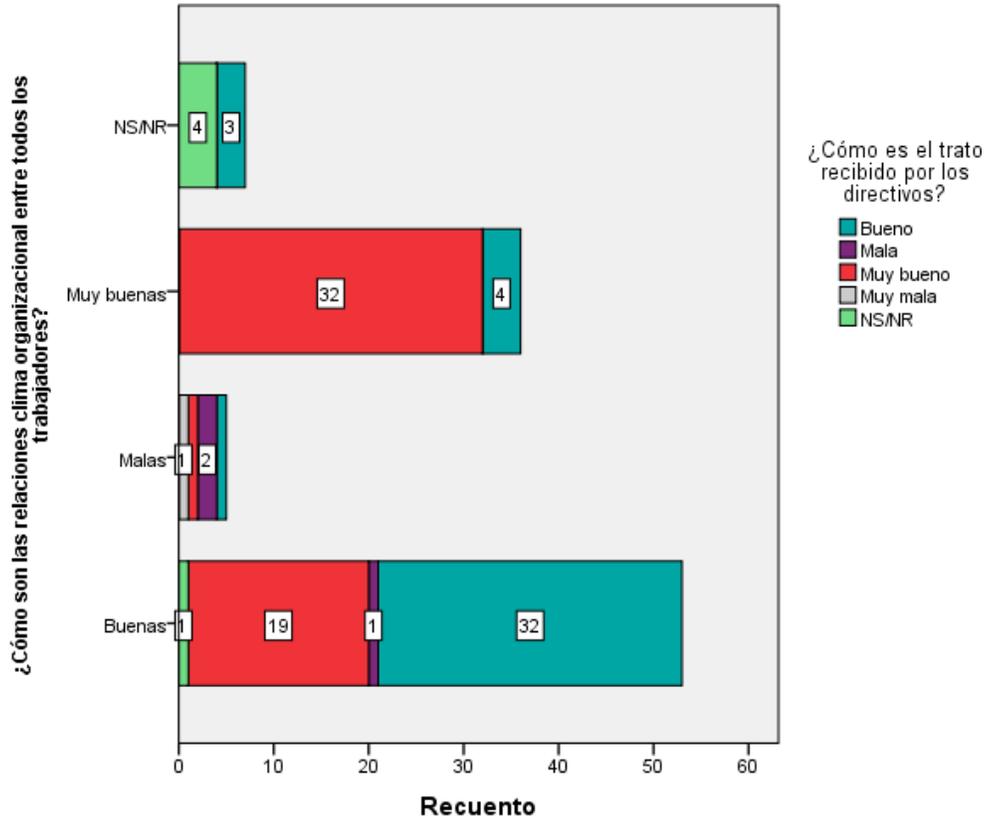
Figura 5. Autonomía y concordancia de las funciones inherentes con el manual de funciones. Fuente: Autores.



Fuente: Autores.

En relación con las preguntas de la figura 5, los empleados encuestados respondieron 2 preguntas más relacionadas con el estándar GRI-402 (relación empresa-trabajador), por lo cual se les indago a las personas encuestadas como es el clima organizacional de los trabajadores y como es el trato recibido por directivos, al respecto la percepción más común entre los encuestados es que el trato recibido por parte de los directivos es muy buena (39 de 101) y el 53 de los encuestados afirman que el clima organizacional entre los trabajadores es buena, tal como se muestra en la figura 6.

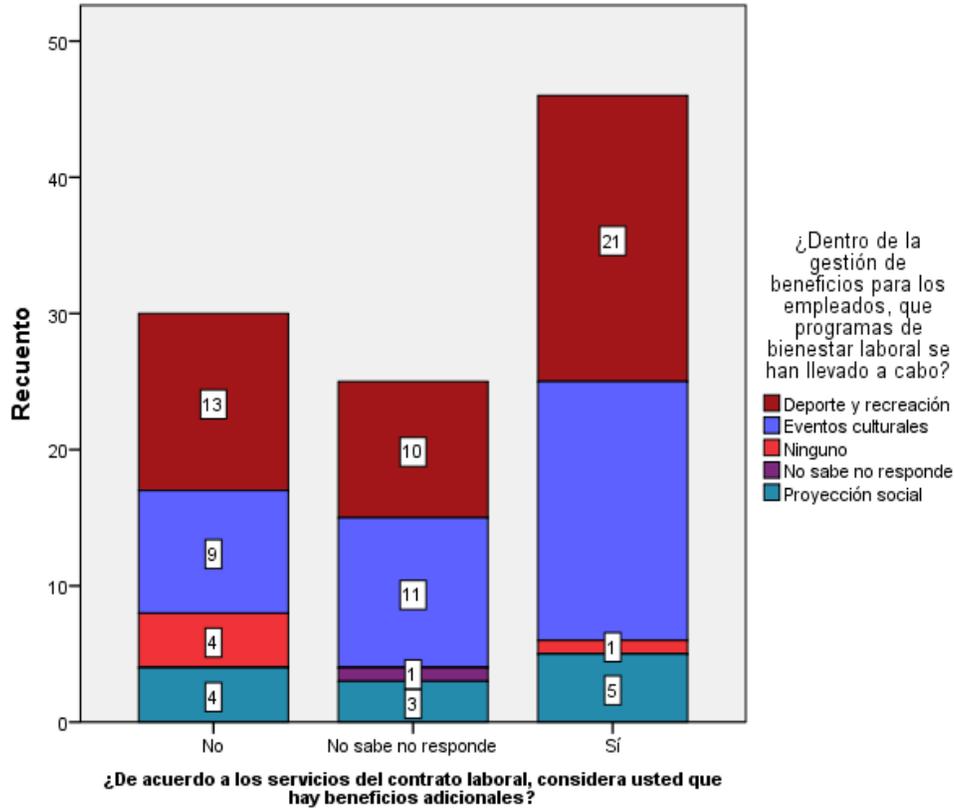
Figura 6. Distribución por percepción de trato por parte de directivos y clima organizacional.
Fuente: Autores.



Posteriormente, se plantearon 4 preguntas para evaluar el comportamiento del estándar GRI Bienestar Laboral con el fin de determinar la percepción de los encuestados respecto a este factor, como se presenta en la figura 7 los empleados de la Universidad Santo Tomás seccional Tunja manifestaron que tipo de beneficios de bienestar laboral se han llevado a cabo en la Universidad y si consideran que, con base en el contrato pactado con la institución, se tienen beneficios adicionales.

El 44 de los encuestados coinciden que en relación a las actividades de bienestar laboral las actividades deportivas y culturales predominan y de este grupo alrededor del 21 coinciden en que si hay bendiciones adicionales con base en los servicios del contrato laboral. En general, 10 de los 101 de los trabajadores encuestados de la USTA Tunja consideran que no hay beneficios laborales adicionales con base en el contrato laboral convenido, lo anterior se presenta en la figura 7.

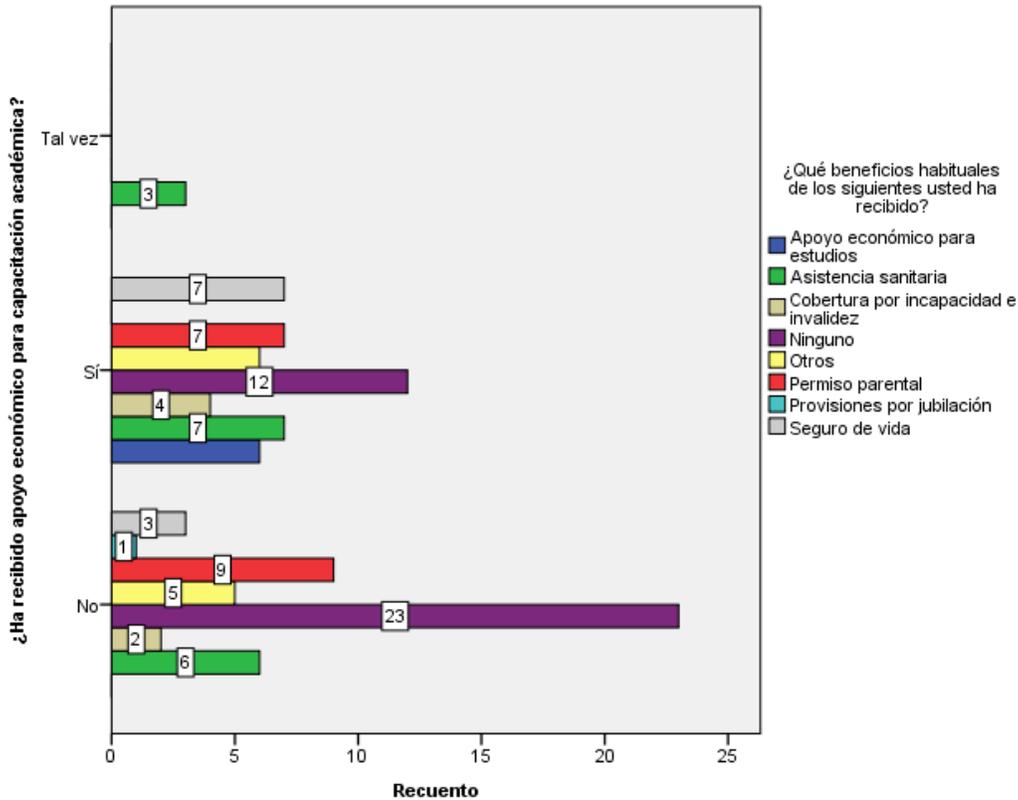
Figura 7. Distribución por beneficios de bienestar laboral. Fuente: Autores.



Fuente: Autores.

Concatenadas con las perspectivas de las preguntas anteriores, los empleados de la USTA Tunja encuestados y pertenecientes a la muestra respondieron si han recibido apoyo económico por parte de esta empresa para capacitación académica y que tipo de beneficios habitualmente han recibido como empleados de esta institución educativa, a lo anterior como se muestra en la figura 8., 43 de los 101 empleados afirman haber recibido apoyo económico en pro de la formación académica por parte de esta empresa (Universidad Santo Tomás seccional Tunja) de este grupo el 12 empleados manifiesta no haber recibido algún beneficio habitual ofertado por la universidad. En general, el beneficio más común que manifiestan haber recibido los empleados encuestas que en la actualidad (2021) laboran en esta empresa es la asistencia sanitaria, con la claridad que 35 de los 101 encuestados de los encuestados afirma no haber recibido ningún beneficio por parte de la universidad y adicionalmente 49 de los encuestados afirma no haber recibido apoyo económico para la capacitación académica.

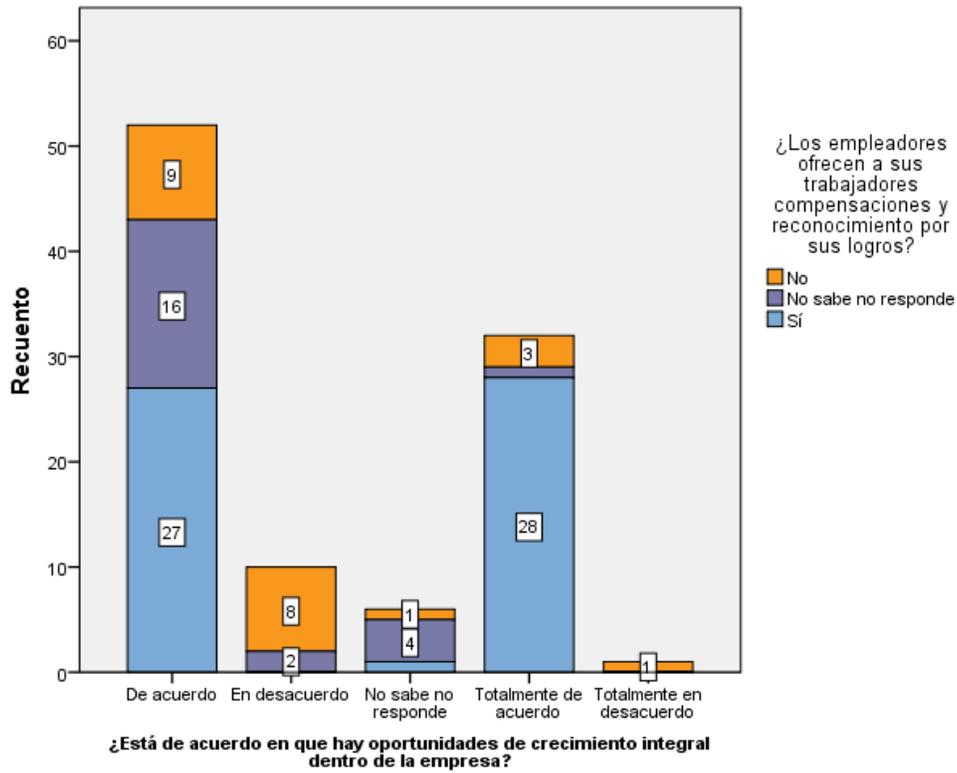
Figura 8. *Distribución por beneficios habituales y apoyo económico para formación académica.*
Fuente: Autores



Finalmente, con respecto a la variable bienestar laboral, los empleados encuestados contestaron si su empleador le da a sus trabajadores compensaciones y reconocimientos por sus logros y si consideran que hay oportunidades de crecimiento integral dentro de la empresa, ante estas dos preguntas, cerca de 52 de los 101 encuestados manifiestan estar de acuerdo, en que existen oportunidades de crecimiento integral dentro de la institución (Universidad Santo Tomás seccional Tunja) y de este grupo 27 personas afirman que sus empleadores si le dan compensaciones y reconocimientos por sus logros. En general, sólo alrededor del 21 de los empleados manifiesta no recibir compensaciones o reconocimientos por sus logros, así como se presenta en la figura 9.

Figura 9. *Distribución por reconocimiento por los logros y oportunidades de crecimiento.* *Fuente:*

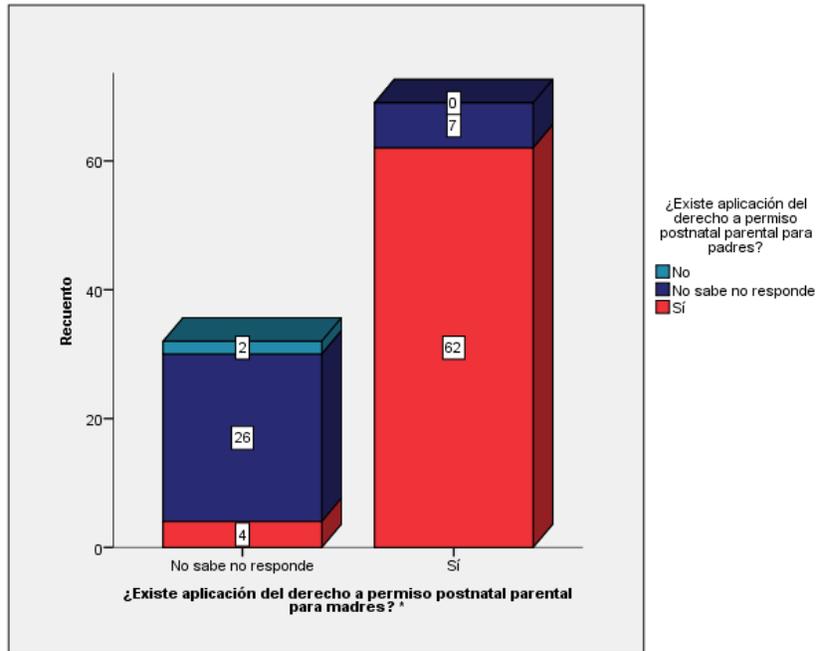
Autores



Ahora bien, otro de los estándares GRI evaluados en la encuesta aplicada los empleados de la muestra vinculados con la Universidad Santo Tomás seccional Tunja es el estándar GRI-401-3 relacionado con el permiso parental, para esto se asociaron 4 preguntas relacionadas con este ítem que los encuestados contestaron.

Inicialmente en lo que respecta al índice GRI-401-3 (permiso parental) se les indago a los encuestados si en la empresa le dan aplicación al permiso postnatal para madre y padre, para la primera figura (madre) solo el 32 de los 101 encuestados manifiesta no conocer este proceso y el número de encuestados restantes manifiesta que el permiso postnatal a la madre si se le da, además en general solo 2 trabajadores afirman que el permiso postnatal al padre no se le da.

Figura 10. Distribución por aplicación del permiso postnatal a madre y padre (empleados de la empresa). Fuente: Autores

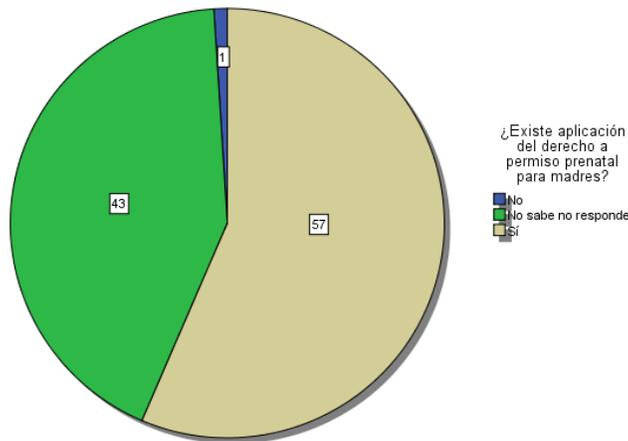


Fuente: Autores.

Adicionalmente, se les preguntó si se les da a las madres empleadoras el permiso prenatal a lo anterior alrededor del 43 de los 101 empleados de la muestra manifiesta que este no se aplica en la Universidad a los trabajadores, así como se evidencia en la figura 11.

Figura 11

Aplicación permiso prenatal para madres.

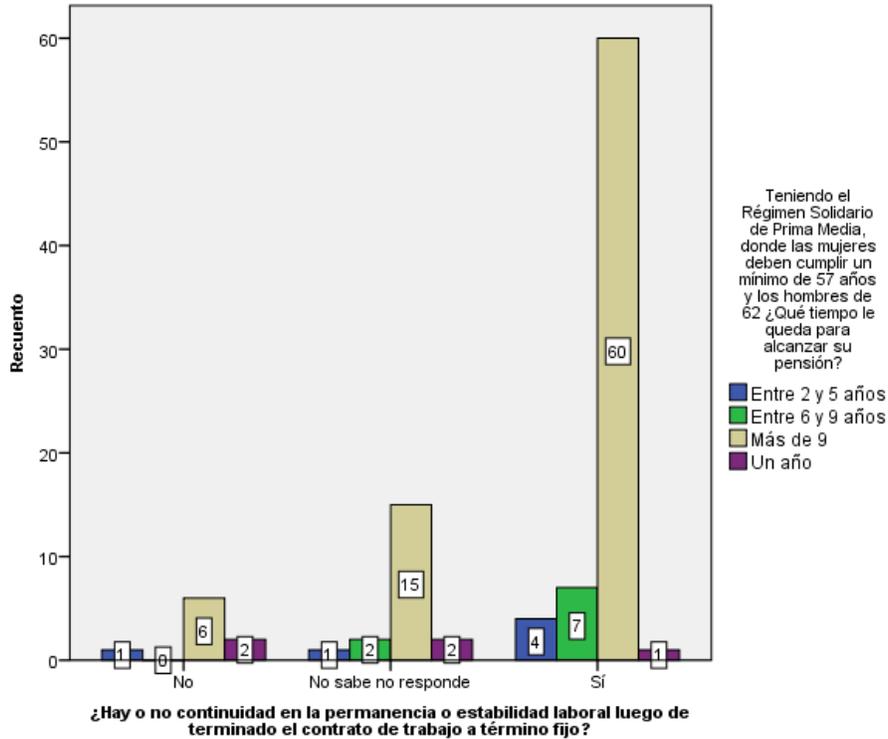


Fuente: Autores.

Por último y con relación a la estabilidad del contrato y algunos ítems relacionados con la pensión y jubilación, es importante en primera instancia resaltar que el promedio de años de pensión entre los 101 encuestados de la muestra es de 13.25 años. Adjunto a esta información, cerca del 70 de los 101 los empleados manifiestan que si hay continuidad en la permanencia laboral luego de terminado el contrato de trabajo a término fijo y de este grupo el 60 manifiesta que partiendo del régimen solidario de prima media (las mujeres deben cumplir un mínimo de 57 años

y los hombres de 62) les faltan más de 9 años para conseguir su pensión. En general, a 81 encuestados les faltan más de 9 años para poder pensionarse, lo anterior se muestra en la figura 12.

Figura 12. Distribución por años para alcanzar prima media vs continuidad laboral por terminación de contrato. Fuente: Autores.



Fuente: Autores.

Finalmente, a los 101 empleados participantes en la muestra se les indago qué temas considera usted dentro del contexto laboral pueden ser estudios relevantes, frente a la emergencia sanitaria COVID-19 y que se pueden evaluar en el corto y mediano plazo, como se presenta en la figura 13 predominan temas alrededor de estrategias con los estudiantes, temas de salud mental, ítems relacionados con estrés laboral, protocolos de bioseguridad, entre otros.

-0.01 a -0.10	Correlación negativa débil
0.00	No existe correlación
0.01 a 0.10	Correlación positiva débil
0.11 a 0.50	Correlación positiva media
0.51 a 0.75	Correlación positiva considerable
0.76 a 0.90	Correlación positiva muy fuerte
0.91 a 1.00	Correlación positiva perfecta

Factor Rotación de Personal

Las variables que se ubicaron en este factor corresponden a las siguientes preguntas: ¿Conoces las políticas salariales que maneja la empresa?, ¿Tienes la opción de ascender a otros puestos?, asigne una valoración de la rotación de personal en la institución y durante su permanencia en la universidad porque se ha dado la rotación.

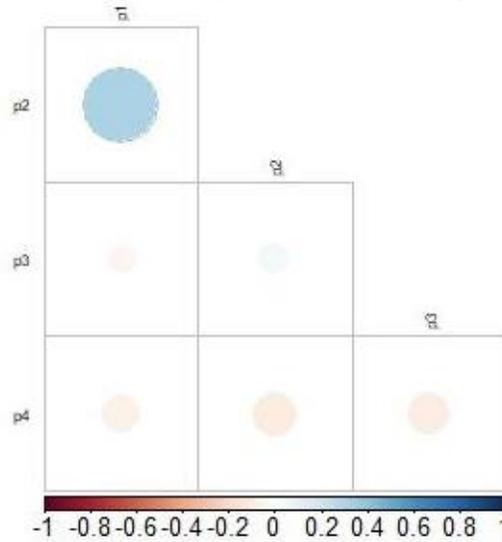
Tabla 4

Estimación del coeficiente de correlación para el factor rotación de personal. Fuente: Autores.

Variable	Ítem	Políticas salariales (p1)	Opciones de ascenso (p2)	Rotación de personal (p3)
Opciones de ascenso (p2)	Correlación	0,311		
	Valor p	0,002		
Rotación de personal (p3)	Correlación	-0,041	0,047	
	Valor p	0,685	0,641	
Causa de la rotación (p4)	Correlación	-0,073	-0,101	-0,090
	Valor p	0,469	0,313	0,371

La tabla 4 presenta un análisis de correlación mediante el método de Spearman para cuatro preguntas de tipo cualitativo que exploran el contexto del factor rotación en este personal, en estos resultados, los valores p indican el nivel de significancia de los coeficientes de correlación, particularizando solo el valor p de 0,002 resulta significativo evidenciando una asociación entre opciones de ascenso y las políticas laborales, para corroborar esto se evalúa el nivel de correlación el cual es de 0,311 este da indicios según la tabla 1, de una *correlación positiva media*, así se relaciona el alto conocimiento de las políticas salariales con las opciones de ascenso de los empleados la empresa.

Figura 14. Coeficiente de Spearman para el factor rotación de personal. Fuente: Autores.



La figura 14 describe la misma situación de la tabla 4, donde el color azul intenso garantiza una alta correlación positiva y el color rojo una negativa. En este caso la relación solo se evidencia en la p1 y p2 las cuales corresponden a las opciones de ascenso en la organización y el conocimiento de la política salarial.

Por otro lado, en general podemos decir que este grupo no evidencia una alta posición, pero es de aclarar que esto no indica que no describen el factor rotación de personal, pero no se relacionan una con la otra.

Factor Relación Trabajador Empresa

Este factor trabajador empresa se considera uno de los más importante teniendo en cuenta este es punto clave para la productividad de cualquier organización, las preguntas que agrupan son las siguientes: ¿Cree usted que las funciones inherentes a su cargo están de acuerdo al manual de funciones?, ¿Su empleador ofrece suficiente autonomía a los trabajadores para que realicen sus tareas?, ¿Cómo son las relaciones clima organizacional entre todos los trabajadores?, ¿Cómo es el trato recibido por los directivos?

Tabla 5

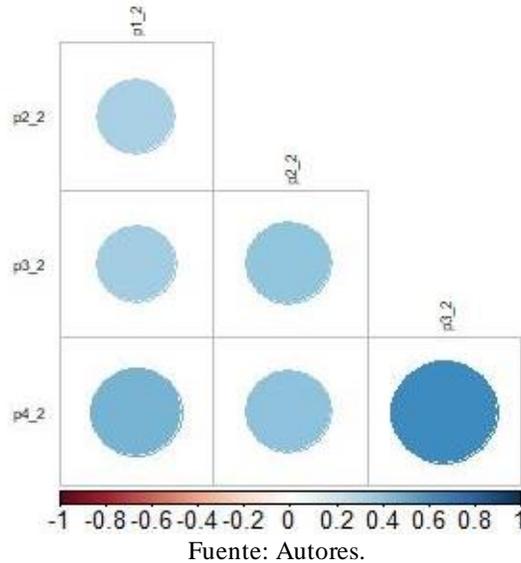
Estimación del coeficiente de correlación para el factor relación trabajador empresa. Fuente: Autores.

Variable	Ítem	Funciones descritas en el manual de funciones (p1_2)	Autonomía laboral (p2_2)	Clima organización (p3_2)
Autonomía laboral (p2_2)	Correlación	0,328		
	Valor p	0,001		
Clima organizacional (p3_2)	Correlación	0,346	0,398	
	Valor p	0,000	0,000	
Trato de directivos (p4_2)	Correlación	0,465	0,409	0,628
	Valor p	0,000	0,000	0,000

La tabla 5 describe los coeficientes de correlación junto con su valor p, el cual contrastar la significancia de estos, en este caso todas las variables manifiestan una asociación entre pares de ellas. Así para el caso del valor p de 0,000 resulta significativo, evidenciando una asociación entre el trato recibido por parte de los directivos y como es el clima organizacional entre trabajadores, ahondando en esto el coeficiente de correlación muestra un valor de 0,628 es decir una correlación positiva considerable, la cual sugiere la necesidad del buen trato para mejorar el clima de la organización estas variables están ligadas altamente evidenciando su necesidad dentro de la empresa.

En este sentido podemos afirmar que el trato que tienen los directivos con los empleados es positiva y fuerte. De acuerdo a los coeficientes de correlación de Spearman, en el indicador que se relaciona con las funciones descritas en el manual de funciones, y el trato que ofrecen los directivos, (0,465). Y las variables Autonomía laboral y Clima organizacional respecto de las funciones descritas en el manual de funciones, la correlación es positiva baja en ambos casos, pero de hecho existe una relación. Para las variables autonomía laboral y clima organizacional la corrección es positiva moderada, lo cual indica que existe una relación lineal moderada entre estas dos variables.

Figura 15. Coeficiente de Spearman para el factor relación trabajador empresa.



El trato que entregan los directivos se asocia positivamente con la autonomía que se le da estos con un coeficiente de 0.409 y a su vez con las funciones que están a su cargo con un coeficiente de 0,465, al estar asociadas podemos decir que el adecuado trato de los directivos repercute entre sí en clima organización, cumplimiento de funciones y en el desarrollo de la autonomía de sus operarios.

La figura 15 describe la misma situación de la tabla 5, donde el color azul intenso garantiza una alta correlación positiva y el color rojo una negativa. En este caso todas las variables se relacionan entre sí.

Factor Bienestar Laboral y Beneficios

El factor bienestar laboral y beneficios, contrasta el estado psicológico, emocional y su percepción de la organización las preguntas que se ubican en este son las siguientes: ¿De acuerdo a los servicios del contrato laboral, considera usted que hay beneficios adicionales?, ¿Qué

beneficios habituales de los siguientes usted ha recibido?, ¿Dentro de la gestión de beneficios para los empleados, que programas de bienestar laboral se han llevado a cabo?, ¿Ha recibido apoyo económico para capacitación académica?, ¿Los empleadores ofrecen a sus trabajadores compensaciones y reconocimiento por sus logros? y ¿Está de acuerdo en que hay oportunidades de crecimiento integral dentro de la empresa?.

Tabla 6

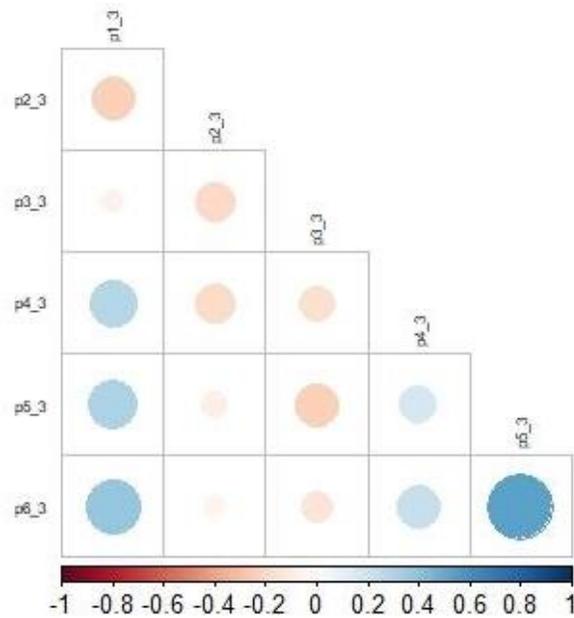
Estimación del coeficiente de correlación para el factor bienestar laboral y beneficios. Fuente: Autores.

Variable	Ítem	Beneficios adicionales	Beneficios habituales	Programas de bienestar	Apoyo económico	Compensaciones y reconocimiento
Beneficios habituales	Coeficiente	-0,237				
	Valor p	0,017				
Programas de bienestar	Coeficiente	-0,066	-0,194			
	Valor p	0,510	0,052			
Apoyo económico	Coeficiente	0,283	-0,190	-0,163		
	Valor p	0,004	0,057	0,103		
Compensaciones y reconocimiento	Coeficiente	0,307	-0,088	-0,230	0,171	
	Valor p	0,002	0,381	0,020	0,087	
Crecimiento integral	Coeficiente	0,381	-0,059	-0,130	0,225	0,539
	Valor p	0,000	0,559	0,195	0,024	0,000

La tabla 6 describe los coeficientes de correlación junto con su valor p, el cual contrasta, la significancia de estos. Así el valor p de 0,004 resulta significativo evidenciando una asociación positiva media con un coeficiente de 0.283, entre los beneficios adicionales al contrato y el apoyo económico en la capacitación académica, estos dos aspectos se relacionan; dejando claro que el empleador ve el apoyo en a la formación académica como algo adicional a lo estipulado en el contrato situación que puede contribuir a aumentar el sentido de pertenencia en su compañía. de igual forma encontramos una asociación positiva media de los beneficios adicionales con el reconocimiento y compensación por sus logros (0.307) y las oportunidades de crecimiento integral en a la empresa (0.381) crecimiento integral en la empresa y la compensación y reconocimientos por sus logros. Así mismo existe una relación positiva considerable con un coeficiente de asociación de 0.539, la cual diagnostica una relación entre la necesidad de ligar el crecimiento integral con las compensación y reconocimiento por los logros.

Figura 16

Coeficiente de Spearman para el factor bienestar laboral y beneficios. Fuente: Autores.



Estudiando este factor podemos concluir que una de las variables que más influye en el factor “bienestar laboral y beneficios”, es que el empleador considere que su organización lo contrata integralmente entregando a su vez beneficios adicionales.

La figura 16 describe la misma situación de la tabla 6, donde el color azul intenso garantiza una alta correlación positiva y el color rojo una negativa. En este caso todas algunas variables se relacionan con mayor intensidad que otras.

Factor Permiso Parental

El factor permiso parental se agrupa teniendo en cuenta las siguientes preguntas: ¿Existe aplicación del derecho a permiso postnatal parental para madres?, ¿Existe aplicación del derecho a permiso postnatal parental para padres?, ¿Existe aplicación del derecho a permiso prenatal para madres? Y ¿Hay o no continuidad en la permanencia o estabilidad laboral luego de terminado el contrato de trabajo a término fijo?

Tabla 7

Estimación del coeficiente de correlación para el factor de permiso parental. Fuente: Autores.

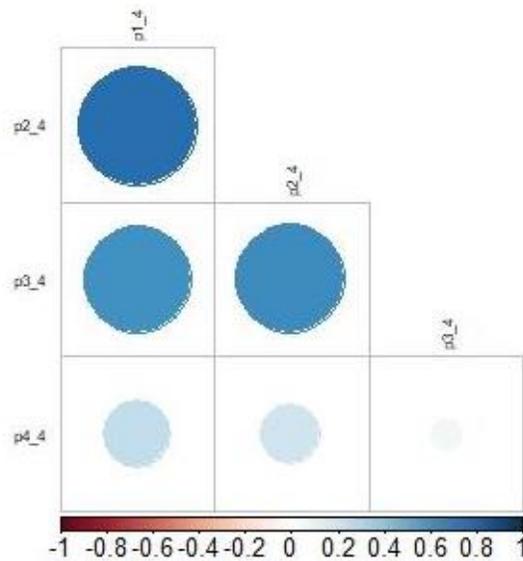
Variable	Ítem	Derecho al permiso postnatal madres	Derecho al permiso postnatal padres	Derecho al permiso prenatal madre
Derecho al permiso postnatal padres	Coeficiente	0,759		
	Valor p	0,000		
Derecho al permiso prenatal madres	Coeficiente	0,608	0,629	
	Valor p	0,000	0,000	
Continuidad y	Coeficiente	0,248	0,191	0,054

permanencia	Valor p	0,012	0,056	0,592
-------------	---------	-------	-------	-------

En la tabla 7 se presenta un análisis de correlación mediante el método de Spearman para el factor de permiso parental. El nivel de significancia y el coeficiente de correlación de 0.608 muestran una asociación positiva considerable, manifestando una relación entre la aplicación de los derechos prenatales y posnatales de las madres, esta asociación evidencia la existencia de estas políticas en la empresa, ratificando la importancia de que sus empleados las conozcan y se cumplan dentro del objetivo primordial que es la salud de niño y de la madre. Asu vez se presenta una asociación positiva considerable desde el análisis de su valor p, como significativo y el coeficiente de correlación de 0.629, entre el permiso prenatal de las madres y el posnatal de los padres, son derechos que deben estar estipulado en una organización y garantizando los procesos de desarrollo familiar.

Figura 17

Coeficiente de Spearman para el factor permiso parental. Fuente: Autores.



La asociación entre la existencia de los derechos posnatales de las madres y de los padres, se evidencia como la relación más alta con un valor de 0.759, manifestando una asociación positiva muy fuerte, la figura 17 confirma esto con el círculo de mayor diámetro y de color más intenso.

Esta relación si dudam es fundamental dentro de los procesos de desarrollo psicológico y físico del infante, y es fundamental que la organización lo cumpla y de garantía de ello.

Tabla 8. Triangulación de resultados frente a la teoría. Fuente: Autores

Variable	Resultado de Investigación	Teorías
Gestión Humana y Productividad	Las políticas salariales de la institución (Universidad Santo Tomás seccional Tunja) son de amplio conocimiento para sus empleados con un 75,5%, lo que posibilita que puedan tomar decisiones informadas en procesos de ascenso.	Teoría de la información y toma de decisiones
Gestión Humana y Productividad	La percepción sobre la rotación de personal en la Universidad Santo Tomás se asocia al estándar GRI-401-1, con un bajo porcentaje (2.83%) que manifiesta una valoración muy alta a los procesos de rotación, lo que indica una percepción positiva sobre la estabilidad laboral.	Teoría de la percepción y satisfacción laboral
Clima Laboral	El trato de los directivos hacia sus colaboradores incide positivamente en el mejoramiento del clima laboral, sin embargo, se debe valorar otros indicadores de productividad humana además del desempeño laboral.	Teoría del liderazgo y clima organizacional
Responsabilidad Social (RS) y RSU	Las políticas salariales y la percepción sobre la rotación de personal se relacionan con estándares GRI específicos, como GRI-401-1 y GRI-402, lo que indica la integración de prácticas de responsabilidad social en la gestión de recursos humanos.	Teoría de la responsabilidad social empresarial
Responsabilidad Social (RS) y RSU	La valoración del bienestar laboral por parte del 52% de los empleados y la necesidad de identificar claramente los permisos parentales sugieren una oportunidad para integrar estos aspectos en los planes de desarrollo y mejoramiento empresarial, en línea con estándares de sostenibilidad.	Teoría del bienestar laboral y sostenibilidad empresarial
Impactos Laborales y Medioambientales	Los permisos parentales presentan un desconocimiento por parte de los trabajadores de la organización, lo que sugiere una oportunidad para mejorar la comunicación y visibilidad de estos beneficios laborales.	Teoría de la comunicación organizacional y gestión del conocimiento
Globalización y Cambios Mundiales	Las recomendaciones derivadas del estudio sugieren la realización de estudios sobre diversidad e igualdad de oportunidades, lo que implica considerar estándares internacionales y adaptarse a cambios globales en términos de inclusión y diversidad en el entorno laboral.	Teoría de la diversidad e igualdad oportunidades laborales
Globalización y Cambios Mundiales	Las recomendaciones de realizar estudios para medir programas de capacitación y diversidad e igualdad de oportunidades reflejan la necesidad de adaptarse a cambios globales y tecnológicos en el entorno	Teoría del desarrollo organizacional y adaptación al cambio

Variable	Resultado de Investigación	Teorías
	laboral, lo que puede mejorar la productividad y sostenibilidad de la organización.	

La Gestión humana y productividad, con respecto a esta variable se puede determinar que el alto conocimiento de las políticas salariales indica una comunicación efectiva y transparente en la gestión de recursos humanos, lo cual puede contribuir a un ambiente laboral de confianza y motivación. Sin embargo, la baja valoración en procesos de rotación sugiere que, aunque hay estabilidad laboral, podría haber cierta insatisfacción o falta de entendimiento sobre la eficiencia y los beneficios de estos procesos, lo cual podría limitar la percepción de las oportunidades de crecimiento dentro de la institución. Así mismo, el con respecto al Clima Laboral presenta una Influencia positiva del trato de directivos hacia sus colaboradores en el clima laboral. Esto ha generado impactos en la Institución como

un clima laboral positivo fomentado por un buen trato directivo puede incrementar la satisfacción y el compromiso de los empleados. Esto es crucial para mejorar no solo la productividad, sino también para atraer y retener talento, lo cual es un componente importante para el éxito académico y operacional de una universidad. Por otro lado, con relación a la Responsabilidad Social (RS) y RSU se presentan algunos resultados relevantes como: Implementación de prácticas relacionadas con responsabilidad social en la gestión de recursos humanos. También se identifica impactos en la Institución al adherirse a estándares de responsabilidad social como GRI-401-1 y GRI-402, la institución muestra su compromiso con prácticas laborales éticas y sostenibles. Esto no solo mejora la imagen de la institución sino que también puede atraer a estudiantes y personal que valoran la responsabilidad social y ambiental. Respecto a los Impactos Laborales y Medioambientales se evidencia el desconocimiento sobre permisos parentales entre los trabajadores, generando como impacto el desconocimiento de esos beneficios como los permisos parentales puede afectar negativamente la percepción de bienestar y apoyo que la institución ofrece a sus empleados. Esto puede tener repercusiones en la moral del personal y, por ende, en su desempeño. Por último, se referencia la 5. Globalización y Cambios Mundiales, destacando la necesidad de adaptarse a cambios globales mediante la diversidad y la igualdad de oportunidades. Lo anterior es una situación que enfrenta los desafíos de la globalización mediante estudios sobre diversidad e igualdad de oportunidades puede posicionar a la institución como un líder progresista en educación superior. Esto es crucial en un mundo académico cada vez más competitivo y globalizado, donde la adaptabilidad y la inclusión son esenciales para el crecimiento y la sostenibilidad a largo plazo. Estos resultados indican áreas de fuerza como la gestión transparente de recursos humanos y un clima laboral positivo, pero también destacan áreas de mejora como la comprensión y gestión de la rotación de personal y la comunicación de beneficios laborales. Abordar estos desafíos con estudios adicionales y ajustes en las políticas puede mejorar significativamente tanto la productividad como el bienestar de los empleados, reforzando el compromiso de la institución con la sostenibilidad y la responsabilidad social.

5. CONCLUSIONES

- Son muy pocas las memorias de sostenibilidad que utilizan GRI en la educación superior, sin embargo, para el caso de aplicación del estándar para este caso en concreto solo se tuvo en cuenta el desempeño social en lo concerniente a las prácticas laborales y el trabajo digno de esta institución de educación superior.
- Las políticas salariales de la institución (Universidad Santo Tomás seccional Tunja) son de amplio conocimiento para sus empleados con un 75,5%, este contexto posibilita las opciones de sus empleados en los procesos de ascenso al conocer claramente sus opciones expuestas en estos estatutos.
- La percepción referente a la rotación de personal en la Universidad Santo Tomás la cual se puede asociar al estándar GRI-401-1, tan solo es el 2.83% manifiesta que daría la valoración de muy alta a los procesos de rotación, lo que manifiesta que el personal de la organización puede mantenerse tiempo prudencial dentro de su cargo, de estas las razones por las que existe esta percepción sobresale la eficiencia en el trabajo de los empleados que han rotado con un 13.21%.
- El estándar GRI-402 que indaga sobre la relación trabajador- empresa, donde se puede que el empleador tiene clara las funciones de su cargo y estas vienen expuestas en el manual de funciones, adicional se debe considera como acción de mejora la posibilidad de brindar cierta autonomía en los procesos que tiene a cargo el empleador.
- El bienestar laboral es uno de los estándares GRI, se puede evidenciar que el 52% de los empleados consideran que se les compensa o reconoce por sus logros y a su vez que hay oportunidades de crecimiento integral dentro de la empresa, esta apreciación debe contemplarse dentro de los planes de desarrollo y mejoramiento empresarial.
- Los permisos parentales presentan un desconocimiento por parte de los trabajadores de la organización, es claro que la empresa los tiene, pero no son identificados claramente por sus colaboradores.
- El trato de los directivos hacia sus colaboradores incide positivamente en el mejoramiento del clima laboral, sin embargo, se debe crear la necesidad de valorar además del desempeño laboral y decisión de talento humano otros indicadores de productividad humana.

Recomendaciones Derivadas del Estudio Como Parte de los Estándares de Sostenibilidad

- Realizar un estudio para medición de programas de actualización y capacitación para mejorar habilidades socioemocionales de los colaboradores, de desempeño y desarrollo profesional.
- Realizar un estudio sobre diversidad e igual de oportunidades teniendo en cuenta los estándares Internacionales.

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS

- [1] CLADELLAS PROS, R y DEL MAR BADIA MARTÍN, M. «La gestión del tiempo de los profesores universitarios en función de la modalidad educativa: Sus efectos psicosociales. » Rev. Esp. Pedagog., vol. 68, no. 246, pp. 297-310, mayo-agosto 2010.
- [2] COMISIÓN DE LAS COMUNIDADES EUROPEAS, «*Libro verde: Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.* » Bruselas, Bélgica: COM, 2001.
- [3] HUERTA RIVEROS, P. y GAETE FERES, H. «Responsabilidad social universitaria a través de los reportes de sostenibilidad del Global Reporting Initiative: Experiencia de una universidad pública," Rev. Iberoam. Educ. Super., vol. 8, no. 23, pp. 120-137, 2017. [Online]. Available: <https://doi.org/10.22201/iisue.20072872e.2017.23.252>
- [4] OTERO, Mónica Eugenia Peñalosa; CELIS, Diana María López; AGUILAR, Marco Francisco Martínez. « *las actitudes medioambientales de los consumidores: análisis comparativo en las ciudades de San Luis de Potosí, México y Medellín Colombia.* » Face: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2020, vol. 20, no 1, p. 85-96. [Online]. https://revistas.unipamplona.edu.co/ojs_viceinves/index.php/FACE/article/view/4218
- [5] GÓMEZ, Emigdio Larios, et al. «*Satisfacción del empleado como detonante en el clima laboral de las universidades privadas con enfoque religioso: un análisis en México.*» FACE: Revista de la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales, 2018, vol. 18, no 1, p. 53-75. [Online]. <https://ojs.unipamplona.edu.co/index.php/face/article/view/507>
- [6] LONDOÑO FRANCO, I.C. «*Responsabilidad Social Universitaria: Una estrategia de gestión para la educación superior.* » Sinapsis, vol. 5, no. 5, pp. 137-151, 2013.
- [7] NAVAS RÍOS, M. E. y GONZÁLEZ ROMERO, Z. «Responsabilidad social universitaria: Impactos de la universidad libre de Cartagena en su gestión socialmente responsable, » Saber, Cienc. Libert., vol. 11, no. 19, pp. 187-196, 2016.
- [8] NÚÑEZ J. B. De la PEÑA-DE LEÓN A. A.y SOTO, J. M. S. «El desvanecimiento del humanismo en las organizaciones. » Face, Rev. la Fac. Cienc. Econ. Empres., vol. 19, no. 2, pp. 16-23, 2019. [Online]. Available: <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/view/473>

- [9] ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO (OIT), «El trabajo en tiempos de la COVID, » Ginebra, Suiza: Oficina Internacional del Trabajo, 2021. [Online]. Available: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_793281.pdf
- [10] PAZ, I. M. J. «Posicionamiento de marca: Una estrategia para fortalecer el marketing en una entidad sin ánimo de lucro, » Face, Rev. la Fac. Cienc. Econ. Empres., vol. 21, no. 2, pp. 68-83, 2021. [Online] Available: <https://ojs.unipamplona.edu.co/ojsviceinves/index.php/face/article/view/1105>
- [11] VALLAEYS, F. « La responsabilidad social universitaria: Un nuevo modelo universitario contra la mercantilización, » Rev. Iberoam. Educ. Super., vol. 5, no. 12, pp. 105-117, 2014. [Online]: https://www.scielo.org.mx/scielo.php?pid=S2007-28722014000100006&script=sci_arttext