



Julio-diciembre 2024

Recibido: 14-03-2024

Aceptado: 05-06-2024

## ***Comparación de metodologías de balance social desde el holopragmatismo en las ciencias administrativas y gerenciales***

Autora: Amaire Mora Guerrero <sup>7</sup>

Dirección electrónica: [amaire@unellez.edu.ve](mailto:amaire@unellez.edu.ve)

Adscripción: Programa de Ciencias Sociales y Económicas (PCSE) del Vicerrectorado de Producción Agrícola (VPA) de la Universidad Nacional Experimental de los Llanos Occidentales Ezequiel Zamora (UNELLEZ), Portuguesa, Venezuela.

**Resumen:** Este artículo de investigación se propuso comparar las diferentes metodologías de balance social a través de la concepción holopragmática de la sostenibilidad y sustentabilidad en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales. La investigación planteada fue descriptiva, con enfoque cualitativo. El método hermenéutico, acogiendo los postulados del círculo hermenéutico. Su diseño documental. El muestreo será no probabilístico-teórico. Las metodologías consideradas son AA1000AS v3, SA 8000:2014, ISO 14001:2015, estándares GRI:2016, indicadores Ethos, modelo de la OIT, CDP. Los criterios de comparación son: sector económico, esferas de sostenibilidad y sustentabilidad evaluadas, auditoría de la información recabada, otorgamiento

---

<sup>7</sup> Profesora Agregada – Investigadora. Dra. en Ciencias Administrativas y Gerenciales de la Universidad de Carabobo (UC). Investigadora Asociada del Centro de Investigación y Desarrollo de la Pequeña, la Mediana y la Microempresa del Estado Carabobo (CIDPyMESMicro) de la Facultad de Ciencias Económicas y Sociales (FaCES) de la UC. ORCID [0000-0003-1988-5892](https://orcid.org/0000-0003-1988-5892)

de certificación. Se concluye que las metodologías de balance social son aplicables a todo tipo de empresa, son polivalentes, apuntan a la sostenibilidad económica de la actividad productiva para dar continuidad al negocio. La siguiente esfera prioritaria es la social, el tratamiento marca la primera diferencia, se reconoce que la persona humana debe ser protegida, cómo y qué aspectos sella la divergencia.

**Palabras clave:** balance social, gerencia, responsabilidad social sostenibilidad, sustentabilidad.

Social balance methodologies from holopragmatism in administrative and management sciences

**Abstract:** This research article aimed to compare the different methodologies of social balance through the holopragmatic conception of sustainability and sustainability within the framework of administrative and management sciences. The research proposed was descriptive, with a qualitative approach. The hermeneutical method, embracing the postulates of the hermeneutic circle. Its documentary design. The sampling will be non-probabilistic-theoretical. The methodologies considered are AA1000AS v3, SA 8000:2014, ISO 14001:2015, GRI:2016 standards, Ethos indicators, ILO model, CDP. The comparison criteria are: economic sector, spheres of sustainability and sustainability evaluated, audit of the information collected, granting of certification. It is concluded that the social balance methodologies are applicable to all types of companies, they are multipurpose, they aim at the economic sustainability of the productive activity to provide continuity to the business. The next priority sphere is the social one, the treatment makes the first difference, it is recognized that the human person must be protected, how and what aspects seal the divergence.

**Keywords:** social balance, management, social responsibility sustainability, sustainability.

## ***Introducción***

Una comparación de las metodologías de balance social más representativas y de mayor impacto en el mundo empresarial por la variedad de indicadores que involucran, las instituciones que las respaldan y la cobertura en su implementación; busca describir y caracterizar orientaciones que ayuden a construir una metodología de balance social holopragsmática. Explican Machado et al. (2004), se han desarrollado diversas metodologías para realizar un balance social pero ninguna es aceptada totalmente; unas ponen énfasis en lo económico-financiero, otras centran su cobertura en los indicadores sociales y otras destacan lo ambiental, unas ponderan la dimensión interna de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE, relación empresa-trabajador) dejando de lado al resto de los *stakeholders* y otras la dimensión externa (relación empresa-entorno) obviando la integralidad de las relaciones empresariales y la influencia que ejerce el ámbito interno en la definición de las políticas y prácticas de RSE. En razón de ello, aseveran Machado et al. (2004),

es posible encontrar una variedad de modelos para la elaboración del Balance Social que van desde las muy generales o poco estructuradas, con características más bien de un informe social, hasta las normas para certificación social como la SA8000 y la AA1000, pasando por modelos intermedios, como el realizado por la Organización Internacional del Trabajo para los países andinos de América Latina, el modelo del Instituto Brasileiro de Análises Sociais e Econômicas (IBASE)-Instituto ETHOS de Empresas e Responsabilidade Social, la Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad sobre Actuaciones Económicas, Medioambientales y Sociales de la Empresa del Global Reporting Initiative (p. 8).

Entre las diferentes metodologías que existen para realizar un balance social se pueden mencionar: Responsabilidad Social Internacional (*Accountability Social International*, SA8000), Aseguramiento de Sostenibilidad (AA1000AS), Guía para la Elaboración de Memorias de Sostenibilidad de Iniciativa de

Reporte Global (GRI), modelo de balance social del Instituto Ethos. Todas tratan de medir una dimensión de la RSE a través de la ejecución de prácticas de acción social, pero, adolecen de una visión integral de la actuación empresarial. No deben confundirse los estándares de sostenibilidad con las metodologías de reporte social, entre los estándares se tienen: *Fair Trade* (Comercio Justo), Pacto Global de las Naciones Unidas, Normas de Responsabilidad Social Corporativa de la Organización Internacional de Normalización (ISO 26000), entre otros.

### Holopragmatismo, Sostenibilidad y Sustentabilidad

La concepción holopragmática de la sostenibilidad y de la sustentabilidad en las ciencias administrativas y gerenciales, razona Mora (2023), alude a la vinculación del holismo con el pragmatismo; donde el holismo es apreciado “como síntesis creadora de las partes integradas en el todo que, al mismo tiempo se conjugan de manera sistémica, sinérgica, emergente, integrada.” (p. 24). En tanto el pragmatismo la misma autora indica que permite valorar “el contexto, (...) la situación y las opciones disponibles y a partir de ahí (...) [definir] rumbos de acción que generen un beneficio a la situación inicialmente planteada.” (p. 24).

La sostenibilidad y la sustentabilidad en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales, explica Mora (2022), distinguen “el carácter sistémico de las acciones humanas, sus causas y efectos no pueden ser limitados a un solo ámbito del quehacer del hombre” (p. 72); por eso las esferas de la sostenibilidad y de la sustentabilidad, infiere Mora (2021), económica, social, política y cultural remiten a diversos ámbitos de desenvolvimiento humano como ser social, las otras esferas, ambiental y ecológica, al intercambio del hombre con la naturaleza como soporte de las actividades desarrolladas. Así, la concepción holopragmática de la sostenibilidad y de la sustentabilidad en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales, plantea Mora (2023), contribuye con “herramientas para la construcción de políticas, estrategias (...) que faciliten la

generación de nuevas comprensiones de la realidad, de nuevos esquemas para hacer frente a los problemas humanos y sociales, así como para el diseño e implementación de soluciones” (p. 24)”, caso de los balances sociales. En razón de lo anterior el objetivo del presente artículo es comparar las diferentes metodologías de balance social a través de la concepción holopragsmática de la sostenibilidad y sustentabilidad en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales.

## ***Materiales y métodos***

La investigación planteada es descriptiva, para Hernández et al. (2018) “Tienen como finalidad especificar propiedades y características de conceptos, fenómenos, variables o hechos en un contexto determinado.” (p. 105). El abordaje se hace desde el enfoque cualitativo, al respecto señalan Hernández et al. (2018), “se enfoca en comprender los fenómenos, explorándolos desde la perspectiva de los participantes en su ambiente natural y en relación con el contexto.” (p. 390); la teoría que se genera se funda en los datos recolectados, de ahí su carácter sustantivo. El método de la investigación es el hermenéutico, acogiendo los postulados del círculo hermenéutico, para tener la oportunidad de comprender la naturaleza y contexto de las metodologías de balance social. Además, su diseño es documental, revela Alfonso (1999), parte de la consulta, revisión, sistematización, análisis e interpretación de documentos que plantean diversas metodologías de balance social.

El muestreo será no probabilístico, reparan Hernández et al. (2014), “la elección de los elementos no depende de la probabilidad sino de las características de la investigación.” (p. 176). Lo anterior se confirma por lo dilatado, numerosos y abundancia de los documentos que hacen referencia a las metodologías de balance social. Esto obliga al empleo de un muestreo teórico, según Hernández et al. (2018) es “guiado por teoría, (...) la recolección de los datos y la teoría que surge van indicando la composición de la muestra.” (p. 530); es relevante exhibir los elementos de la concepción holopragsmática de la sostenibilidad y sustentabilidad en las metodologías de balance

social comparadas en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales.

### Caracterización de las Metodologías de Balance Social

Una de las metodologías para realizar el balance social es la desarrollada por *AccountAbility* (2020b), señala en su portal web que busca generar investigación aplicada sobre la responsabilidad de las empresas en la sociedad, proporcionando herramientas innovadoras para mejorar su desempeño en el marco del desarrollo sostenible; para lo cual busca orientar en el diseño de la política empresarial, así como la evaluación comparativa de buenas prácticas. Remarca *AccountAbility* (2020b: párr.1) “aprovecha su experiencia en contenido de sostenibilidad/ESG [gobierno ambiental, social y corporativo] para ayudar a las organizaciones a comunicar de manera eficaz su historia de sostenibilidad con rigor, relevancia e impacto.”

En tal sentido, se establecieron los Principios de *AccountAbility* (de Rendición de Cuentas) AA1000APS en 1999, se ratifican en la versión de 2008 y se amplían en la de 2018 con la adición del principio de impacto. AA1000 (2018) establece que pasan a ser un “marco general y un mecanismo de orientación para la gestión basada en principios y la presentación de informes de la sostenibilidad.” (p. 35). El principio de inclusividad alude a la acogida de todos los grupos de interés de la organización; el principio de relevancia, apunta a dar cuenta de sus temas prioritarios; el principio de la capacidad de respuesta conlleva atender asuntos que afectan el desempeño de los grupos de interés. El principio de impacto, explica el *AccountAbility* (2018),

es el efecto que tiene el comportamiento, el rendimiento y / o los resultados, por parte de los individuos o de una organización, en la economía, el medio ambiente, la sociedad, los grupos de interés o la propia organización.

Los temas relevantes tienen impactos potenciales directos e indirectos, que pueden ser positivos o

negativos, intencionados o no, esperados o realizados, y a corto, medio o largo plazo. (p. 26).

El cumplimiento de los principios de rendición de cuentas se garantiza mediante los estándares de aseguramiento AA1000 en su versión 3 –con estos ha ocurrido la misma evolución de los principios *accountability*–. Los estándares AA1000AS v3 (2020a) “sirve como estándar para el aseguramiento de la información de sostenibilidad en organizaciones de todo tipo, basado en la aplicación efectiva de los Principios de *AccountAbility* de AA1000.” (p. 5). Estos estándares, proveen “una guía importante sobre los métodos y procesos que deben emplear los proveedores de aseguramiento externo independientes para maximizar la credibilidad de sus hallazgos al evaluar las divulgaciones de las organizaciones sobre su desempeño en sostenibilidad”. (p. 6). Se busca establecer tanto la confiabilidad como la validez de los hallazgos para emitir un dictamen sobre el compromiso *accountability* o de rendición de cuentas de la organización.

La Norma SA8000:2020 es una certificación voluntaria, creada por la Organización Social *Accountability International* (SAI), su objetivo es promover mejores condiciones laborales. Busca que las organizaciones acojan las normativas nacionales e internacionales que rigen la protección de los derechos humanos, favorezcan condiciones laborales garantes de los sectores sociales vulnerables –niños, mujeres, ancianos y discapacitados–. Establece un sistema de gestión que procura que el acatamiento de la normativa laboral se cumpla y abarque todas las áreas y niveles de la organización, a proveedores, subcontratistas y subproveedores. SAI (2020) indica que “El Sistema de Gestión es el mapa operacional que permite a la organización alcanzar el cumplimiento total y sostenido de la SA8000 mientras se mejora continuamente, a lo que también se le conoce como Desempeño Social.” (p. 4).

Los requerimientos de responsabilidad social y sobre los cuales se establece la evaluación y verificación de la actuación de la empresa con la implementación de la Norma SA8000 (2020)



giran en torno a evitar el trabajo infantil, el trabajo forzoso y obligatorio, la promoción de la salud y seguridad laboral. Para SAI (2020), la empresa “debe proporcionar un medio ambiente de trabajo saludable y seguro y debe tomar medidas efectivas para prevenir incidentes potenciales de salud y seguridad y lesiones o enfermedades ocupacionales originadas de, asociadas con o que ocurran en el desempeño”. (p. 9). También se evalúan libertad sindical y derecho de negociación colectiva, trato antidiscriminatorio, respeto en la ejecución de medidas disciplinarias, jornadas laborales no mayores de cuarenta y ocho (48) horas semanales, un salario básico digno.

La norma SA8000 (2020), hace un llamado a la formación de los “equipos de desempeño social (EDS) para mantener todos los elementos de la SA8000 (...) quienes deben conducir evaluaciones de riesgo periódicas y dejarlas por escrito para identificar y priorizar las áreas de no conformidad reales y potenciales” (p. 14). Se agrega la gestión y resolución de quejas de manera anónima y justa, la verificación externa e involucramiento de las partes interesadas, el desarrollo de acciones correctivas y preventivas. Establece que para obtener la certificación SA8000 la organización y los EDS deben identificar los problemas que encuentren, a quiénes involucra e iniciar acciones correctivas, establecer comunicación con los grupos interesados, permitir el acceso a la verificación, así como mostrar todos los registros que se hayan realizado o recolectados.

La Norma Internacional ISO 14001 (2015), reconoce al desarrollo sostenible, a la intergeneracionalidad de sus consecuencias, positivas y negativas; promueve el “equilibrio entre el medio ambiente, la sociedad y la economía” (párr. 12). Advierte que “Las expectativas de la sociedad en cuanto a desarrollo sostenible, transparencia y responsabilidad y rendición de cuentas han evolucionado dentro del contexto de legislaciones cada vez más estrictas” (párr. 13). De ahí la importancia de implementar un sistema de gestión ambiental (SGA), que ayude a aliviar las “presiones crecientes con relación a la contaminación del medio ambiente, uso ineficiente de recursos, gestión inapropiada de residuos, cambio climático,



degradación de los ecosistemas y pérdida de biodiversidad.” (párr. 13).

La ISO 14001 (2015), pretende “proporcionar a las organizaciones un marco de referencia para proteger el medio ambiente y responder a las condiciones ambientales cambiantes, en equilibrio con las necesidades socioeconómicas” (párr. 15), entendiendo que la protección del ambiente es uno de los pilares de la sostenibilidad. Busca con el SGA implementado la “mitigación de impactos ambientales adversos; (...) la mejora del desempeño ambiental; (...) una perspectiva de ciclo de vida [del producto] (...) logro de beneficios financieros y operacionales que puedan ser el resultado de implementar alternativas ambientales respetuosas” (párr. 17-22). Integración en el SGA de políticas y estrategias empresariales, así como prácticas gerenciales a través de “Planificar, Hacer, Verificar y Actuar (PHVA). El modelo PHVA proporciona un proceso iterativo usado por las organizaciones para lograr la mejora continua.” (párr. 28). ISO 14001:2015 propone

Planificar: establecer los objetivos ambientales y los procesos necesarios para generar y proporcionar resultados de acuerdo con la política ambiental de la organización.

Hacer: implementar los procesos según lo planificado.

Verificar: hacer el seguimiento y medir los procesos respecto a la política ambiental, incluidos sus compromisos, objetivos ambientales y criterios operacionales, e informar de sus resultados.

Actuar: emprender acciones para mejorar continuamente. (párr. 23-26).

La ISO 14001:2015 recomienda analizar a la organización en su contexto, estableciendo oportunidades y amenazas que pudieran afectar su desempeño, a partir de ahí fijar los objetivos del SGA. A la par se mapean los stakeholders, la afectación bidireccional que pudiera incidir en la sostenibilidad de la organización. Define el SGA, objetivos, políticas, responsables y dirección a objeto de la mejora continua de los procesos de verificación mediante la

corrección de fallas, seguimiento de metas, coordinación con los grupos de interés, recolección de información y establecimiento de nuevos planes o planes de contingencia. Importancia la auditoría, “para obtener las evidencias (...) y evaluarlas (...) con el fin de determinar el grado” (párr. 104) de cumplimiento.

Los Estándares GRI para la elaboración de informes de sostenibilidad, elaborados por GRI y Junta de Estándares Globales de Sostenibilidad (GSSB, 2016a) “expone los Principios para la elaboración de informes para definir el contenido y la calidad” (p. 4). Se establecen dos conjuntos de principios, los primeros, explican GRI y GSSB (2016a), relacionados con “la definición del contenido del informe” (p. 8), parten de la inclusión de los grupos de interés, debido al impacto de sus actividades y por la importancia de su participación en la toma de decisiones. De seguida el precepto del contexto de sostenibilidad, la empresa está inserta en un escenario más amplio y genera interacciones que deben ser revisadas. Continúa el principio de materialidad, “El informe debe tratar temas que: reflejen los impactos económicos, ambientales y sociales significativos de la organización” (p. 10), son temas trascendentes en y para el funcionamiento de la empresa. El principio de exhaustividad, “incluir el alcance de los temas materiales y sus Coberturas, que deben ser suficientes como para reflejar los impactos (...) y para permitir que los grupos de interés evalúen el desempeño de la organización” (p. 12).

El otro grupo de principios de los Estándares GRI y GSSB (2016a) para la elaboración de informes de sostenibilidad serían los referidos a “definir la calidad del informe” (p. 13), siendo la primera precisión, “La información comunicada debe ser lo suficientemente precisa y detallada” (p. 13) para facilitar la evaluación de la empresa. Sigue el principio de equilibrio, se debe informar todo el desempeño de la organización; continua el principio de claridad, la información mostrada debe ser “comprensible y accesible para los grupos de interés que la utilicen.” (p. 14). Se presenta el principio de comparabilidad, la información debe presentarse de forma similar a lo largo del tiempo, para ver la evolución del desempeño y comparar con

otros informes. Se agrega el principio de fiabilidad, no solo es presentar la información, “los procesos utilizados para la preparación del informe” (p. 15), garanticen su validez. Por último, principio puntualidad, la periodicidad del informe debe ser la misma, asegura su disponibilidad y una evaluación informada.

Los principios imbuyen el proceso de elaboración del balance social, brindan, afirman GRI y GSSB (2016b:), “información contextual sobre una organización y sus prácticas de elaboración de informes de sostenibilidad.” (p. 5). La información debe diferenciar entre “Requerimientos. (...) instrucciones obligatorias. (...) Recomendaciones. (...) tomar unas medidas concretas, que no son obligatorias. (...) Directrices. (...) información (...) para (...) entender mejor los requerimientos.” (p. 6). Siendo obligatorio identificar a la organización con los datos que faciliten a los *stakeholders* entender el tipo de empresa y la naturaleza de sus impactos; la estructura de gobernanza, de delegación de autoridad, la distribución de responsabilidades en las áreas de efecto, mecanismos de consulta, manejo de los conflictos, gestión de las consecuencias y riesgo, listado de grupos de interés con los que la empresa se compromete.

Un último elemento que se incluye en la elaboración de las memorias de sostenibilidad de GRI y GSSB (2016c) es el “Enfoque de Gestión, establece los requerimientos para la presentación de información sobre el enfoque que emplea una organización para gestionar un tema” (p. 2) por el impacto de sus actividades. Existen dos formas de construir estos balances, esencial –ajustado a los estándares de fundamento y contenidos– y exhaustiva –considerando lo anterior más el enfoque de gestión–. Para cada tema de interés debe elaborarse un reporte que se anexa al informe general de la organización, debe contener la política de la empresa con respecto a dicho tema, compromisos pactados con los grupos de interés, objetivos y metas establecidos en la periodicidad acordada, responsabilidades, recursos comprometidos, mecanismos de reclamo; sin obviar las “Acciones específicas, como procesos, proyectos, programas e iniciativas” (p. 8) de la empresa.

El Instituto Ethos (2019a) ha desarrollado un modelo de balance social con buena acogida en América Latina. Es un cuestionario que pretende orientar a la gerencia sobre las prácticas que debe desarrollar para ser considerada sostenible y responsable. Los indicadores buscan “evaluar cómo la sostenibilidad y la responsabilidad social se han incorporado a las empresas, ayudando a definir estrategias, políticas y procesos.” (p. 14). el llenado de este cuestionario “no pretende medir el desempeño de las compañías o reconocer a las compañías como sustentables o responsables” (p. 14); empero, aporta dimensiones inspiradas en otra normativa, la Norma ISO 26000.

En este cuestionario de Ethos se presentan un conjunto de dimensiones que se desglosan en temas e indicadores: primera, visión y estrategia de la organización, estrategia de sostenibilidad, propuesta de valor y modelo de negocio. Segunda, gobierno y gestión. Estas dos primeras dimensiones atienden el manejo interno de la empresa. La siguiente dimensión es la social, se incluyen: derechos humanos, con las situaciones de riesgo por conductas improcedentes –trabajo infantil– y acciones afirmativas –promoción de la diversidad–. La última dimensión es la ambiental, con dos grandes subtemas: gobernanza de las acciones para el cambio climático; la gestión y seguimiento de los impactos sobre los servicios de los ecosistemas y la biodiversidad con la implementación de un sistema de gestión ambiental, prevención de la contaminación, uso sostenible de los diferentes recursos y la promoción de la educación y conciencia ambiental; la gestión de los impactos del consumo. En estas dimensiones se hace mayor promoción del desarrollo sostenible, pero de manera declarativa, no hay respaldo.

Otro modelo de balance social es el presentado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) junto a la Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y la Cámara Junior de Colombia-Capítulo Antioquía (2001). Este modelo divide sus indicadores en dos grandes grupos: área interna, esbozan la OIT et al. (2001) “se refiere a las respuestas y acciones de la empresa hacia sus trabajadores” (p. 20) y área externa remite “al cumplimiento de la Responsabilidad Social con los demás

públicos con que se tiene relación.” (p. 20). El primer grupo de indicadores del área interna se enfoca en las características socio-laborales del personal, “se trata de conocer cuantitativa y cualitativamente las características” (p. 32), (demografía, ausentismo, rotación, jornada, salarios y prestaciones, relaciones laborales).

El segundo grupo del área interna apunta a los servicios sociales de la empresa al trabajador, “las acciones que la empresa desarrolla para la satisfacción de las necesidades básicas del trabajador” (p. 44), (salud, riesgos profesionales, fondos de pensiones y cesantías, cajas de compensación, fondos de empleados o cooperativas, vivienda, alimentación, transporte, servicios especiales). La tercera serie de indicadores del área interna se enfoca en la integración y desarrollo del personal, “reflejar la satisfacción de las necesidades del trabajador, independientemente de los requerimientos básicos para su desarrollo, contemplando los aspectos que tienen que ver con el desarrollo integral” (p. 56), (información y comunicación, desarrollo, capacitación, educación, campañas educativas, tiempo libre).

La primera serie de indicadores del área externa aluden a las relaciones primarias, entendidas por la OIT et al. (2001), como “vínculos sociales y económicos con diferentes sectores de la comunidad que tienen derechos y expectativas originadas por la relación que en forma directa o indirecta se tengan con ella” (p. 64); familia del trabajador, jubilados, accionistas, canales de distribución, consumidor final, competencia, acreedores y proveedores. El segundo grupo apunta a las relaciones con la comunidad, “aceptar el hecho de que las responsabilidades, son más amplias que simplemente poner a rodar (...) [los] negocios de manera eficiente, rentable y con ética” (p. 76) atendiendo a la comunidad local, la sociedad, al sector público y al ambiente. La última serie son las relaciones con otras instituciones: gremios, universidades, entre otros.

Otra metodología de balance social que se analiza es la metodología del Proyecto de Divulgación de Carbono o *Carbon*

*Disclosure Project Global* (CDP, 2020e). Cuestionario que se completa en línea; su propósito es obtener información de las empresas acerca de sus acciones y actividades sobre cambio climático, bosques, seguridad hídrica y cadena de suministro. Los resultados, siguiendo a CDP Global, (2020b) le permiten a la empresa, a CDP Global y de cada región geográfica– “abordar los cuatro temas principales de las recomendaciones de TCFD [*Task Force on Climate-related Financial Disclosures* o Grupo de trabajo sobre divulgaciones financieras relacionadas con el clima]: gobernanza, estrategia, gestión de riesgos y métricas y objetivos, energías renovables.” (p. 1). Facilita el desarrollo de políticas empresariales y prácticas gerenciales eficientes y ajustadas a las circunstancias cambiantes del entorno.

Con respecto al aspecto a la gobernanza de la empresa, CDP Global (2020b) exhorta a las empresas; “La comunidad financiera está interesada en comprender el gobierno de una organización para respaldar las evaluaciones de si los problemas relacionados con el clima reciben la atención adecuada de la junta y la administración.” (p. 2) Su preocupación es que el cambio climático y su reversión sean parte de la agenda empresarial; otorga valor a las acciones de implementación de tecnologías limpias. Es necesario “Integrar el cambio climático en la estrategia empresarial” (p. 3); se fundamenta en las presiones de los grupos de interés.

Otros indicadores referidos a la gestión de riesgos, detalla CDP Global (2020b), es que “Los impactos financieros que enfrenta una organización están impulsados por los riesgos subyacentes relacionados con el clima a los que está expuesta la organización y la eficacia de sus decisiones de gestión de riesgos y estrategias de mitigación” (p. 4); otorgándole relevancia a la forma de enfrentar la eficiencia de la toma de decisiones. Los indicadores sobre métrica y objetivos ayudan con la divulgación de la metodología empleada para facilitar el benchmarking de los stakeholders a la hora de evaluar la gestión de las empresas. Los indicadores de energía renovables revelan que “El cambio hacia el consumo de energía renovable muestra la resiliencia climática y CDP lo considera una mejor práctica.” (p. 9).

Esta metodología de balance social, concibe CDP Global (2020c), es “Con el fin de asignar preguntas sectoriales a las empresas” (p. 3); buscando objetividad, cobertura y comparabilidad. La empresa “Identifica la práctica líder en su sector. Compare su desempeño con el de sus compañeros.” (p. 70); la información de llenado de los indicadores de todos los afiliados es de dominio público, buscando el trabajo colaborativo y la eficiencia compartida de las empresas.

## **Discusión**

### **Comparación de las metodologías de balance social**

Los resultados de la contrastación de las diferentes metodologías de balance social se pueden apreciar en el Cuadro 1, los elementos empleados para tal cotejo son sector económico de evaluación al que está dirigida la metodología, esferas de la sostenibilidad y sustentabilidad incluidas, auditoría de la información, certificación luego de la verificación y auditoría de la información presentada por la empresa en función de la metodología utilizada.

**Cuadro 1 Comparación de las metodologías de balance social**

Metodología de BS	Sector Económico de Evaluación	Sostenibilidad Económica	Sostenibilidad Social	Sostenibilidad Política	Sostenibilidad Cultural	Sustentabilidad Ambiental	Sustentabilidad Ecológica	Revisión	Certificación
AA1000AS v3 SA	Industrial / Comercial	x	x			x		x	x
8000:2014	Industrial / Comercial	x	x					x	x
ISO 14001:2015	Industrial	x				x	x	x	x
Estándares GRI:2016	Industrial / Comercial	x	x			x		x	x
Indicadores Ethos	Industrial	x	x	x		x			
Modelo de la	Industrial /	x	x			x		x	x



OIT	Comercial				
Metodología	Industrial /				
CDP	Agricultura	x	x	x	x

Fuente: Elaboración propia (2024).

Todas las metodologías consideradas: AA1000AS v3, SA 8000:2014, ISO 14001:2015, estándares GRI:2016, indicadores Ethos, modelo de la OIT, CDP son aplicables al sector industrial de la economía, algunas presentan polivalencia, también son adaptables al sector servicios, caso de AA1000AS v3, SA 8000:2014, estándares GRI:2016, modelo de la OIT. Sus indicadores responden a ambas realidades; pueden ser utilizadas por empresas de diverso tamaño y naturaleza. GRI y GSSB (2016a) firman su aplicabilidad “a cualquier organización que desee utilizar los Estándares GRI para presentar información sobre sus impactos económicos, ambientales o sociales.” (p. 2). De manera similar se deduce de lo estipulado en la ISO 14001 (2015), “El nivel de detalle y complejidad del sistema de gestión ambiental variará dependiendo del contexto de la organización” (párr. 27); lo cual depende de la naturaleza del negocio, ratifica la polivalencia de aplicabilidad de la norma. Situación parecida ocurre con la norma AA1000AS v3 (2020a), “El Estándar de aseguramiento AA1000 (AA1000AS v3) sirve como estándar para el aseguramiento de la información de sostenibilidad en organizaciones de todo tipo” (p. 5). El propósito de la metodología de CDP, son “las diversas actividades de las que las empresas obtienen ingresos y las asocia con los impactos en sus negocios derivados del cambio climático, la seguridad hídrica y la deforestación.” (p. 4).

Las metodologías de balance social comparten la necesidad que las empresas logren desarrollar un modelo de gestión eficiente, sostenible, responsable, que satisfaga las necesidades y expectativas de la alta gerencia de la empresa y de sus grupos de interés. Plantean GRI y GSSB (2016a), “Los Estándares GRI crean un lenguaje común para las organizaciones y los grupos de interés, con el que los impactos económicos, ambientales y sociales de las organizaciones pueden ser comunicados y

comprendidos” (p. 2); permitiendo la transparencia, la rendición de cuentas, la confiabilidad de los resultados, facilitando la relación con los grupos de interés y coadyuvando al mejoramiento de los estándares. Remarcan GRI y GSSB (2020a), “las organizaciones [ayudan] a decidir qué contenido incluir” (p. 7); el informe va a dirigido a los diversos stakeholders, ellos se convierten en los verdaderos evaluadores del compromiso de la gerencia hacia la sustentabilidad, la responsabilidad y hacia una gestión eficiente para el desarrollo sostenible. En esa línea se inscriben los planteamientos de la norma SA 8000 (2020) “La SA8000 es revisada de manera periódica de acuerdo a (...) correcciones y mejoras (...) recibidas de partes interesadas” (p. 1); elemento cardinal en la construcción de un balance social y reconocen los indicadores adecuados.

La generación de mejores indicadores. Ahí la importancia y funcionalidad de los balances sociales, rendir cuentas de forma creíble, transparente, ajustada a las expectativas de los grupos; en razón de la multidireccionalidad de la comunicación, de la integralidad del sistema social del cual forma parte la empresa. Demostrando la significación del balance social para coadyuvar en el mejoramiento continuo de la organización a través de la evaluación de la gestión, además del perfeccionamiento de los indicadores. La práctica de realimentación permanente de los resultados obtenidos, su pertinencia, comparabilidad, revisión y publicación ha venido resultando tan beneficiosa para las empresas y los grupos de interés. CDP Global (2020a), señala que “La experiencia de CDP muestra que las organizaciones mejorarán su desempeño cuando se presenten con la oportunidad de ganar crédito por sus acciones” (p. 3); aprenden a realizarlo eficientemente. La pertinencia de los balances sociales es la comunicación de resultados, su puesta a disposición al público, a fin de la verificación, la transparencia de la gestión; la rendición de cuentas.

En cuanto a las esferas de sostenibilidad que son promovidas por las metodologías de balance social, todas impulsan la sostenibilidad económica del negocio, consideran fundamental que las empresas tengan buenos rendimientos económico-

financieros, que la actividad económica sea sostenible en tiempo y espacio. ISO 14001 (2015) conjuga la esfera económica con las esferas ambiental y ecológica al establecer que “La alta dirección puede abordar eficazmente sus riesgos y oportunidades mediante la integración de la gestión ambiental a sus procesos de negocio, dirección estratégica y toma de decisiones” (párr. 25), la protección del ambiente esta debe hacerse con criterios de eficiencia, rentabilidad y sostenibilidad. “alineándolos con otras prioridades de negocio, e incorporando la gobernanza ambiental a su sistema de gestión global.” (párr. 25).

La metodología CDP le confiere un fuerte acento a las esferas ambiental y ecológica, pero no pierde de vista a la esfera económica, se aprecia cuando CDP Global (2020e) insta a las empresas que llenan el formulario/cuestionario a garantizar “que la información y los datos informados a CDP estén ‘listos para los inversores’” (p. 1). Las empresas no pueden obviar la sostenibilidad económica de las actividades productivas, permitirá su mantenimiento y la continuidad de las acciones de salvaguarda del ambiente, la promoción y fortalecimiento del desarrollo sostenible. Se aprecia un intento de holopragmatismo, al conjugar dos esferas en función de la sostenibilidad empresarial y el desarrollo sostenible.

En la metodología GRI se proponen seis (6) estándares para la evaluación del desempeño económico de la organización: desempeño económico, presencia en el mercado, impactos económicos indirectos, prácticas de contratación pública, anticorrupción y prácticas anticompetitivas, con lo que se puede indicar una buena cobertura de esta esfera. Las normas GRI no establecen una forma de rendir cuentas sobre la información financiera, aunque especifican GRI y GSSB (2016d) que “Se pueden recopilar los datos utilizando, por ejemplo: Los Estándares Internacionales para la Elaboración de Informes Financieros (IFRS)” (p. 6). Los estándares económicos propuestos integran más de una esfera de la sostenibilidad, por la integralidad de los fenómenos. GRI y GSSB (2016d) mencionan como componentes básicos de los “costes operacionales, salarios y beneficios de los empleados, pagos a

proveedores de capital, pagos al gobierno (por país) e inversiones en la comunidad.” (p. 6). Pasan a ser consideradas en los estados financieros y se les otorga valor tangible, su impacto va más allá del beneficio a la empresa, crea ventajas para las comunidades y la sociedad en su conjunto; revelando la integralidad de las esferas de la sostenibilidad; lo económico como respaldo de lo social y lo ambiental y a la inversa. Se ratifica, cuando GRI y GSSB (2016e) exigen información no solo sobre el desempeño económico directo, sino sobre el desempeño económico indirecto; “grado de desarrollo de las inversiones significativas en infraestructuras y servicios de apoyo público. Los impactos actuales o previstos en las comunidades y las economías locales, incluidos los impactos positivos y negativos cuando proceda.” (p. 6). Existen inversiones hechas en las comunidades que no tienen relación directa con la actividad productiva, pero que tienen repercusiones.

En la metodología de balance social de la OIT et al. (2001) se aprecia desarrollo de la esfera económica, conjugada con matices de la esfera social; en este modelo existe una preocupación por la sociedad, pero esa inquietud es más de naturaleza productiva que social. Las áreas en que se inscriben los indicadores están orientadas a hacer la empresa atractiva a los trabajadores por los beneficios presentes y futuros que genera. En la metodología de balance social desarrollada por CDP Global, la esfera social está mediada por las esferas ambiental y ecológica; el impacto social lo ve relacionado con el impacto ambiental y ecológico de las actividades productivas, por la primacía en sus indicadores de los efectos del cambio climático y los problemas ambientales.

La norma SA 8000 (2020) “se basa en estándares de trabajo decente reconocidos internacionalmente, incluida la Declaración Universal de Derechos Humanos, los convenios de la OIT y las leyes nacionales.” (párr. 2). La esfera de la sostenibilidad, social-laboral, muestra una amplia variedad de indicadores que procuran una vasta cobertura de acción, probables actividades que deben ser verificadas y evaluadas dentro de las empresas. “aplica un enfoque de sistemas de gestión al desempeño social y enfatiza la mejora continua, no la auditoría al estilo de una lista

de verificación” (párr. 2); apunta al desarrollo de competencias.

En los indicadores Ethos la esfera de la sostenibilidad social promueve la inclusión de las personas con discapacidad, la movilidad urbana, la promoción del aprendizaje y erradicación del trabajo infantil, la equidad racial y de género, la diversidad, entre otros elementos. Se percibe la interacción de varias esferas en los indicadores que verifican las actividades y dinámica empresarial, varios de ellos transversales en la promoción del desarrollo sostenible. Ejemplo la promoción del aprendizaje y erradicación del trabajo infantil apuntan a la sostenibilidad social, la sostenibilidad política y la sostenibilidad cultural; las dos últimas al promover el respeto de los derechos humanos, fortalecer el capital social de la organización y de los países, la creación de un ethos cultural que dignifica y protege a la infancia, a la familia.

El Instituto Ethos propone un conjunto de estrategias para la erradicación del trabajo infantil no solo en la empresa sino en las organizaciones que son parte de la cadena de valor, incorpora la defensa y promoción de este derecho humano en su sistema de gestión, lo que permite verificar la transversalidad de dichas estrategias y sus contenidos en las esferas de la sostenibilidad.

Casi todas las metodologías promueven el desarrollo del entorno inmediato y de la sociedad en general como prueba del compromiso social y de la RSE, considerando a las comunidades como un stakeholder con fuerte incidencia, lo que se relaciona con la esfera de la sostenibilidad social. Ejemplo son el modelo de la OIT et al. (2001: 76) cuando plantea los indicadores participación comunitaria y programas. En tanto la información exigida por el reporte de sostenibilidad, según GRI y GSSB (2016m), gira en tono a las “Operaciones con participación de la comunidad local, evaluaciones del impacto y programas de desarrollo [y] (...) Operaciones con impactos negativos significativos –reales y potenciales– en las comunidades locales.” (p. 5).

GRI y GSSB (2016j) en la serie GRI condensan los estándares

e indicadores sociales: empleo, relaciones laborales, seguridad y salud laboral, formación y educación, diversidad e igualdad de oportunidades, no discriminación, libertad sindical y negociación colectiva, trabajo infantil, trabajo forzoso u obligatorio, prácticas de seguridad, derechos de los pueblos indígenas, evaluación de los derechos humanos, comunidades locales, evaluación social de los proveedores, política pública, salud y seguridad del cliente, comercialización y ecoetiquetado, privacidad del cliente, cumplimiento socioeconómico. Se nota la sincronía de indicadores con las metodologías de la OIT y del Instituto Ethos; se diferencian en la ubicación de la esfera, para GRI y GSSB es social, para el Instituto Ethos económica y social, para la OIT es económica.

Lo indicado ayuda a establecer la homogeneidad de criterios para evaluar la gestión empresarial en sus diversos ámbitos de desenvolvimiento, por ello la variedad de indicadores considerados en las metodologías de balance social. Se desprende su transversalidad, en las esferas de la sostenibilidad y sustentabilidad; demuestra el carácter sistémico, holístico, integral, sinérgico e interdependiente de la acción empresarial, las repercusiones que generan en diferentes ámbitos las actividades empresariales deben ser evaluadas. Las esferas no son nombradas directamente, pero la naturaleza de los indicadores, permiten inferir dichas esferas, deducir la integralidad de la acción en su definición dentro de varias esferas al mismo tiempo.

La esfera política se manifiesta de forma indirecta en todas las metodologías de balance social, se dice indirecta porque no se alude al plano político ni a una promoción de axiomas políticos; pero si hay actividades que refuerzan la convivencia pacífica y democrática de la sociedad, respeto de los derechos políticos y sociales de las personas. La lucha contra la corrupción es una estrategia que se incorpora en la gestión de las organizaciones, bien como petición, bien como exigencia del modelo de balance social. Es básico el desarrollo de conductas éticas en la alta gerencia que sirvan de ejemplo de transparencia y honradez para el resto de los miembros de la organización, de las empresas parte

de la cadena de valor.

El Instituto Ethos (2019b), considera esencial el desarrollo de la cultura de la rendición de cuentas, “la empresa informa y es responsable de los impactos negativos que produce, ya sean de carácter económico, social o ambiental, o de carácter ético” (p. 17); se convierte en un actor esencial en la sociedad, con poder que debe ser ejercido responsablemente. Se percibe la conjunción de las esferas económica, social, política y cultural, se desarrollan acciones que promueven los valores de transparencia, responsabilidad y honestidad.

Se promueve en la organización el desarrollo de, asevera el Instituto Ethos (2019b) “normas de conducta que incentiven una política de integridad” (p. 17), la corrupción socava la credibilidad de las organizaciones, erosiona la efectividad de las actividades empresariales en la medida que la atención de los decisores se desvía hacia fines personales y/o crematísticos. Afecta todas las esferas de desenvolvimiento, coartando las posibilidades de progreso de la sociedad al minar procesos, planes y políticas dirigidas al beneficio colectivo, en lo social y en lo empresarial.

La esfera de la sostenibilidad cultural no es mencionada directamente en las metodologías de balance social analizadas, en todas subyace la necesidad de generar cambios conductuales que favorezcan el surgimiento de una cultura de mayor respeto hacia las personas, la sociedad, el ambiente y otros seres vivos. Un modelo de desarrollo que promueva la intergeneracionalidad del desarrollo, mejore las condiciones de vida de las personas y promueva la sostenibilidad del modelo de desarrollo en todas sus dimensiones. Ahí la importancia de las memorias de sostenibilidad.

Se apunta al fomento de las prácticas gerenciales que pueden orientar y reforzar la identidad positiva de las sociedades. Ejemplo de ello serían, siguiendo a GRI y GSSB (2016k), un “enfoque de gestión [fundando en el respeto] de la diversidad e igualdad de oportunidades” (p. 5) para hombres y mujeres, así como diferentes grupos etarios, minoritarios o vulnerables. Otro



ejemplo, manifiestan GRI y GSSB (2016l), la “gestión de los derechos de los pueblos indígenas” (p. 5), en atención a la explotación o desarrollo empresarial de zonas donde habiten.

Con respecto a la esfera de la sustentabilidad ambiental gran parte de las metodologías de balance social hacen referencia a esta dimensión, la metodología ISO 14001:2015, la metodología CDP tienen como propósito evaluar el desempeño empresarial en esta área, hacer recomendaciones que permitan el mejoramiento de las acciones organizacionales que reduzcan las externalidades negativas e incrementen las positivas.

La última esfera de la sustentabilidad, la ecológica, también es valorada por diversas metodologías de balance social –CDP, Instituto Ethos, OIT, ISO 14001, estándares GRI–, no necesariamente es reconocida como esfera aparte o diferente por la imbricación de los procesos ambientales-ecológicos. No obstante, hay un reconocimiento a reducir la capacidad de carga del planeta, a minimizar la huella ecológica individual de la humanidad tanto en uso de materiales como de energía, así como a preservar la biodiversidad. Adicionalmente, las metodologías de balance social indicadas aluden a la necesidad de incorporar en la gestión empresarial parámetros que permitan asegurar un desempeño eficiente y reducción de las externalidades ecológicas. En atención a ello, existen cuatro (4) áreas que son de vital importancia en esta esfera: uso de materiales, uso de la energía, biodiversidad y nivel de emisiones contaminantes. En ese sentido, GRI y GSBB reportan un conjunto de estándares de aplicación general para empresas de todo tipo y tamaño que orientan el sistema de gestión a implementar en estas tres áreas de acción.

La primera área, uso de materiales, para GRI y GSSB (2016f), “La contribución de la organización a la conservación de recursos puede reflejarse en el enfoque que utiliza en el reciclaje, recuperación y reutilización de materiales, productos y envases” (p. 4), demostrando un manejo racional e integral de los recursos a lo largo del proceso productivo y del ciclo de vida del producto, promoviendo la innovación y el desarrollo de nuevos materiales,

nuevas formas de aprovecharlos. La segunda área, uso de la energía, a juicio de GRI y GSSB (2016g), las empresas deben considerar el consumo energético dentro y fuera, como variable clave de la actividad económica desarrollada y poder establecer estrategias de reducción del consumo en función de la demanda de productos.

La tercera área, biodiversidad, explican GRI y GSSB (2016h), “puede contener numerosos elementos relacionados con la prevención, la gestión y la reparación del daño sufrido por los hábitats naturales como consecuencia de las actividades de la organización.” (p. 6). Garantiza la diversidad genética. La cuarta área, nivel de emisiones, manifiestan GRI y GSSB (2016i), “La reducción de las emisiones de contaminantes regulados implica la mejora de las condiciones sanitarias de los trabajadores y las comunidades locales y puede mejorar las relaciones con los grupos de interés afectados” (p. 4); genera repercusiones económicas positivas al alentar la buena reputación de la empresa.

## ***Reflexiones finales***

La comparación de las metodologías de balance social permitió agruparlas, se aprecia un primer grupo integrado por AA1000AS v3, que tiene como propósito el desarrollo de parámetros de homogeneidad para presentar las memorias de sostenibilidad.

Un segundo grupo conformado por SA 8000:2014, cuya finalidad es la certificación del cumplimiento de la legislación laboral.

Un tercer grupo compuesto por las metodologías ISO 14001:2015 y CDP, su prioridad es la evaluación del cumplimiento de parámetros ambientales.

Un cuarto grupo son las metodologías generales: estándares GRI, indicadores Ethos y modelo de la OIT, proveen del mayor número de indicadores posibles y procuran la cobertura de las diversas áreas de desempeño empresarial.

Luego de agrupar las metodologías se las puede nombrar, el primer grupo se denomina metodologías formales, el segundo grupo metodologías laborales, el tercer grupo metodologías ecológico-ambientales y el cuarto metodologías genéricas.

Otro elemento que se dedujo de la comparación, es su carácter voluntario, las empresas deciden libremente acoger una u otra metodología, no hay imposición, más allá del interés del público, de los grupos de interés por hacer negocios con empresas responsables, que contribuyan con el desarrollo sostenible y la protección de los derechos humanos.

Convirtiendo la implementación de metodologías de balance social en un interés de las empresas, es una obligación por propia convicción redituable en términos económicos, reputacionales y de prestigio.

Se añade a los elementos de comparación la revisión externa de la documentación que sirve de soporte a lo declarado por la empresa en consonancia con lo establecido por la organización que patrocina la metodología de reporte social. Excepción hecha de los indicadores Ethos el resto de las metodologías de las memorias de sostenibilidad analizadas someten a revisión o auditoría externa la documentación recabada.

Otro elemento que permite la comparación es la certificación. Acá las metodologías se agrupan en tres conjuntos: uno, evalúan los documentos, auditan la información, verifican el cumplimiento de los estándares y entregan la certificación correspondiente: AA1000AS v3, SA 8000, ISO 14001, estándares GRI y modelo de la OIT.

Dos, se evalúan los documentos entregados, se audita la información, se verifica el cumplimiento de los estándares, divulgan de la información: CDP. Tres, se evalúa la información enviada, se verifica el cumplimiento de los estándares, no se otorga certificación: Indicadores Ethos.

La escogencia de una metodología de memorias de sostenibilidad depende de su ámbito de aplicación, de los

intereses y necesidades de las organizaciones, de los recursos, de sus dimensiones.

Reconociendo que las metodologías son aplicables a todas las empresas, en especial los principios y directrices macro.

Las metodologías de balance social son de aplicación voluntaria, su obligatoriedad deviene de su implementación si se desea obtener la certificación de la institución patrocinadora, lograr el reconocimiento social, gremial y empresarial.

Comparar las diferentes metodologías de balance social a través de la concepción holopragmática de la sostenibilidad y sustentabilidad en el marco de las ciencias administrativas y gerenciales implicó un ejercicio teórico para vislumbrar en qué se asemejan y diferencian.

Todas las metodologías apuntan a la sostenibilidad económica de la actividad productiva para dar continuidad al negocio; es necesario que las empresas sean rentables, generen ganancias, beneficios a los dueños y a la sociedad.

Se asemejan también en la siguiente esfera prioritaria, la social, el tratamiento dado marca la primera diferencia, se reconoce que la persona humana debe ser protegida, cómo y qué aspectos sella la divergencia.

En unas metodologías es prioritario el reconocimiento de los derechos laborales, en otras los sociales, otras más consideran ambos; naciendo otra diferencia, la especificidad y rigurosidad de las áreas e indicadores establecidos.

La siguiente esfera con mucha incidencia en las metodologías es la ambiental, la diferencia estriba en la magnitud de los problemas ambientales que se procura atender y la contribución exigida a las empresas, en todas las metodologías se registra la incidencia de los problemas ambientales en la sostenibilidad de la actividad productiva.

Este reconocimiento hace que las esferas ambiental y ecológica se solapen, marcado pautas para ambas indistintamente.

Otro elemento que destacó es que las esferas política y cultural no son aludidas directamente, aunque su incidencia se aprecia a lo largo de las metodologías consideradas.

## ***Referencias***

Accountability (2020a). AA1000AS. AA1000 assurance standard v3. Autor. Nueva York.

Accountability. (2020b). Informes y comunicaciones. Disponible: <https://www.accountability.org/advisory/reporting-and-communications>

Carbon Disclosure Project (CDP) Global (2020a). 2020 CDP Supplier Engagement Rating Introduction. Autor. Inglaterra.

Carbon Disclosure Project (CDP) Global (2020b). CDP Benchmark Report example. Autor. Inglaterra.

Carbon Disclosure Project (CDP) Global (2020c). List of CDP-ACS. The full list of classifications for CDP's Activity Classification System (CDP-ACS). Autor. Inglaterra.

Carbon Disclosure Project (CDP) Global (2020e). Using CDP's Disclosure Platform – Companies. For disclosure on climate change, forests, water security and supply chain. Autor. Inglaterra.

Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016a). GRI 101: fundamentos 2016. Autor. Nueva York.

Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016b). GRI 102: contenidos generales 2016. Autor. Nueva York.

Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016c). GRI 103: enfoque de gestión 2016. Autor. Nueva York.

Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability

- Standards Board (GSSB) (2016d). GRI 201: desempeño económico 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016e). GRI 203: impactos económicos indirectos 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016f). GRI 301: materiales 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016g). GRI 302: energía 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016h). GRI 304: biodiversidad 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016i). GRI 305: emisiones 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016j). GRI 401: empleo 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016k). GRI 405: diversidad e igualdad de oportunidades 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016l). GRI 411: derechos de los pueblos indígenas 2016. Autor. Nueva York.
- Global Reporting Initiative (GRI) y Global Sustainability Standards Board (GSSB) (2016m). GRI 413: comunidades locales 2016. Autor. Nueva York.
- Hernández, R., Fernández, C. y Baptista, P. 2014. Metodología de la investigación. 5ta. Ed. McGraw-Hill. México.

Hernández-Sampieri, R. y Mendoza, C. 2018. Metodología de la investigación: las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta. McGraw-Hill Interamericana. México.

Instituto Accountability (2018). Principios de Accountability AA1000. Autor. Traducción MAS Business, S.L. Madrid.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2019a). Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis – Guia Temático: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção. Autor. São Paulo.

Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (2019b). Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis – Guia Temático: Integridade, Prevenção e Combate à Corrupção. Autor. São Paulo.

Machado, C., Berti, Z. y Caraballo, L. (2004). Balance Social para Organizaciones sin Fines de Lucro. Serie Cuadernos Técnicos Número 21. 2da. Ed. Fundación Escuela de Gerencia Social – Ministerio de Planificación y Desarrollo. Caracas.

Mora, A. (2021). Metodología holopragsmática de balance social, gerencia y responsabilidad social: una interpretación desde los productores agrícolas de Portuguesa, Venezuela. Tesis Doctoral. Universidad de Carabobo. Valencia.

Mora, A. (2022). Concepción holopragsmática de sostenibilidad y sustentabilidad en las ciencias administrativas y gerenciales. Revista de estudios gerenciales y de las organizaciones, 2022,6(11), 69-92.

Mora, A. (2023). Balance social, gerencia y responsabilidad social empresarial. Metodología holopragsmática para productores agrícolas. Editorial Académica Española. Moldavia.

Organización Internacional de Normalización (ISO) (2015). Norma internacional ISO 14001:2015. Disponible: <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso:14001:ed-3:v1:es>



Organización Internacional del Trabajo (OIT), Asociación Nacional de Industriales (ANDI) y Cámara Junior de Colombia-Capítulo Antioquía (2001). Manual de balance social. OIT. Medellín.

Social Accountability Internacional (SAI) (2020). Estándar SA8000®. Disponible: <https://sa-intl.org/programs/sa8000/>