



ANIVERSARIO

ISSN 0798-1171

Depósito legal pp. 197402ZU34

Esta publicación científica en formato digital es continuidad de la revista impresa



# REVISTA DE FILOSOFÍA

**I. Repensando la Democracia: Desafíos en la Transformación Social Mundial**

**II. Ciencias de la Educación y Pensamiento Intercultural: Diálogos y Prospectivas**

**III. Bioética y Crisis Epistémica en Contextos de Pandemia**

Centro de Estudios Filosóficos  
"Adolfo García Díaz"  
Facultad de Humanidades y Educación  
Universidad del Zulia  
Maracaibo - Venezuela

**Nº100**  
**2022 - 1**  
**Enero - Abril**

**Revista de Filosofía**

Vol. 39, N°100, 2022-1, (Ene-Abr) pp. 104 - 113

Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela

ISSN: 0798-1171 / e-ISSN: 2477-9598

**Gobierno corporativo, educación superior y sostenibilidad en contextos multiculturales**

*Corporate Governance, Higher Education and Sustainability in a Multicultural Context*

**Julio E. Crespo**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-9098-1233>

Universidad de Los Lagos - Chile

[jcrespo@ulagos.cl](mailto:jcrespo@ulagos.cl)

**Miguel Ángel Álvarez Zúñiga**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1857-0605>

Universidad de Las Américas - Chile

[malvarezz@udla.cl](mailto:malvarezz@udla.cl)

**Alessandro Monteverde Sánchez**

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-0172-2921>

Universidad de Playa Ancha de Ciencias de la Educación - Chile

Universidad Adventista de Chile - Chile

[amontev@gmail.com](mailto:amontev@gmail.com)

Este trabajo está depositado en Zenodo:

DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.5979751>

**Resumen**

La investigación tiene el propósito de analizar las oportunidades que ofrecen los gobiernos corporativos, quienes al estar coordinados con pertinentes modos de educación superior logran la sostenibilidad de la vida digna; siempre atendiendo a la condición multicultural de las sociedades. En este sentido, presenta las mejores estrategias capaces de organizar sociedades que atienden las premuras de lo real, habilitados para conformar vida justa. Por esto, el multiculturalismo se presenta como fortaleza sociocultural que aglutina la pluralidad para expresar los derechos humanos. El estudio es bibliográfico de carácter diacrónico, desde el enfoque racionalista deductivo.

**Palabras clave:** Gobierno Corporativo; Educación Superior; Sostenibilidad; Contexto Multicultural.

---

Recibido 22-11-2021 – Aceptado 31-01-2022

**Abstract**

The research has the purpose of analyzing the opportunities offered by corporate governments, who by being coordinated with relevant modes of higher education achieve

*Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)*

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

the sustainability of a dignified life; always attending to the multicultural condition of societies. In this sense, it presents the best strategies capable of organizing societies that attend to the urges of reality, enabled to shape a just life. For this reason, multiculturalism is presented as a sociocultural strength that brings together human plurality to express human rights. The study is bibliographic of a diachronic nature, from the deductive rationalist approach.

**Keywords:** Corporate Governance; Higher Education; Sustainability; Multicultural Context.

## Introducción

El bienestar del ser humano está sustentado en su habilidad para generar riqueza y así solventar sus necesidades primarias de alimentación, vestimenta, habitación, recreación y educación. Para ello, los individuos se han organizado en grupos para constituir entidades que aborden distintas actividades del quehacer humano (industria, servicios, cultura, educación, otras) desde una perspectiva socio-económica<sup>1</sup>. La empresa moderna tiene como propósito no solo la producción de utilidades sino también la solución de necesidades sociales, considerando altos estándares de calidad y productividad. Por ende, la empresa debe ser concebida como un sistema social porque está integrada a una coyuntura específica, determinada en el tiempo y en el espacio, y cuya actividad tiene efectos en la sociedad en la cual se inserta. Es relevante en este sentido, que directivos y colaboradores tomen conciencia de lo relevante de su rol tanto a nivel individual como social.

El Gobierno Corporativo consiste en el conjunto de instancias y prácticas institucionales que se establecen entre las personas que conforman una institución y que influyen en la toma de decisiones de la organización<sup>2,3</sup>. El gobierno corporativo es un sistema directivo que regula las actividades entre los accionistas, la junta directiva y la administración<sup>4</sup>. Esto tiene como propósito fomentar la confianza entre las partes interesadas<sup>5</sup> y con ello la promoción de seguimientos y control en el desempeño de las organizaciones<sup>6</sup>. Ahora bien, y dada la responsabilidad de las organizaciones, resulta

---

<sup>1</sup> GUTIÉRREZ, I. (2014). El camino del director. Experiencias y estrategias en dirección empresarial. México: Penguin Random House Grupo Editorial.

<sup>2</sup> LEFORT, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿qué es? y ¿cómo andamos por casa? *Cuadernos de Economía*, vol. 40 n° 120, 207-237.

<sup>3</sup> LEFORT, F. (2008). Hacia un mejor gobierno corporativo en Chile. Dirección de Asuntos Públicos, Pontificia Universidad Católica de Chile, Año 3 n° 23, 1-11.

<sup>4</sup> MÉNDEZ-BELTRÁN, J. A. Y RIVERA-RODRÍGUEZ, H. A. (2015). Relación entre gobierno corporativo y posicionamiento organizacional: instituciones de educación superior en América Latina. *Educ. Educ.*, vol. 18 n° 3, 435-455. DOI: 10.5294/edu.2015.18.3.4.

<sup>5</sup> CASTRO, R. Y CANO, M. (2004). Buen gobierno corporativo, solución a la crisis de confianza. *Contaduría Universidad de Antioquia*, n° 44, 17-51.

<sup>6</sup> ACERO, I. Y ALCALDE, N. (2010). Gobierno corporativo y rendición de cuentas: ¿Existe algún efecto sobre la performance empresarial? *RC-SAR* vol. vol. 15 n° 1, 143-178.

relevante considerar sus desempeños en términos económicos, sociales y medioambientales<sup>7</sup>.

Sin embargo, a nivel global existe consenso de las necesidades de adoptar principios de buen gobierno corporativo que permitan guiar las conductas al interior de empresas y particularmente, el comportamiento de directorios y administración superior<sup>8</sup>. De este modo, las prácticas de buen gobierno varían ampliamente en los distintos países a nivel mundial, y parecen estar relacionadas positivamente con el valor corporativo<sup>9</sup>. Así, las organizaciones deben generar valor económico agregado; prestar un servicio a la comunidad; promover el desarrollo de sus empleados y generar la capacidad de continuidad. Es por esto que, al utilizar diferentes sistemas directivos, las organizaciones podrían asumir de una mejor forma sus responsabilidades para alcanzar resultados superiores.

### **Gobierno Corporativo y Educación Superior**

Una sociedad cohesionada y competitiva supera fronteras y conjuga igualdad y diversidad. A lo largo de la historia, las Instituciones de Educación Superior (en adelante IES) han sido los polos de desarrollo más significativos en los ámbitos socio-económico, político y cultural en los cuales se han afrontado grandes retos<sup>10</sup>. Debe atenderse al hecho:

*“La educación que pretende ser útil tiene que identificar cuáles son los problemas y limitantes que enfrentan las comunidades contemporáneas. Atendiendo estas situaciones pensar el profesional capaz de atender los retos. Seguidamente, momento crítico, diseñar, organizar planes de formación que conduzcan a la manifestación del profesional deseado. En tal sentido, los modelos educativos pertinentes son capaces de brindar enfoques precisos ante las diferentes situaciones sociales. Se desdeñan los dogmatismos que promueven visiones sesgadas, fanáticas e interesadas de la realidad; por posiciones capaces de apreciar las reales condiciones que caracterizan las comunidades humanas”.*<sup>11</sup>

<sup>7</sup> FREEMAN, E. (2013). Managing for stakeholders. En Arnold, D., Beauchamp, T. y Bowie, N. *Ethical theory and business*. Pearson.

<sup>8</sup> WIGODSKI, T. Y ZUÑIGA, F. (2003). Gobierno corporativo en Chile después de la Ley de OPAS. Extraído de: <http://www.dii.uchile.cl/~ceges/publicaciones/ceges38.pdf>

<sup>9</sup> LEAL, R.P.C. (2004). Governance practices and corporate value: a recent literature survey. *R. Adm.*, São Paulo, vol. 39 n° 4, 327-337.

<sup>10</sup> LEÓN-PORTILLO, M. (2010). Lección Magistral: ¿Qué es una universidad para Iberoamérica? En II Encuentro Internacional de Rectores Universia “Por un espacio Iberoamericano del conocimiento socialmente responsable”, México. 28-34.

<sup>11</sup> DÁVILA MORÁN, Roberto; AGÜERO CORZO, Eucaris; RUIS NIZAMA, José. (2021). Retos de la Educación por Competencias en la Sociedad Contemporánea. *Revista de Filosofía*. (98)2. Universidad del Zulia., pp. 270-290. Recuperado de: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/36717/39658> en diciembre de 2021., p. 272.

Como ha declarado UNESCO, la educación superior es un bien público, uno de los pilares fundamentales de los derechos humanos, la democracia, el desarrollo sostenible y la paz<sup>12</sup>. Por ende, las IES del siglo XXI enfrentan nuevos escenarios sociales a nivel regional, nacional y mundial, haciendo de la educación y el conocimiento factores claves para hacer frente a los retos del futuro, y con ello al desarrollo y la competitividad en la sociedad actual<sup>13</sup>.<sup>14</sup>. En este sentido, las IES son fundamentales para que nuestras naciones alcancen su pleno desarrollo y mejores niveles de vida para sus habitantes; particularmente, en un mundo en que el desarrollo económico es un asunto más de conocimiento que de acumulación de capital<sup>15</sup>. En este escenario, las IES se ven interpeladas en la pertinencia de su quehacer y en la cultura de su gestión académica e institucional; elementos de la gobernanza universitaria cuya mirada histórica y conceptual ha sido analizada por variados investigadores<sup>16,17</sup>.

Lo anterior significa nuevos modelos de gestión en las IES, que generen ventajas competitivas sostenibles y que muestren diferenciación e inclusión de los distintos estamentos que las conforman<sup>18</sup>. De este modo, concordaremos en que la universidad no puede ser solo reactiva, sino una institución social con vocación global, proactiva y predictiva del futuro que se pretende alcanzar<sup>19</sup>. En definitiva, una universidad que produce bienes públicos, heterogénea en su composición y cuya estructura de gobierno debe ajustarse a los requerimientos de la zona geográfica en la cual se emplaza para organizarse internamente según su contexto.

*Se precia una pedagogía que sea capaz de enfrentar las múltiples falencias de la sociedad contemporánea. De continuar la situación de consumo depredador de los medios naturales la cancelación de la vida con posibilidades dignas para la mayoría de la población se deroga. Ante la obviedad se descubren las inconsistencias del consumo como rasgo preeminente de la sociedad.*

---

<sup>12</sup> LUJAMBIO, A. (2010). Discursos de la ceremonia inaugural. II Encuentro Internacional de Rectores Universia “Por un espacio Iberoamericano del conocimiento socialmente responsable”, México. 22-23.

<sup>13</sup> HEINZ, P. Y CRESPO, J. E. (2018). Evaluación de la docencia por estudiantes extranjeros de pregrado en la Universidad de Los Lagos, Chile. *Revista Inclusiones* vol. 5 n° Especial, 42-50.

<sup>14</sup> CRESPO, J. E., HEINZ, P. Y VEGA, O. (2021). Docencia en Educación Superior: Una mirada multicultural de estudiantes extranjeros de pregrado. *Revista de Filosofía*, vol. 38 n° 99, 811-817.

<sup>15</sup> CALDERÓN, F. (2010). Discursos de la ceremonia inaugural. En II Encuentro Internacional de Rectores Universia “Por un espacio Iberoamericano del conocimiento socialmente responsable”, México. 15-17.

<sup>16</sup> GANGA, F. Y ABELLO, J. (2015). *Gobernanza universitaria. Aportes desde una perspectiva Latinoamericana* (Comp.). Santiago: RIL Editores.

<sup>17</sup> CARREÓN, J. (2018). *Gobernanza una mirada a la gobernanza de las facultades y escuelas de contaduría y administración*. Santiago: Editorial Cuadernos de Sofía.

<sup>18</sup> SEPÚLVEDA, J. (2016). La universidad extendida: un modelo de institución impulsora del desarrollo socio-económico, político y cultural. En Gudiño, P. y Escala, M.J. (Comp.), *Innovación interamericana en Educación Superior*. República Dominicana: Editora Búho S.R.L. 57-61.

<sup>19</sup> VERAS, H. (2010). Internacionalización y cooperación universitaria. En II Encuentro Internacional de Rectores Universia “Por un espacio Iberoamericano del conocimiento socialmente responsable”, México. 63-72.

*Los esfuerzos por detener el deterioro progresivo de las formas de vida exigen replantear las condiciones, fundamentos teóricos de la sociedad actual.*

*En este sentido, los movimientos que reivindican la condición de dignidad que los seres humanos somos capaces de reconocernos, promueven nuevos enfoques epistémicos, antropológicos y axiológicos. Por lo cual, la pedagogía ineludible amerita enfrentar los múltiples problemas evidenciados en las comunidades.<sup>20</sup>*

La universidad es un lugar donde confluyen ideas y valores integradas con las estructuras, funciones, roles y culturas; es decir, un sistema que se auto mantiene y autodefine<sup>21</sup>. En este sentido, en el ámbito del gobierno corporativo es clave hallar un principio de legitimidad que genere y mantenga la creencia que dicha organización posee estructuras y procesos apropiados para adoptar decisiones, manejar demandas del entorno y adaptarse e incidir sobre él por medio de sus capacidades internas de acción<sup>22</sup>. Al respecto, el gobierno corporativo puede ser entendido como aquellos cuerpos colegiados que toman decisiones en nombre de los stakeholders para asegurar sus intereses.

El gobierno corporativo correspondería al

*“...conjunto de principios y prácticas adoptadas por el órgano directivo superior de una universidad para asegurar a sus grupos de interés, que en el proceso de toma de decisiones de la institución contribuye a la transparencia, ética y responsabilidad social universitaria”; mientras que la gestión universitaria propiamente tal comprendería a “...los procesos de orden instrumental que tienen lugar en el plano de la construcción y ejecución de las decisiones universitarias”<sup>23</sup>.*

En esta perspectiva, es importante que el gobierno corporativo coloque el bien común de la organización por encima de los intereses personales o de un área específica; evaluando el desarrollo de la organización en su contexto mediante indicadores que valoren, por ejemplo, las competencias, el posicionamiento, las oportunidades existentes. Sabemos que la experiencia traducida en acciones nos dará un resultado, y éste retroalimentará la experiencia permitiendo balancear así el riesgo que significa delegar

<sup>20</sup> DÁVILA MORÁN, Roberto; AGÜERO CORZO, Eucarís; RUIS NIZAMA, José. (2021). Retos de la Educación por Competencias en la Sociedad Contemporánea. *Revista de Filosofía*. (98)2. Universidad del Zulia..., pp. 270-290. Recuperado de: <https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/36717/39658> en diciembre de 2021., p. 281.

<sup>21</sup> ABELLO, J. Y CUYÁN, M. (2014). Universidades profesionales: consideraciones sobre su máximo cuerpo colegiado. En Ganga, F., Abello, J. y Quiroz, J (Ed.), *Gobernanza universitaria. Aproximaciones teóricas y empíricas*. Osorno: Editorial CEDAC. 41-48.

<sup>22</sup> VILLANUEVA, L. E. (2014). La evaluación de la educación superior con el enfoque de política pública. En Ganga, F., Abello, J. y Quiroz, J (Ed.), *Gobernanza universitaria. Aproximaciones teóricas y empíricas*. Osorno: Editorial CEDAC. 131-136.

<sup>23</sup> GANGA, F., ABELLO, J. Y QUIROZ, J. (2014). *Íbid.*

autoridad y libertad para tomar decisiones. Esta habilidad para laborar conjuntamente en favor de lograr la visión común requiere armonizar las contribuciones individuales en favor del logro de los objetivos organizacionales.

Esta cultura corporativa puede definirse como una combinación de valores, actitudes y comportamientos manifestados por una empresa en sus operaciones y relaciones con sus partes interesadas internas y externas que se ven afectadas por su conducta<sup>24</sup>. Así, lo más valioso de una institución serían sus colaboradores, quienes en esencia forman el punto central del éxito o fracaso de la misma. De hecho, todo colaborador que admira su organización y está orgulloso de ella, aporta sus ideas, su esfuerzo, su disposición y su compromiso, así como su lealtad y productividad comprometiéndose con su trabajo y sus compañeros. Aunque parece lógico, es imposible considerar la posibilidad de generar un servicio o un producto exitoso pensando en que las personas son irrelevantes. Por ende, la profesionalización y desarrollo de los colaboradores permite a la organización contar con mayores probabilidades de alcanzar los objetivos con mayor precisión, a tiempo y con éxito. Por esta razón, es relevante que el gobierno corporativo de la institución genere también políticas bien definidas de funciones (cargos y roles), salarios justos y equitativos, planes y programas de reconocimiento, planes de vida y carrera atractivos, y también mecanismos de permanencia y promoción que finalmente se reflejen en la efectividad de la organización.

*“No es el colaborador el que se tiene que adaptar al líder, a pesar de que sea la figura de poder; es el líder el que tiene que aprender a adaptarse a la situación”.*

Dado que la regulación en torno a la cultura organizacional siempre se basa en principios, es importante tener una cultura que acepte y aprenda del error, o sea una cultura de mejora continua que permita optimizar los procesos más sensibles. En definitiva, una política de visión del cambio (“ser mejor cada día”) con una nueva cultura laboral que garantice el éxito mediante la creación de un sistema interno sólido de administración y monitoreo de dicha cultura corporativa.

En esta línea, la evolución de una organización es un proceso complejo que involucra, por ejemplo, objetividad, alineación de intereses, marco de valores y reconocimientos. De hecho, solo con constancia y práctica se logra transformar la organización. Pero, es menester también establecer políticas y procedimientos (reglas del trabajo) que permita a la institución tener la flexibilidad de transformación requerida para mejorar y así entregar el mismo servicio de forma homogénea, continua y permanente; sin confundir burocracia con estandarización. Otro aspecto relevante asociado al gobierno corporativo es buscar siempre mejorar el servicio o producto con la finalidad de cubrir los anhelos de la persona que le da valor a lo que la institución realiza. Debemos evaluar la satisfacción y expectativas de nuestros usuarios mediante mecanismos y acciones prácticas

---

<sup>24</sup> ANDREISOVÁ, L. (2018). How can a Corporate (Compliance) culture be described and effectively measured? *Business and Management Studies* vol. 4 n°3, 52-57.

*Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)*

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

(no costosas) que involucre todo nuestro potencial creativo, productivo y económico, estableciendo relaciones ganar-ganar entre el usuario y la organización a través de confianza, credibilidad y transparencia. Adicionalmente, el gobierno corporativo debe considerar también el valor de la marca de la organización y todos aquellos factores que agregan valor y se alinean a los objetivos de la institución. Alinear la personalidad de la institución con el sello de prestigio, confianza, calidad, eficiencia y liderazgo es un camino que conduce al éxito<sup>25</sup>.

### **Algo sobre gobierno corporativo y sostenibilidad**

La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico<sup>26</sup> plantea que el gobierno corporativo “...sólo es una parte del amplio contexto económico en el que las empresas desarrollan su actividad y en el que intervienen, entre otros, las políticas macroeconómicas y el grado de competencia dentro de los mercados de productos y de factores. El marco para el gobierno corporativo también depende del entorno legal, reglamentario e institucional. También existen otros factores, tales como la ética en los negocios y la conciencia de las empresas sobre los intereses medioambientales y sociales de las comunidades en las que desarrollan su actividad, que pueden repercutir en la reputación y en el éxito de dichas empresas a largo plazo”. Así, una correcta gestión del gobierno corporativo significará garantizar una sostenibilidad de largo plazo, reducir riesgos potenciales en materia estratégica, mejorar el rendimiento financiero y hacer más eficiente la gestión operativa de la institución. A raíz de esto, se ha planteado que un buen gobierno corporativo fortalece y mejora aquellos aspectos claves para las organizaciones y la sociedad, mediante buenas prácticas, confianza, compromiso, participación, comunicación y transparencia<sup>27</sup>. De hecho, el gobierno corporativo de una institución puede percibir la sostenibilidad como una oportunidad o como un inconveniente; y la forma en que una organización percibe dicha sostenibilidad y cómo decide incorporarla en su estrategia comercial y en sus relaciones con las partes interesadas determinará si la sostenibilidad puede convertirse en una ventaja competitiva, reduciendo costos y riesgos y aumentando los ingresos e intangibles, como la reputación y la lealtad del usuario.

*“Los impactos negativos de la globalización en la población en general, interpela a los distintos actores de la Responsabilidad Social (gobiernos, empresarios, instituciones educativas y a la sociedad civil), a respetar y hacer respetar: los derechos humanos, laborales, el medio ambiente, siendo la Responsabilidad Social (RS) la piedra angular, en armonía con los postulados del nuevo orden social y*

---

<sup>25</sup> ARRIBAS-URRUTIA, A. (2016). Buen gobierno corporativo para la construcción de una reputación. La ética en las organizaciones. *Comhumanitas: Revista Científica de Comunicación*, vol. 7 n° 1, 77-88.

<sup>26</sup> OCDE (2004). Principios de gobierno corporativo de la OCDE. Boston, EEUU. Tomado de <https://www.oecd.org/daf/ca/corporategovernanceprinciples/37191543.pdf>.

<sup>27</sup> BUITRAGO, H. K. Y BETANCOURT, M. d M. (2013). El gobierno corporativo como pilar fundamental para la sostenibilidad de la economía. *Gestión & Desarrollo*, vol. 10 n° 1, 195-205.

*Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)*

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

*económico que emerge a partir de los enormes desequilibrios originados en el siglo XX*<sup>28</sup>

El desarrollo sostenible es un fenómeno que ha replanteado los antiguos modelos productivos, es un reto estratégico que involucra herramientas de gestión enfocadas en el mejoramiento de la productividad mediante el desarrollo operativo macro sistémico sin desligarse de las responsabilidades que conlleva la preservación del entorno y los recursos naturales. Así, una estrategia interesante en este ámbito sería que el gobierno corporativo promueva el uso de informes de sostenibilidad según recomienda el Global Reporting Initiative (GRI) como una forma de que las organizaciones se desarrollen sosteniblemente; refiriéndose a los impactos económicos, medioambientales y sociales causados por las actividades que desarrolla la entidad y también temas relacionados con los valores y el modelo de gobierno de la entidad; mostrando la relación que existe entre la estrategia de la sociedad y su compromiso con un desarrollo global sostenible.

La sostenibilidad del planeta significa también la sostenibilidad de los países, de la producción, del consumo, del desarrollo de los distintos sectores económicos, de la organización de las comunidades humanas y hasta de los comportamientos y estilos de vida de las personas<sup>29, 30</sup>. La posibilidad de sostener la vida sobre el planeta está determinada por la posibilidad de coordinar las mejores formas de convivencia. Significa, siempre, demostrar la capacidad de conformar sociedades donde la pluralidad de la condición humana se exprese como fortaleza de la convivencia. Implica derogar los racismos, clasismos, discursos de odio, por la expresión de la solidaridad como capacidad capaz de conformar sociedades justas.

*Uno de los males que se deben combatir en la segunda decena del siglo XXI es la discriminación en todos sus sentidos. La vulneralización de las personas por cualquier causa es motivo de preocupación por parte de quienes conformamos y buscamos una sociedad abierta y de dignificación humana.*<sup>31</sup>

Sin duda entonces, la empresa como ente de desarrollo económico debe delinear un marco normativo que adapte sus objetivos estratégicos a las necesidades del entorno en

---

<sup>28</sup> PNUD (2016). *Avances en educación de responsabilidad social y desarrollo sostenible en Iberoamérica*. Concepción: Editorial Universidad de Concepción.

<sup>29</sup> BABÉ, J., CUESTA, J., GOMIS, I., HERNÁNDEZ, M., MACARRÓN, E., MARTÍN-CASTILLA, J. I. y NAVARRO, J. C. (2016). *Gestión sostenible de las organizaciones. Modelo de responsabilidad*. Madrid. Ediciones Pirámide.

<sup>30</sup> CABEZAS CÁCERES, C., CRESPO, J. E., ESTAY SEPÚLVEDA, J. G., DÖRNER PARIS, A. y LAGOMARSINO MONTOYA, M. (2018). Hipermetropía Ambiental en una Sociedad Abierta: El Medio Ambiente en una Encrucijada. *Ammentu* n° 13, 66-72

<sup>31</sup> ESTAY SEPÚLVEDA, Juan Guillermo. (2021). Vulnerabilidad y Vulnerabilizados, una Reflexión para la Construcción de Democracias y Multiculturalismo del Tercer Milenio. *Revista de Filosofía*. (38) 99. Universidad del Zulia. Recuperado de:

<https://www.produccioncientificaluz.org/index.php/filosofia/article/view/37037/40201> en diciembre de 2021., pp. 126-159., p. 155.

*Esta obra está bajo una licencia de Creative Commons Atribución-CompartirIgual 4.0 Internacional (CC BY-SA 4.0)*

<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/deed.es>

términos de sectorización y desarrollo sostenible; tarea que requiere una macro gestión sectorial por parte de todos los actores sociales, no solamente de la empresa, asegurando con ello una retroalimentación que reformule potenciales errores en el sistema. Finalmente, es posible comentar que el Hombre por su naturaleza política y social ha formulado una serie de sistemas que rigen su vida dentro de la sociedad<sup>32</sup>; los cuales se basan en códigos establecidos a partir de la conducta social, pero también asociados con la esencia misma del hombre como ente individual<sup>33</sup>. Por ende, promover y potenciar la sostenibilidad de las empresas es un pilar fundamental para el crecimiento de estas, ya que no se concibe tener una relación de respeto y credibilidad con la comunidad si es que no se impulsan acciones en este ámbito. Es claro entonces que las demandas futuras no pueden ser solamente ‘lavados de cara’ o Greenwashing<sup>34</sup> de los gobiernos corporativos, sino una revolución de la gestión mediante un rediseño global de la sociedad, en donde las soluciones no deben ser parciales sino globales<sup>35</sup>.

## Consideraciones finales

En definitiva, los elementos esenciales de un gobierno corporativo incluyen el liderazgo, la efectiva toma de decisiones, la gestión de recursos humanos, de clientes, proveedores y otras partes interesadas, la efectividad de los consejos, el acceso a información relevante, oportuna y de calidad, entre otras; los cuales en la actual situación de crisis económica y sanitaria cobran aún mayor relevancia. Incluso las empresas mejor preparadas y con planes de continuidad de negocio robustos experimentarán crisis, pero las que responden con mayor rapidez tienden a obtener mejores resultados.

En momentos de incertidumbre y preocupación sin precedentes en el mundo, lo importante no es solo lo que hacen los líderes de las organizaciones, sino también cómo lo hacen. Más allá de las acciones inmediatas, las organizaciones deben ser firmes al desarrollar e implementar mejores prácticas de gestión de riesgos, centrándose en el escenario de oportunidades y creando planes de acción preventivos. Estas acciones deben apoyar de manera adecuada a los grupos de interés, incluyendo colaboradores, clientes y proveedores. Por ende, es útil pensar en esto como tres dimensiones profundamente conectadas de una organización: trabajo (el qué), fuerza laboral (el quién) y lugar de trabajo (el dónde). Relevante también serán los estudios de salud mental, el aislamiento

---

<sup>32</sup> PAVLOVICH, A., GENNADIEVICH, O., PETROVYCH, O. YURIIOVYCH, Y. y CRESPO, J. E. (2021). International legal environmental protection: historical aspect. *Revista Notas Históricas y Geográficas* n° 27, 389-413.

<sup>33</sup> MORALES J.A., NAVA, G., ESQUIVEL, J. y DÍAZ, L. E. (2011). *Principios de ética, bioética y conocimiento del hombre*. Primera Edición. México: Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo.

<sup>34</sup> SPITZECK, H. (2009). The development of Governance structures for corporate responsibility. *Corporate Governance: The international journal of business in society*, vol. 9 n° 4, 495-505.

<sup>35</sup> CRESPO, J. E., MONTEVERDE, A. y ESTAY SEPÚLVEDA, J. G. (2018). Ecomarxismo: Mito o realidad en la sociedad abierta. *Revista Espacios*, vol. 39 n° 9, 12-15.

social, la violencia intrafamiliar y la violencia por redes sociales; los cuales van perturbando -ya sea individual o en conjunto- las sociedades y las naciones<sup>36</sup>.

---

<sup>36</sup> ESTAY SEPÚLVEDA, J.G., CRESPO, J.E., LAGOMARSINO MONTOYA, M. Y PEÑA TESTA, C.L. (2018). Salud mental y la sociedad abierta en la realidad actual: entre la Utopía de la Cordura y la Praxis de la Locura. *Utopía y Praxis Latinoamericana* vol. 23 n° 83, 42-49.



UNIVERSIDAD  
DEL ZULIA

---

# REVISTA DE FILOSOFÍA

Nº 100-1

*Esta revista fue editada en formato digital y publicada en febrero de 2022, por el Fondo Editorial Serbiluz, Universidad del Zulia. Maracaibo-Venezuela*

[www.luz.edu.ve](http://www.luz.edu.ve) [www.serbi.luz.edu.ve](http://www.serbi.luz.edu.ve)  
[www.produccioncientificaluz.org](http://www.produccioncientificaluz.org)