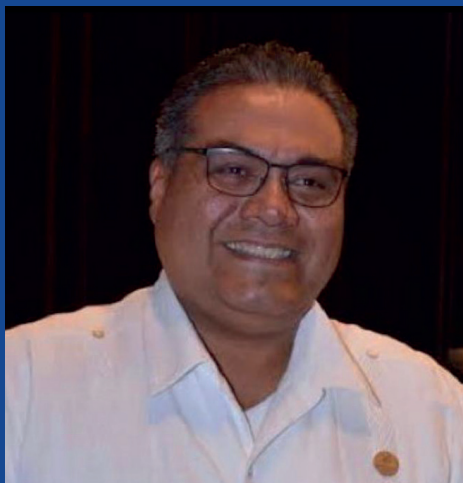


Gobierno Corporativo en el Sector Público para una Educación de Calidad



Mtro. Ulises Gonzalo Aguirre Orozco
Docente de la Facultad de Ingeniería
Mecánica y Ciencias Navales



Mtra. Clara Luz Gallegos Parra
Docente del Sistema de Enseñanza
Abierta



Dr. Ernesto Levet Gorozpe
Docente del Sistema de Enseñanza
Abierta

Académicos de la Universidad Veracruzana

Resumen

Actualmente el sector público está sujeto a la mejora continua, con la finalidad de otorgar una mejor atención a los usuarios de los servicios públicos, es por ello que esta investigación tiene como objetivo principal destacar la importancia de la implementación del gobierno corporativo en los servicios públicos en el tema de educación de calidad, la metodología utilizada es de tipo descriptiva a partir del pacto de las Naciones Unidas, donde se transversaliza el objetivo 4 que apuesta a la educación de calidad específicamente en el punto 4.3, con el objetivo 16 referente a la Paz, Justicia e Instituciones Sólidas, impactando en los puntos 16.5, 16.a y 16.b, como limitaciones de estudio tenemos la implementación del gobierno corporativo en las empresas públicas, las cuales se encuentran constantemente en resistencia al cambio por parte de los colaboradores existiendo una lucha interna para lograr un gobierno corporativo en el sector público exitoso, como conclusión podemos decir que la instauración del gobierno corporativo es imprescindible en el sector público para brindar mejores servicios a la sociedad.

Palabras clave: Educación de calidad; Gobierno Corporativo; Ética empresarial; Resistencia.

Abstract

Currently the public sector is subject of continuous improvement in order to provide better service to

users of public services, which is why this research has as its main goal to highlight the importance of the implementation of corporate governance in public services in the subject of quality education, as the methodology used is a descriptive type from the United Nations pact, where objective 4 focuses on quality education, specifically in point 4.3 is clearly complemented or crosscuts, with objective 16, which refers to Peace, Justice and Solid Institutions impacting on points 16.5, 16.a and 16.b, as study limitations we have that public companies which are constantly in resistance to change by employees, there is an internal struggle to achieve successful corporate governance in the public sector, in conclusion we can say that the establishment of the corporate governance is essential in the public sector to provide better services to society.

Keywords: Quality education; Corporate governance; Business ethics; Endurance.

Introducción

Durante el foro mundial de las Naciones Unidas llevado a cabo en Incheon, República de Corea y de acuerdo con lo establecido en él que se aprobaron la visión de los 17 objetivos del desarrollo sostenible. En esa línea de auscultación científica en el tema del gobierno corporativo, se suma particularmente en los servicios públicos el tema de educación de calidad considerado como fundamental en cualquier país siendo sin duda, toda vez que se encuentra

priorizado dentro de los ODS definidos por la ONU (Las Naciones Unidas, 2015), en el objetivo número 4. *"Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos"*, que de manera específica en las metas señala:

4.3. *"De aquí a 2030, asegurar el acceso igualitario de todos los hombres y las mujeres a una formación técnica, profesional y superior de calidad, incluida la enseñanza universitaria."*

Donde también la ONU (Las Naciones Unidas, 2015) claramente establece, que la educación permite la movilidad socioeconómica ascendente y es clave para salir de la pobreza. Durante la última década, se consiguieron grandes avances a la hora de ampliar el acceso a la educación y las tasas de matriculación en las escuelas en todos los niveles, especialmente para las niñas. No obstante, alrededor de 260 millones de niños aún estaban fuera de la escuela en 2018; cerca de una quinta parte de la población mundial de ese grupo de edad. Además, más de la mitad de todos los niños y adolescentes de todo el mundo no están alcanzando los estándares mínimos de competencia en lectura y matemáticas.

Impactando a su vez en el objetivo 16: Paz, Justicia e Instituciones Solidas (Las Naciones Unidas, 2015), atendiendo lo establecido en el artículo 26 de la declaración de los Derechos Humanos en 1948, que tiene como compromiso el ejercicio de forma sistemática a los gobiernos, organizaciones no gubernamentales, universidades, expertos, otras organizaciones y funcionarios de organizaciones multilaterales y bilaterales, en donde aprobaron una nueva visión para las Naciones Unidas para el 2030, teniendo como metas:

16.5 *"Reducir considerablemente la corrupción y el soborno en todas sus formas"*.

16.a *"Fortalecer las instituciones nacionales pertinentes, incluso mediante la cooperación internacional, para crear a todos los niveles, particularmente en los países en desarrollo, la capacidad de prevenir la violencia y combatir el terrorismo y la delincuencia"*.

16.b *"Promover y aplicar leyes y políticas no discriminatorias en favor del desarrollo sostenible"*.

Esta investigación tiene como objetivo destacar la importancia de la implementación del gobierno corporativo en los servicios públicos los cuales sirven como base de fundamento para las decisiones del Estado y representan un medio para otorgar a los ciudadanos recursos y servicios que coadyuven a mejorar la calidad de vida. En México desde la década de los noventa, se decidió realizar una intervención en el sector público con la finalidad de generar cambios para la mejora continua, creando una eficacia y eficiencia en la administración pública (Deloitte, 2010).

Desarrollo

Educación de Calidad, de acuerdo con el autor esta nace en la escuela a partir de la que entidades fomentan las políticas públicas en la educación y políticas institucionales las cuales se hacen parte de la escuela (Jerez, 2008). Mientras que define a la educación de calidad como la búsqueda constante de reconocer la unidad y complejidad del ser humano, esta debe planearse de forma integral en todo lo que concierne a lo humano, integrando a las ciencias especializadas con un enfoque monista en donde se convoque a la unión de lo diverso, entre los lazos intrínsecos a través de lo social, económico, tecnológico, ética y otras esferas de la vida humana (Guzmán, 2015).

El autor Irairgui define a la ética como "gestión en orden a producir y generar bienes y excedentes, debe acomodarse a unos principios normativos los cuales derivan en la observación o cumplimiento por este comportamiento empresarial de deberes y obligaciones" (Irairgui, 2014, pág. 86), a su vez el autor Herrera define a la ética empresarial como un puente hacia el futuro de la empresa vivida como una cultura donde todos los miembros de la misma encuentran sentido a su vida, es decir, es el puente de la tercera ola de conocimientos, en donde se necesita un nuevo hombre más responsable, más capaz de hacer juicios de valor, tomar decisiones, de trabajar en equipos multidisciplinarios, multiétnicos y multinacionales, por lo que se debe combinar la eficiencia económica con libertad individual, equidad social y respeto por los valores absolutos (Herrera, 2010, pág. 30).

El gobierno corporativo según lo definen Fernandez y Fabre, es como un argumento sobre estructuras adecuadas, ocupándose de diversos aspectos desde la gestión del recurso humano, innovación, finanzas y comunicación; dentro de un contexto social en cuanto a normativas aplicables y a iniciativas propias (Fernandez & Fabre, 2014). A su vez la Bolsa Mexicana de Valores (BMV) define el gobierno corporativo como un marco de normas y prácticas en el cual las estructuras y procesos aseguran la rendición de cuentas, equidad y transparencia de una empresa (Bolsa Mexicana de Valores, 2015).

De acuerdo con el autor Fons la ética empresarial es un paradigma teórico que explica el desarrollo empresarial y crecimiento a través de claves de comportamiento correcto, ligado al concepto de la cultura de la empresa tomando en cuenta los valores que convierten a la empresa en una comunidad y las personas como parte del grupo desarrollando un bienestar psicológico, emocional y social (Fons, 2011),.

En cuanto a la resistencia al cambio Cummings y Worley, argumentan que Lewin propuso una alternativa para disminuir la fuerza que sostienen los niveles para reforzar o ingresar nuevas fuerzas de apoyo, para evitar la resistencia (Cummings & Worley, 2007), en donde nos establecen que tenemos como un proceso de tres etapas:

Descongelamiento: periodo en el cual se comienza a rechazar ideas o prácticas que se desean modificar.

Cambio: momento en el cual se trabaja para modificar estructuras y comportamientos buscando nuevas conductas y valores.

Re-congelamiento: Es la fase en la cual se busca encontrar un nuevo estado de equilibrio, es una fuerza de soporte y estructura dentro de las organizaciones.

Por lo que de acuerdo con Trader-Leigh, nos menciona que la mayoría de los cambios nos llevan a la resistencia, es una reacción la cual se produce con mayor fuerza en aquellos casos que los cambios están dispuestos a alterar los valores ya implicados (Trader-Leigh, 2002).

Una educación de calidad instaurada dentro de las empresas resulta ser imperativa para llevar a cabo un buen manejo de la ética empresarial y de la mano con la instauración y seguimiento del manejo de un buen gobierno corporativo es indispensable para el funcionamiento de las empresas públicas coadyuvando con el buen manejo del personal en materia de ética, con un enfoque estructurado en el buen comportamiento y buscando las buenas prácticas, mejora continua y estructura en las organizaciones, para lograr los objetivos de la organización respetando a los involucrados en ella. La resistencia al cambio es tan presente en las organizaciones como la rutina diaria pero no es imposible, se requiere una implementación eficaz y eficiente logrando el trabajo en equipo y logro de los objetivos creando herramientas que sirven de referencia para conductas éticas, mediante sensibilización a través de programas y documentos en donde se transmita y difunda los valores éticos que persigue la empresa.

Este impacto en la empresa pública de educación es importante resaltar la población que estaría siendo beneficiada en contraste con la educación en instituciones privadas. De acuerdo con los resultados de la encuesta del INEGI para medir el impacto COVID-19 tenemos, que el 76% de la matrícula inscrita corresponde al sector público y solo el 24% al privado como se muestra en la imagen 1. Dentro de las 389 Instituciones de Educación Superior (IES) que se encuentran registradas de acuerdo con la cifra declarada por la misma fuente (INEGI, INEGI resultados de la encuesta para la medición del impacto COVID-19, 2021).

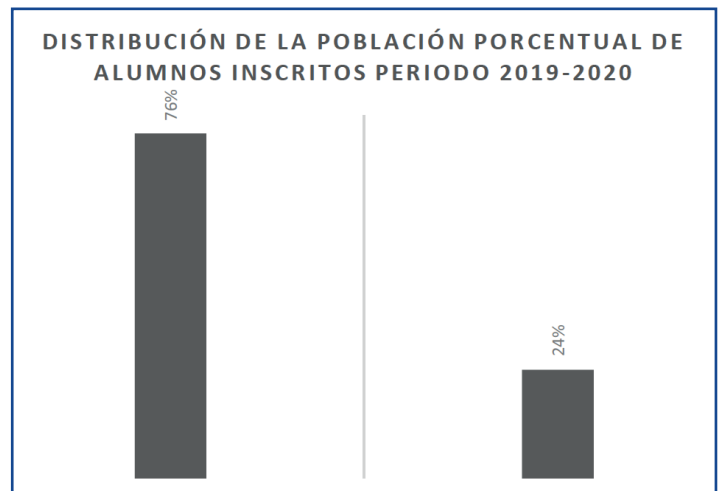


Gráfico 1

Por lo que, de acuerdo con las Naciones Unidas cumpliendo el objetivo 16 respecto a la Paz, Justicia en Instituciones sólidas, podemos decir que para conformar un buen gobierno corporativo deberá hacerse desde las siguientes fases:

- Creación de códigos de conductas éticas.
- Creación de departamentos como creación de comités de éticas internos.
- Programación de formación de ética.
- Canales de recolección de quejas o de información.
- Auditorias en materia de ética.
- Desarrollo de buenas prácticas institucionales.
- Búsqueda de la mejora continua y la evaluación periódica.

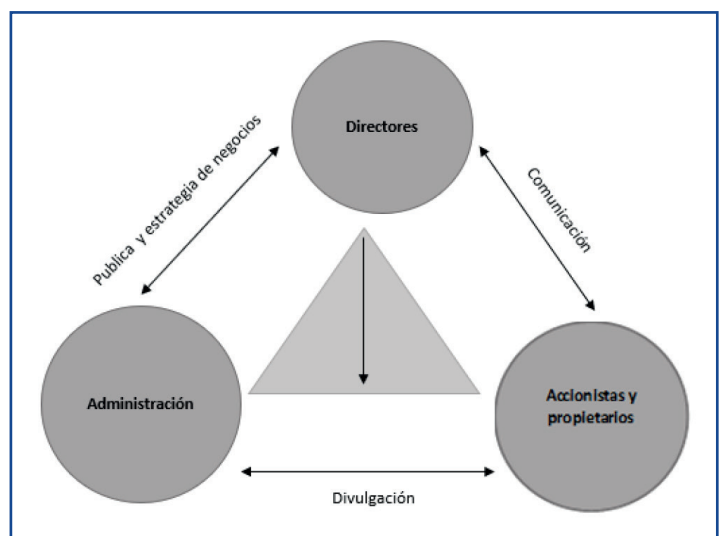


Figura 1. Triángulo del buen gobierno corporativo. [Fuente: (CAF, 2012)]

Los directivos son los responsables de alinear las perspectivas en conflicto, pero igualmente válidas de la administración y los accionistas sobre cuestiones como estructura de directores, control, gestión de riesgos y los derechos de los accionistas.

Metodología aplicada

Como metodología aplicada es descriptiva ya que se analiza y visualiza la importancia del gobierno corporativo en las empresas públicas considerando su alto impacto en las del tema de Educación Superior, describiendo los comportamientos de los que se componen los elementos y relación que existe entre el seguimiento y evaluación del alcance de los objetivos dentro de las organizaciones. Canales sistematizados de recolección de información acerca de propuestas para las buenas prácticas de gobierno en las empresas públicas, que faciliten la comunicación interactiva entre sus colaboradores.

Resultados

Al realizar el estudio en materia de gobierno corporativo se puede detallar la importancia de la inmersión en la ética, las buenas prácticas institucionales, establecimiento de sistemas de mejora continua y evaluaciones periódicas dentro de las organizaciones. Siguiendo las tendencias que el mundo económico requiere, contar con una capacitación para los empleados como lo exigen los mercados laborales, ya que en las últimas décadas ha sido cambiante y emergente de acuerdo con las necesidades de la población. Por lo que se debe realizar conciencia en la instauración del gobierno corporativo de calidad en el sector público de la educación.

Conclusiones

La presentación de la investigación es destacar la importancia del buen gobierno corporativo en las empresas del sector público impactando a las que atiende el tema de educación. Es imperativo tomar en cuenta las acciones a realizar que conlleve a realización de proyectos atractivos creando la permanencia y transparencia en las organizaciones previniendo conflictos y sobre todo logrando los objetivos 4 y 16 promoviendo las buenas prácticas institucionales, sistemas de mejora continua, evaluación periódica, paz, justicia e instituciones sólidas de calidad. Por lo que la tarea del gobierno corporativo debe establecerse como una estrategia concreta en donde se materialice un programa tangible de proyectos de colaboración.

Referencias bibliográficas

- 1** Bolsa Mexicana de Valores . (2015). *Bolsa Mexicana de Valores* . Obtenido de <https://www.bmv.com.mx/es/mi-empresa-en-bolsa/gobierno-corporativo>
- 2** CAF. (2012). *Gobierno corporativo en América Latina: Importancia para las empresas de Propiedad Estatal*. CAF, vol 6.
- 3** Cummings, T., & Worley, C. (2007). *Desarrollo Organizacional y cambio* . México: Thomson .
- 4** Deloitte. (2010). *Deloitte*. Obtenido de <chrome-extension://efaidnbnmnibpcjpcglclefindmkaj/https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/mx/Documents/risk/Gobierno-Corporativo/practicas-gobcorp-en-sector-publico.pdf>
- 5** Fernandez, I. F., & Fabre, J. C. (2014). *Ética y Responsabilidad Empresarial* . Bilbao, España: Desclee de Brouwer.
- 6** Fons, M. (2011). *Valores y ética empresarial: un enfoque Sociológico*. Madrid, España: Editorial Trotta, S.A. .
- 7** Guzmán, J. Y. (2015). *Complejidad y calidad de la educación*. Santiago de Chile: RIL editores.
- 8** Herrera, H. M. (2010). *Responsabilidad social y etica empresarial*. Bogota : Ecoe Ediciones .
- 9** INEGI. (23 de marzo de 2021). *INEGI resultados de la encuesta para la medición del impacto COVID-19*. Obtenido de https://www.inegi.org.mx/contenidos/saladeprensa/boletines/2021/OtrTemEcon/ECOVID-ED_2021_03.pdf
- 10** INEGI. (21 de julio de 2022). *Maestros y escuelas por entidad federativa ciclos escolares 2000/2001 - 2021/2022*. Obtenido de <https://www.inegi.org.mx/app/tabulados/interactivos/?pxq=8c29ddc6-eeca-4dcc-8def-6c3254029f19>
- 11** Irairgui, J. (2014). *Etica y actividad empresarial*. Madrid España: Biblioteca Nueva.
- 12** Jerez, S. R. (2008). *Calidad, Educacion y semiótica*. Universidad Sergio Arboleda .
- 13** Las Naciones Unidas. (10 de 12 de 2015). *Las Naciones Unidas*. Obtenido de <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/peace-justice/>
- 14** Trader-Leigh, K. E. (2002). *Identifying resistance in managing change*. *Journal of Organizational Change Management*, 138-155.