

Artículo de Investigación

Cultura de compliance Corporativo. Retos para los procesos de educación empresarial

Corporate compliance culture. Challenges for business education processes

Liliana Vaudo Godina: Universidad Metropolitana, Venezuela.
lvaudo@unimet.edu.ve

Fecha de Recepción: 13/ 05/ 2024

Fecha de Aceptación: 16/09/2024

Fecha de Publicación: 21/11/2024

Cómo citar el artículo:

Vaudo, L. (2025). Cultura de compliance corporativo. Retos para los procesos de educación empresarial [Corporate compliance culture. Challenges for business education processes]. *European Public & Social Innovation Review*, 10, 1-16. <https://doi.org/10.31637/epsir-2025-395>

Resumen:

Introducción: El artículo busca explorar el impacto de la instrucción por competencias en el incremento de habilidades profesionales durante el desempeño en el ámbito corporativo, para lograr un verdadero vínculo comunicacional que permita alinear el desempeño empresarial con el logro de un intercambio comercial identificado con la correcta gestión de riesgos y las buenas prácticas empresariales. **Metodología:** Se emplea el análisis documental, analítico y exploratorio de textos, normas, datos derivados de estudiantes vinculados con el ámbito de formación superior empresarial, utilizando para ello un enfoque cualitativo. **Resultados:** Las instituciones de educación superior que preparan a los futuros profesionales para el ámbito corporativo, deben incluir actividades y recursos educativos que les permita desarrollar competencias profesionales que los haga capaces de implementar sistemas de gestión organizacional sostenibles y que impacten de modo positivo en el entorno y en la sociedad. **Discusión:** Del análisis de resultados surge la necesidad de formar en valores y principios a los futuros profesionales del ámbito empresarial para que se conviertan en edificadores de una cultura de cumplimiento. **Conclusiones:** La profesionalización empresarial presenta como retos la adquisición de competencias signadas por la sostenibilidad y la cultura de cumplimiento normativo para el logro de empresas socialmente responsables.

Keywords: Buenas prácticas Cumplimiento normativo, Educación superior, Empresas, Estándares, Formación dual, Procesos educativos, Sostenibilidad.

Abstract:

Introduction: Through the paper it seeks to explore the impact of education by competencies on the development of professional skills in the corporate environment, to achieve a true communicational exchange that allows aligning business performance with the achievement of a commercial exchange identified with correct risk management. **Methodology:** The documentary, analytical and exploratory analysis of texts, standards, data derived from the opinion of students linked to the field of business higher education is used, using a qualitative approach in the informative interpretation. **Results:** Higher education institutions that prepare future professionals for the corporate environment must include educational activities and resources that allow them to develop professional competencies that make them capable of implementing sustainable organizational management systems that ever have a some important impact on the environment and society. **Discussions:** From the analysis of results, the need arises to train future professionals in the business field in values and principles so that they become builders of a culture of compliance. **Conclusions:** Business professionalization presents challenges the acquisition of competencies marked by sustainability and the culture of compliance in the achievement of socially responsible companies.

Keywords: Best practices, Regulatory Compliance, Higher Education, Companies, Standards, Dual Training, Educational Processes, Sustainability.

1. Introducción

Los procesos de formación educativa profesional para el ámbito empresarial requieren incorporar la cultura de cumplimiento y la identificación con los valores organizacionales, a fin de lograr un verdadero intercambio comunicacional que permita alinear las actuaciones de todas sus esferas -dentro y fuera de la empresa- hacia el logro de actividades de intercambio comercial alineadas con las buenas prácticas, la gobernanza, la protección del medio ambiente y la correcta gestión de riesgos.

Igualmente, persigue facilitar la incorporación de técnicas innovadoras, como los avances tecnológicos comunicacionales e inteligencia artificial tanto al proceso educativo como a la gestión empresarial, permitiendo un mejor aprovechamiento de los recursos en búsqueda de la sostenibilidad económica y el bienestar de las sucesivas generaciones.

Mediante el empleo de estudio documental y en un nivel cualitativo, con las opiniones de un muestreo de estudiantes pertenecientes a la Universidad Metropolitana, Venezuela y un muestreo entre profesionales vinculados al ámbito empresarial, se buscará establecer: ¿cuáles competencias formativas se requieren para la adquisición de habilidades que lleven a los profesionales vinculados al área de administración, derecho corporativo o economía empresarial, a garantizar la adquisición de buenas prácticas para el ejercicio corporativo mediante la cultura de cumplimiento?

En tal sentido, se quiere determinar la relevancia que tiene para la formación profesional de quienes aspiran desempeñarse en el sector empresarial, la adquisición de habilidades para resolver conflictos y ser multiplicadores del conocimiento, a través de la capacitación de las personas que participan en procesos productivos o de prestación de servicios. Para ello, se estudiarán algunos elementos relacionados con la responsabilidad social empresarial, criterios socioambientales, de gobernanza y los requerimientos profesionales en áreas sensibles que impactan el ámbito social, económico, la sensibilidad social y la sostenibilidad, fomentando el desarrollo humano colaborativo.

Empleando un método de indagación exploratoria con un enfoque cualitativo, la investigación se desarrolla en un nivel exploratorio y analítico, procediendo a la revisión de textos doctrinarios, decisiones judiciales, normas nacionales e internacionales, normas de estándares internacionales, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Organización de Naciones Unidas (ONU) y los resultados parciales obtenidos de la encuesta sobre desarrollo de competencias profesionales para el ámbito empresarial, en la cual se determina de manera cualitativa, cuáles son las opiniones de los educandos y docentes de pregrado y postgrado de la Universidad Metropolitana de Caracas (Venezuela), respecto de las habilidades requeridas y recursos educativos que deben ser empleados para su obtención.

Se apreciará en la discusión del trabajo, las opiniones de los entrevistados en la consideración de las competencias que requieren para desempeñar roles de supervisión y gerenciales, tales como la negociación para solucionar conflictos, la sensibilidad humana y la capacidad de atender y mitigar situaciones de riesgo o que puedan producir conflictos.

En todo caso, se busca desarrollar la cultura de cumplimiento normativo empresarial, siendo garantes de la tutela de los derechos de la sociedad y el uso racional de la materia prima que obtiene del entorno, comprendiendo las necesidades de los grupos de interés y manteniendo siempre abierta la comunicación con todos los *stakeholders*.

1.1. Objetivos

El objeto general del presente trabajo consiste en determinar qué competencias formativas son requeridas en la adquisición de habilidades para profesionales vinculados al área de administración, derecho corporativo, economía empresarial y afines, a fin de garantizar la implementación de buenas prácticas en aras de construir dentro de la empresa una cultura de cumplimiento que lleve a valorar la justicia, la ética, la responsabilidad y la preservación de los derechos humanos.

En este orden de ideas, serían objetivos específicos:

- Establecer el rol que juega la formación por competencias en el diseño de los planes de estudios superiores empresariales para promover la adquisición de habilidades para la solución positiva de conflictos
- Analizar el modo en el cual los procesos educativos duales permiten adquirir buenas prácticas organizacionales desde la experiencia
- Evaluar el aporte de la sostenibilidad como eje transversal del proceso de formación empresarial con el fin de desarrollar una cultura de cumplimiento normativo y ser multiplicador del conocimiento mediante los programas de adiestramiento.

1.2. Justificación

Ante los retos que hoy enfrentan las empresas para adaptar de manera resiliente sus prácticas corporativas a nuevas exigencias de mercado, así como también, frente a los cambios positivos que se esperan sobre el modo en el cual se ejecutan las relaciones mercantiles y todas las actividades que derivan del ejercicio del comercio, es fundamental que exista una integración del cumplimiento organizacional en las líneas estratégicas empresariales y que quienes pertenecen a la empresa desarrollen una cultura de cumplimiento.

Es así como los estudiantes de educación superior, que serán los encargados de llevar adelante desde las tareas directivas, gerenciales, auditoras, de gestión de riesgos, seguridad laboral, entre otras, requieren adquirir tanto conocimiento como una serie de habilidades y competencias durante su proceso de formación profesional, que les brinden la capacidad de ser resilientes, proactivos, autónomos, innovadores y conciliadores, que lleven a cabo una labor alineada con la sostenibilidad, la ética, la debida diligencia y el respeto de las personas y sus derechos. Sólo de esta manera se logrará frenar las graves consecuencias del deterioro del planeta y sus recursos, garantizando la sustentabilidad, la competitividad y el futuro desarrollo empresarial; permitiendo, además, mejores procesos de formación y de producción, en aras del bienestar de la población.

2. Metodología

Para el desarrollo del artículo se ha empleado un enfoque metodológico cualitativo, aplicando un diseño documental bibliográfico mediante el cual la autora persigue evaluar la importancia de la instrucción dual basada en competencias y su impacto en el desarrollo de una cultura de cumplimiento en las empresas, a través del análisis de textos, normas nacionales e internacionales, y la evaluación de formulario de encuesta efectuada en la población estudiantil de la Universidad Metropolitana, Venezuela y otra entre profesionales.

En tal sentido, llevándose el análisis a un nivel exploratorio y analítico, se puede comprender el fenómeno estudiado y su correcta implementación organizacional que conlleva ventajas competitivas y una apreciación reputacional favorable en el mundo corporativo y en las preferencias de los *stakeholders*; que permite presentar un panorama de evaluación crítica respecto a la relevancia y magnitud de la incidencia de la sostenibilidad en los procesos de formación universitaria empresarial.

La finalidad perseguida a través del método de indagación empleado consiste en interpretar la información para establecer parámetros dirigidos al diseño de políticas de gestión educativa para que los profesionales que se formen puedan incorporarse al mercado corporativo con ideas innovadoras, resilientes, siendo diligentes en fomentar el cumplimiento corporativo y la garantía de protección a los derechos humanos.

3. Resultados

Algunos de los hallazgos más importantes que se han obtenido del desarrollo de la investigación, dan cuenta del impacto de emplear en el proceso educativo para el desempeño empresarial, la formación por competencias. En tal sentido, destacan como habilidades a desarrollar las de debida diligencia, liderazgo, ética, respeto por los derechos humanos, sostenibilidad y la cultura de cumplimiento organizacional. En consecuencia, de seguidas se explican algunos de los resultados mayormente relevantes derivados del desarrollo del presente artículo.

3.1. Competencias profesionales que destacan en el ámbito de desempeño empresarial

El proceso de formación educativa va transformando su forma de obtener conocimiento con el paso del tiempo. A medida que este proceso va escalando etapas de formación se va acumulando la experiencia y el aprendizaje autónomo a través del cual se refuerzan los conocimientos previamente adquiridos, incorporándose luego al desempeño laboral. La capacidad de adaptación del educando a los nuevos métodos de formación y recursos novedosos derivados primordialmente del avance de la tecnología, requieren resiliencia a los cambios que imponen una necesaria adaptabilidad a la enseñanza dual, que combinen la adquisición de contenido teórico con la praxis.

Padrón, parafraseando a Vargas, citada por Vaudo, indica que:

el individuo se convierte así en el eje central de las actividades, constituyéndose en el gran desafío actual, al ser consideradas a las personas y sus competencias el capital más valorado de las organizaciones por ser las encargadas de procesar, analizar, producir y aplicar el conocimiento, en lo cual el aparato educativo y laboral entre otros se ven directamente involucrados (Padrón, 2010, p. 10; Vaudo, 2023, p. 123).

Como parte de la investigación se levantó una encuesta entre estudiantes de la Universidad Metropolitana en Venezuela, en formato Google Form desde el correo del Observatorio de Derecho Corporativo y Buenas Prácticas Empresariales de la Universidad Metropolitana, sobre cuáles son las competencias, recursos y actividades que consideran aptas para desarrollar habilidades profesionales en el ámbito de desempeño empresarial. Dicha muestra se basó en la respuesta que dieron un total de 32 estudiantes respecto de sus opiniones de aporte cualitativo sobre el tema.

La encuesta gira en torno a 4 preguntas fundamentales relacionadas con las competencias que requieren desarrollar para su desempeño en el ámbito empresarial; la debida diligencia empresarial, recursos que les permiten adquirir habilidades con mayor facilidad y por último, las actividades que deben implementarse para un cierre integrador.

Tabla 1.

Encuesta estudiantil sobre competencias educativas para el ámbito empresarial

| Preguntas | Supuestos | Cantidad | Porcentaje | Opción |
|--|------------------------------------|----------|------------|--------------------|
| | Negociación | 28 | 87,5% | |
| Competencias que consideran debe adquirir el profesional que desempeñe roles en las empresas | Ética | 25 | 79,3% | Selección múltiple |
| | Autonomía y responsabilidad social | 25 | 79,3% | |
| | Sostenibilidad | 19 | 62,1% | |
| | TIC,s | 15 | 46,7% | |
| | Otras | 5 | 15,6% | |
| El tema sobre debida diligencia debe | SI | 22 | 68,8% | |
| | Quisiera | 11 | 15,6% | Selección simple |

| | | | | |
|---|-------------------------------|----|-------|--------------------|
| incorporarse al estudio empresarial | conocer más | | | |
| | Nunca escuchó hablar del tema | 11 | 15,6% | |
| | Aula invertida | 17 | 53,1% | |
| Recursos educativos para desarrollar competencias | Resolución de casos | 27 | 84,4% | Selección múltiple |
| | Magistral | 6 | 18,8% | |
| | Extramuros (dual) | 15 | 46,9% | |
| | Prácticas | 1 | 3,1% | |
| | Ensayos | 1 | 3,1% | |
| Actividad para un cierre integrador | Simulación colaborativa | 26 | 81,3% | Selección múltiple |
| | Debate colaborativo | 21 | 65,6% | |
| | Trabajo de investigación | 8 | 25% | |
| | Proyecto empresarial | 11 | 34,4% | |

Fuente: Elaboración propia (2024)

Por otra parte, se abrió un nuevo formulario en *Google Form* desde el correo del Observatorio de Derecho Corporativo de la Universidad Metropolitana, Venezuela, pero diseñado para profesionales que laboran o se vinculan de algún modo al ámbito empresarial, sin establecer su vinculación institucional, siendo que los encuestados se encuentran en Venezuela.

En la encuesta a los profesionales, la cual aún está en fase de recopilación de datos, se puede realizar una primera mirada sobre las tendencias que arrojan las respuestas de 8 profesionales de diferentes áreas vinculadas al ámbito empresarial:

Tabla 2.
Encuesta a profesionales sobre competencias educativas para el ámbito empresarial

| Preguntas | Supuestos | Cantidad | Porcentaje | Opción de preguntas |
|--|--|-----------------|-------------------|----------------------------|
| Competencias que consideran debe adquirir el profesional que desempeñe roles en las empresas | Capacidad de análisis de datos, comunicación efectiva y organización | 1 | 12,5% | Pregunta abierta |
| | Negociación, escucha activa, pensamiento crítico | 1 | 12,5% | |
| | Manejo de Recursos Humanos, administración y conocimiento jurídico | 1 | 12,5% | |
| | Planificación, control de riesgo, manejo de conflictos | 1 | 12,5% | |
| | Debida diligencia, comunicación, gestión de riesgos | 3 | 37,5% | |
| | Planificación, control de riesgos, manejo de conflictos | 1 | 12,5% | |
| Áreas de atención para un buen gobierno corporativo | Ética | 2 | 25% | Selección simple |
| | Cultura de cumplimiento | 2 | 25% | |
| | Valores y principios | 1 | 12,5% | |
| | Conocimiento y formación | 1 | 12,5% | |

| | | | | |
|---|---|----|-------|------------------|
| | continua | | | |
| | Capacidad de resolución de conflictos | 1 | 12,5% | |
| | Sostenibilidad | 1 | 12,5% | |
| Recursos educativos para desarrollar competencias | Formación por proyectos | 2 | 25% | |
| | Clases magistrales | 2 | 25% | Selección simple |
| | Formación dual | 2 | 25% | |
| | Aprendizaje por casos | 1 | 12,5% | |
| | Aprendizaje por casos y clases magistrales | 1 | 12,5% | |
| | Se requiere formar en responsabilidad penal, civil y administrativa | SI | 8 | 100% |
| | NO | 0 | 0% | |

Fuente: Elaboración propia (2024).

Como puede apreciarse de ambas encuestas, existe coincidencia tanto en profesionales y estudiantes en considerar que la ética empresarial es transversal a las restantes competencias y requiere, por tanto, incorporarse en todo el plan de estudios de las carreras afines con este ámbito. Por otra parte, en ambas encuestas se ve una tendencia a darle relevancia a la resolución positiva de conflictos, que entre estudiantes es considerada la principal competencia a desarrollar. Ello se debe a que los procesos conciliatorios le permiten al ser humano asumir una actitud reflexiva y crítica sobre los puntos de vista y las diferentes miradas con las cuales se puede visibilizar una situación adversa. La resolución constructiva de los conflictos permite adquirir nuevas experiencias y conocimientos al estar íntimamente vinculada con el aprendizaje desde la experiencia y forma parte de ese aprendizaje dual que permite aprender a hacer y convertir el aprendizaje en habilidades. Ello va a coincidir con la preferencia en el uso de recursos que en primera posición ubica a la resolución de casos y el aula invertida que permite incorporar conocimiento a partir de la investigación y el intercambio colaborativo.

Sin embargo, si bien un 62,1% de los estudiantes entrevistados consideró la importancia de adquirir competencias en materia de sostenibilidad, ninguno de los profesionales que ha respondido la encuesta hasta la fecha de entrega del artículo, ha considerado su relevancia,

cuando en la realidad es inherente a todas las restantes, ya que se vincula de manera directa con la responsabilidad social y las habilidades negociales para la resolución de controversias tanto internas como externas y debe ir de la mano con la debida diligencia y la cultura de *compliance*. Las buenas prácticas empresariales derivan en parte de esa visión sostenible que entiende el rol gerencial de la mano con la responsabilidad socioambiental, a fin de poder tener una visión preventiva en el diseño de los sistemas de gestión y desarrollar políticas adecuadas de mitigación de riesgos.

En tal sentido, los nuevos esquemas de empleabilidad requieren profesionales con metas de crecimiento alineadas a los principios, valores, misión y visión de la empresa, que además respondan a las necesidades del entorno y de la sociedad a la cual va destinado el producto o servicio que se brinda. Por otra parte, las políticas educativas en este sentido deberán establecer un equilibrio entre lo que se obtiene en conocimiento como lo que se aprende de manera colaborativa; lo cual le permite colocarse en el lugar del otro y poder comprender sus necesidades, aciertos, conflictos.

De esta contribución derivada de la combinación de modalidades, actividades y recursos dentro de la cual se escojan aquellos que resulten propicios para la adquisición de una formación profesional destinada a la implementación de buenas prácticas empresariales, surgirá la definición del rol que cumple la educación en el desarrollo económico, cultural, social y político, tanto de los países como de las propias sociedades mercantiles que aspiran perdurar en el tiempo. En este proceso siempre se va a requerir que exista vocación y ética para dedicarse a las actividades empresariales, ya sea en el rol de asesores, abogados, administradores, directores, oficiales de cumplimiento, gerentes; ya que, solamente a partir de allí, habrá motivación y se podrá motivar a otros a colocar el aprendizaje al servicio de la empresa y la colectividad a la cual van dirigidos los bienes y servicios que se brindan.

3.2. Procesos duales en la adquisición de habilidades desde la experiencia

Para comprender la relevancia de este aspecto en la adquisición de competencias profesionales en el ámbito empresarial, destaca una combinación de modalidades de formación, que incluye clases dentro de la institución educativa con la formación en la organización empresarial. Esta modalidad de proceso educativo que existe a nivel técnico en muchos países, por ejemplo, en México, el estudiante realiza parte de su formación en una empresa en la cual puede adquirir un certificado de competencias laborales, conforme al Registro Nacional de Estándares de Competencia (Gobierno de México, 2022, parr.3).

Por otra parte, en 2020, se publicó en *El Diálogo*, un Informe en el cual se da cuenta del estudio realizado sobre 40 programas de formación dual en América Latina, tales como México, Costa Rica, Perú, las Bahamas. El informe, expresa:

La educación dual puede ser una herramienta poderosa para cerrar la brecha de habilidades, haciendo que la educación sea más relevante para las necesidades del mercado, fomentando una colaboración público-privada más estrecha y proporcionando a los jóvenes habilidades concretas y experiencia laboral. (Smeck *et al.*, 2020, p. 5)

Algunos países como México y Perú mejoraron sus sistemas de educación dual a partir del apoyo de la Cámara Mexicano-Alemana y la Cámara Peruano-Alemana, como se indica en el antes mencionado informe (Smeck *et al.*, 2022, p. 17). Sin embargo, en otros países, como se aprecia del contenido del informe, destaca la carencia de incentivos y de claridad normativa, así como de difusión de los programas. Estos programas facilitan, además, la incorporación de los estudiantes al medio laboral.

Otro aspecto relevante del informe señala:

Los programas de educación dual siguen un plan y formato de aprendizaje estructurado bajo la guía de un mentor o supervisor. Los programas suelen estipular la proporción del tiempo que se debe pasar en el aula y en el lugar de trabajo, ya sea como porcentaje del tiempo o número de días y horas en cada lugar, y difieren de la educación tradicional por incorporar un elemento de “aprendizaje práctico” o “en el trabajo”. Este enfoque educativo busca asegurar que los aprendices tengan habilidades específicas para desempeñarse en la industria que los hagan inmediatamente útiles para las empresas, diferenciándose así de muchos programas de educación tradicionales. (Smeck *et al.*, 2020, p. 5)

La modalidad de mentores es utilizada a nivel de formación universitaria en Venezuela, pero no de manera simultánea durante el desarrollo de las carreras sino en sus etapas finales en la modalidad de pasantías empresariales, lo que limita el tiempo que debe pasar el estudiante en la empresa, pudiendo durar entre 3 y 6 meses, como ocurre, por ejemplo, en la Universidad Metropolitana en Venezuela.

Por otra parte, Ecuador ha implementado esta formación dual, que según refiere Villegas tuvo sus inicios en los años 60 con el apoyo de Alemania, señalando que: “Aparte del Ecuador esta modalidad de formación ha conseguido excelentes resultados también en otros países de Latinoamérica como: Argentina, Bolivia, Brasil, Chile, Colombia y Perú, lo que evidencia los resultados positivos de la Formación Dual en la región” (Villegas *et al.* 2017, p. 3).

Lo que resulta innegable, son las crecientes exigencias de competitividad en las actividades laborales, que requieren profesionales resilientes y conscientes de los requerimientos sociales, ambientales y de gobernanza empresarial capaces de actuar como agentes de cambio resilientes a los retos y desafíos del futuro. (Padrón, 2022, pp. 11-14) Ello requiere, además, la implementación de incentivos oficiales adecuadas a esas necesidades de cambio, como, por ejemplo, la incorporación de asignaturas que enseñen nuevos procesos de producción, economía circular, economías verdes, por mencionar algunos.

3.3. Proceso de formación empresarial y cultura de cumplimiento organizacional

Como ha podido apreciarse, los procesos de formación educativa bajo una modalidad dual permiten el desarrollo de nuevas habilidades y competencias profesionales, al permitir incorporar al estudiante a la práctica laboral, pudiendo identificar desde adentro, los requerimientos en materia de gestión de riesgos, criterios socioambientales y de gobernanza requeridos, estándares internacionales, ética y debida diligencia en el actuar. De esta manera el profesional crece con la empresa y va adaptándose a los cambios requeridos, por ejemplo, del avance tecnológico, debiendo establecer canales de comunicación que favorezcan el trabajo colaborativo.

Las universidades deben buscar diversas modalidades en el proceso de enseñanza, ya que su papel fundamental es influir en las comunidades para el logro de los cambios sociales, económicos y culturales, debiendo el desarrollo sostenible comenzar por la educación y el logro de las empresas sostenibles que hoy son requeridos, especialmente los que se vinculan con los Objetivos 4 y 8 de Desarrollo Sostenible (ONU, 2015).

En este orden de ideas, la divulgación del aprendizaje al igual que el trabajo colaborativo, pueden generar valiosos aportes positivos dentro de las organizaciones. Se obtiene del trabajo de Velásquez:

cuando la acción social como dinámica de trabajo colaborativo, se dirige con argumentos en un intercambio de opiniones y en donde, además, se proyecte el sentir y conocimiento individual, puede ultimarse en un resultado positivo o negativo respecto al objetivo laboral buscado, no obstante, la dinámica por sí misma, goza de valor y en ello recae, la responsabilidad adquirida de todos los involucrados. El valor de las interacciones dependerá, por lo tanto, de las interrelaciones de comunicaciones y esto a su vez, se manifestará en los objetos resultantes del trabajo colaborativo... (Velásquez, Portilla *et al.*, 2022, p. 41)

Se debe atender a lo que constituye el cumplimiento organizacional, entendiendo que éste abarca “el cumplimiento de la normatividad administrativa, financiera, y comercial específica por parte de un agente económico en procura de prevenir la comisión de hechos delictivos con ocasión de su participación en los procesos económicos” (Bernate, 2018, p. 37). Pero, además, incluye el triple impacto social, ambiental y de gobernanza organizacional que deriva en la asunción responsable de los roles empresariales, teniendo como meta no sólo el crecimiento financiero sino, el logro del bienestar humano y la protección del entorno.

Estos intercambios comunicacionales en las diferentes esferas corporativas son los que permitirán gestionar políticas de cumplimiento de manera sistémica, entendiendo que existe una interconexión entre los intereses de la organización, su reputación y crecimiento económico, por lo que debe perseguir invertir recursos en gestión para evitar y revertir los posibles daños; motivando a otros dentro de la organización a concientizar la importancia de asumir una cultura de cumplimiento, que siendo atendida permitirá mejorar la imagen corporativa. Sobre la cual, Carreras, ha señalado que se trata del recurso intangible de mayor valor con que cuenta una empresa (Alloza *et al.*, 2013).

Por este motivo, el profesional debe conocer lo que constituye el *compliance*, que está conformado tanto por normas de derecho positivo, procedimientos y prácticas adoptados conforme a la debida diligencia, la ética y la gestión de riesgos empresariales tanto legales como operativos, cuyo conocimiento es primordial. Por ello, resulta oportuno lo señalado por la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE):

Las personas capacitadas con las competencias adecuadas para el trabajo y para la vida convertirán esos desafíos en oportunidades y desempeñarán un papel activo en la configuración del futuro. En cambio, las personas que no se preparen correrán el riesgo de quedarse atrás y sentirse amenazadas. El equilibrio entre lo primero y lo segundo dependerá de la forma en que los gobiernos apliquen políticas adecuadas y determinará si los países van a progresar o tendrán dificultades (2019, p. 27).

Es así como procede indicar, que la obtención y desarrollo de las competencias y habilidades pertinentes para el desempeño profesional en las áreas vinculadas con el ámbito empresarial, son las que permitirán desarrollarse y crecer con la organización, garantizando a las generaciones futuras el aprovechamiento de los recursos y el bienestar; todo lo cual va a derivar de la comprensión de la cultura de cumplimiento como algo inherente a su debido y prudente modo de actuar.

4. Discusión

Los resultados obtenidos en la investigación forman parte del Proyecto de Investigación PI-A-03-22-23, sobre procesos de formación empresarial con base a la nomenclatura de la Dirección de Investigación y Desarrollo Docente de la Universidad Metropolitana en Venezuela, el cual se encuentra adscrito a la Línea de Investigación Responsabilidad, *compliance* y buenas prácticas empresariales de la mencionada casa de estudios.

Se pudo ver en el desarrollo del trabajo, que los profesionales vinculados al ámbito corporativo requieren habilidades que solamente pueden adquirir en un proceso de formación por competencias. Esta formación debe perseguir que además de conocer los contenidos temáticos, los estudiantes sean capaces de aprender desde la reflexión y la autonomía, aprendiendo a gestionar para el futuro, haciendo sostenible su diario proceder y estableciendo una cultura de cumplimiento dentro de la organización. En tal sentido, deberá implementar adiestramientos al personal y a las demás esferas organizacionales, sobre buenas prácticas, ética, debida diligencia, *compliance* operativo y legal, protección del entorno y de los derechos humanos respecto de los *stakeholders* internos y externos.

Aquí entra otro elemento que impone como requerimiento la habilidad comunicacional y por esta razón, es pertinente lo que atinadamente refiere Vásquez, respecto a que solamente se podrá estimar el valor derivado de los aprendizajes interactivos en la medida en que se produzca efectividad comunicacional en la construcción colaborativa del conocimiento. (Velásquez, Portilla *et al.*, 2022, p. 41). La formación dual, sobre la cual se insiste en que debe formar parte del proceso educativo para que el estudiante vez crecer sus competencias y aprendizaje teórico, permite la adaptación al campo laboral y facilita el intercambio de ideas que debe darse dentro de las empresas. Por este motivo, tal y como deriva de la encuesta formulada a 32 estudiantes de la Universidad Metropolitana, Venezuela, las simulaciones obtuvieron 81,3% y los debates colaborativos obtuvieron 65,6 %, de preferencia como actividades de cierre integrador en los cursos. Lo cual se relaciona directamente con las competencias que obtuvieron mayor puntuación como fueron: La negociación con 87,5%, la ética y la autonomía y responsabilidad social, ambas obtuvieron 79,3%.

La encuesta a los profesionales, sin embargo, no coloca la resolución de conflictos en primer término, ya que los resultados dan cuenta de la ética y la cultura de cumplimiento como las principales competencias a tener un profesional de las áreas de desempeño empresarial, obteniendo ambas 25%, seguidas con un 12,5% por los valores y principios, el conocimiento y formación continua, la sostenibilidad y la capacidad de resolución de conflictos 12,5%.

Pudiera interpretarse de los resultados obtenidos, que, si bien ambos grupos consideran a la ética como elemento fundamental para el desempeño empresarial, son los futuros profesionales quienes proyectan su desempeño de manera sostenible y basando en la comunicación y la resolución positiva de conflictos, la base del buen desempeño organizacional.

Es de advertir, que a pesar de que los estudiantes encuestados pertenecen a diferentes carreras, solamente 15,6% nunca ha escuchado hablar de la debida diligencia, en tanto que el 68,8% considera que es transversal a todas las asignaturas y debe incorporarse a los programas de las asignaturas; lo cual destaca del 15,6% de los encuestados que indicaron necesitar conocer más sobre el tema; todo lo cual deriva en un requerimiento del 84,4% de los estudiantes que llenaron el formulario.

La respuesta de los profesionales refiere un porcentaje similar con relación a los recursos educativos que consideran más efectivos para adquirir competencias, llamando la atención que con un 25% comparte el primer lugar, la educación por clases magistrales, que, si bien son necesarias respecto al contenido de la información que imparten, hoy día requieren la comprensión en el hacer para poder implementar los conocimientos. Cabe recordar lo señalado por la OCDE -cuyas siglas significan Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico- respecto a que únicamente quienes se capaciten con las competencias adecuadas para el desempeño laboral y para su desarrollo humano, serán asimismo capaces de convertir los desafíos actuales en oportunidades para el futuro, para lo cual se requiere resiliencia (OCDE, 2019, p. 27).

Estos desafíos a los que alude la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económicos (OCDE), se relacionan de manera directa por lo que expone Padrón quien cuando alude a lo expuesto por Vargas, sostiene que el ser humano es el gran desafío actual, ya que, siendo el capital humano lo más valioso de una organización, debe desarrollar las competencias adecuadas para que el conocimiento sea llevado al ámbito práctico y pueda cumplir su fin. (Padrón, 2010, p. 10). Para su alcance, es necesario que las instituciones educativas establezcan alianzas empresariales para permitir la adquisición de habilidades para la vida. Adicional a ello, también es imprescindible que los entes del estado fomenten estas políticas educativas, que como se pudo ver, han generado frutos positivos en países de América Latina, por citar algunos, Perú y México, que han obtenido el apoyo de las Cámaras de Comercio alemanas.

Este método de enseñanza debe proliferar en las instituciones técnicas y universitarias, para alcanzar las metas de la Organización de Naciones Unidas (ONU, 2015) contenidas en la agenda 2030, que contiene desafíos sociales, económicos, y ambientales, los cuales requieren competencias para la innovación y el liderazgo. En tal sentido, destacan las metas vinculadas a la educación de calidad, en especial las que a continuación se señalan, por ejemplo En la meta 4.4 establece la ONU que se debe incrementar en los empleos, emprendimientos y todo el ámbito laboral el número de personas con habilidades suficientes obtenidas de su formación académica, en tanto que en la meta 4.7 establece la importancia de que las personas en sus estudios superiores incrementen sus conocimientos con visión de vida y trabajo sostenible, buscando el respeto de derechos tales como los de igualdad, cultura de paz y diversidad cultural, entre otros como aporte al desarrollo sostenible (ONU 2015).

De igual manera, destacan las metas vinculadas al trabajo decente y el crecimiento económico, en particular la 8.5, 8.6, 8.7 y 8.8 que buscan lograr el empleo productivo y el trabajo decente para todos con visión de igualdad, por ejemplo: el trato igual a las personas con alguna forma de discapacidad, salarios y valor del trabajo igualitario la reducción del desempleo y el incremento de la capacitación, debiendo adoptar medidas de debida diligencia para evitar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la esclavitud moderna. Para ello se propone, además, que los espacios laborales sean seguros (ONU, 2015).

La relevancia de mencionar estas metas radica en un requerimiento global de cambiar la forma de llevar a cabo los intercambios comerciales, se establecen las relaciones dentro de las organizaciones, sustituyendo las prácticas que afectan los derechos de las personas y lesionan

el medio ambiente. Se debe sustituir de modo resiliente las prácticas tradicionales por la tecnología que facilite los procesos de obtención de información y diseño de políticas de gestión de cumplimiento más fáciles y seguras; asimismo, incorporar nuevos modelos de producción, de comunicación, de gestión de riesgos, observando las recomendaciones de los entes de estandarización más allá de la norma jurídica positiva. Por ejemplo, la norma ISO 37301 y la norma ISO 45001, exigen para la certificación tanto de los programas de *compliance* como en materia de seguridad laboral, una participación activa de la alta gerencia en dichos procesos que sea verificable; en tanto que la ISO 17024, va referida a la certificación de personas para la determinación de la idoneidad de quienes desempeñan los diferentes cargos.

Las buenas prácticas y la construcción de modalidades de gestión que transformen a las empresas en organizaciones sostenibles están en manos de las futuras generaciones quienes deberán enfrentarse a las condiciones adversas que producen las malas prácticas empresariales, la escasez de recursos, la corrupción, el lavado de capitales y el cambio climático. Para ello, deberán mantenerse actualizados y replicar en las esferas empresariales sus conocimientos, valores, misión y visión organizacional.

Estos planteamientos abren un abanico de temas que motivan futuras investigaciones vinculadas a los requerimientos de formación en el ámbito corporativo, que continuamente se enfrenta a nuevos desafíos y requiere que su capital humano esté en constante adiestramiento y formación en torno a desarrollar una cultura de *compliance* organizacional. En consecuencia, pueden elaborarse futuras investigaciones sobre aspectos como la transparencia en los procesos y el deber de rendir cuentas, como parte de ese deber de diligencia que debe acompañar al desempeño empresarial para garantizar sociedades de comercio productivas y sostenibles.

5. Conclusiones

Las competencias profesionales que deben adquirir quienes desempeñen los diferentes roles gerenciales, asesoría, dirección, administración, oficiales de cumplimiento, gerencia de seguridad, manejo de capital humano, deben estar alineadas con las buenas prácticas empresariales, el desarrollo sostenible, la capacidad negocial, la debida diligencia, la cultura de *compliance* y la ética.

Para ello, las actividades que se desarrollen de manera multimodal deberán incluir recursos educativos que lleven a los futuros profesionales a la adquisición de esas habilidades, requiriendo la implementación de una educación dual que permita adquirir habilidades y facilitar e ingreso al campo laboral.

El uso de actividades colaborativas es importante porque permite reforzar competencias negociales, gerenciales y sostenibles, que integren los sistemas de cumplimiento en la planificación de recursos estratégicos empresariales, con miras a mejorar tanto el desempeño como áreas sensibles vinculadas a la tutela de los derechos y la protección del medio ambiente.

En la adquisición y desarrollo de una cultura de cumplimiento normativo, debe sumarse la ética y la debida diligencia. Todas las acciones que realice en el ámbito empresarial deberán tener por norte esta visión, replicando esta formación y adiestramiento hacia todos los intervinientes involucrados en las actividades de la organización.

Este trabajo sirve de motivación a futuras investigaciones, siendo importante abordar en un próximo artículo aspectos vinculados al deber de diligencia que debe acompañar al desempeño empresarial, garantizando la protección de la imagen corporativa.

6. Referencias

- Alloza, A., Carreras, E. y Carreras, A. (2013). *Reputación corporativa*. Biblioteca Corporate Excellence LID.
- Bernate, F. (2018). El compliance y la responsabilidad penal de las personas jurídicas en Colombia. *Revista Jurídica Mario Alario D'Filippo*, 10(20), 31-49.
- Bertossi, A., Marangon, A. y Troiano, S. (2023). Assessment of the Sustainable Level of Vending Machine Products in an Italian University. *The International Journal of Environmental Sustainability*, 19(2), 75-98. <https://doi.org/10.18848/2325-1077/CGP/v19i02/75-98>
- Organización de Naciones Unidas. (2015). *Objetivos de Desarrollo Sostenible*. <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/development-agenda/>
- Organización Internacional de Normalización. (2012). *ISO 17024. Certificación de personas*. <https://www.iso.org/obp/ui#iso:std:iso-iec:17024:ed-2:v1:es>
- Organización Internacional de Normalización. (2021). *ISO 37301 Sistemas de gestión de compliance*. <https://n9.cl/z0it2>
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico. (2019). *Estrategia de Competencia de la OCDE: Competencias para construir un futuro mejor*. Fundación Santillana.
- Padrón, M. (2010). *Rutas de la formación basada en competencias: Elementos esenciales de la formación basada en competencias. Guía conceptual para el profesor*. Universidad Metropolitana.
- Secretaría de Educación Pública. (2014). *¿En qué consiste el Sistema de Educación Dual?* <https://shre.ink/DXsc>
- Smeck, S., Oviedo, M. y Fiszbein, A. (2020). *Educación Dual en América Latina: Desafíos y Oportunidades*. El Diálogo, Liderazgo para las Américas. <https://shre.ink/DXss>
- Vaudo, L. (2023). Educación sostenible para empresas responsables. *Revista Palimpsesto*, 13(22), 117-133. <https://doi.org/10.35588/pa.v13i22.5998>
- Vaudo, L. (2024). Proceso de formación educativa universitaria para empresas venezolanas sostenibles: Un enfoque basado en la debida diligencia organizacional. *Revista Internacional de Sostenibilidad*, 6(2), 24-44. <https://doi.org/10.18848/2642-2719/CGP/v06i02/25-44>
- Velásquez, D., Portillo, M. y Maldonado, P. (2022). Trabajo colaborativo y multidisciplinario. El diseño en sector público. *Revista Internacional de Estudios Organizacionales*, 10(12), 35-43. <http://doi.org/10.18848/2575-6052/CGP/v10i02/35-43>
- Villegas, L., Chávez, M. y Villegas, J. (2017). *La educación dual en Ecuador*. Instituto Superior Tecnológico Bolivariano. <https://www.pedagogia.edu.ec/public/docs/discos/fb7605b7c015731fd32446c64168fca.pdf>

CONTRIBUCIONES DE AUTORES/AS, FINANCIACIÓN Y AGRADECIMIENTOS

Financiación: Esta investigación no recibió financiamiento externo.

Agradecimientos: El presente texto nace en el marco del proyecto A-03-22-23 “Procesos de formación educativa en el ámbito jurídico corporativo para el logro de empresas sostenibles”, nomenclatura del Decanato de Investigación de la Universidad Metropolitana, Venezuela.

AUTOR:

Liliana Vaudo Godina:

Universidad Metropolitana, Venezuela.

Abogada, Doctora en Ciencias mención Derecho, Especialista en Derecho Procesal, Especialista en Ciencias Penales y Criminológicas, todos obtenidos en la Universidad Central de Venezuela, Profesora de escalafón Titular de la Universidad Metropolitana, Venezuela, Profesor categoría Investigador. Directora del Observatorio de Derecho Corporativo y Buenas Prácticas Empresariales de la Universidad Metropolitana, Venezuela; docente de pregrado y postgrado de la Universidad Metropolitana, Venezuela; Premio Lyezer Katan a la investigación y creación intelectual 2021; premio Lyezer Katan a la Innovación Académica 2022; numerosas publicaciones en revistas indexadas en Scopus, Latindex, Miar.

lvaudo@unimet.edu.ve

Orcid ID: <https://orcid.org/0000-0002-6008-2066>

Scopus ID: 253755269

Google Scholar: I23esR048 y S24esR034