



Estudios Gerenciales

ISSN: 0123-5923

estgerencial@icesi.edu.co

Universidad ICESI

Colombia

Arredondo Trapero, Florina Guadalupe; de la Garza García, Jorge; Vázquez Parra, José Carlos
Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores

Estudios Gerenciales, vol. 30, núm. 133, octubre-diciembre, 2014, pp. 408-418

Universidad ICESI

Cali, Colombia

Disponible en: <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=21232399009>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica

Red de Revistas Científicas de América Latina, el Caribe, España y Portugal

Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso abierto



Artículo

Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores



Florina Guadalupe Arredondo Trapero^{a,*}, Jorge de la Garza García^b y José Carlos Vázquez Parra^c

^a Profesor titular, Departamento de Filosofía y Ética, Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, Monterrey, Nuevo León, México

^b Profesor asociado, Departamento de Mercadotecnia y Negocios Internacionales, Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey, Monterrey, Nuevo León, México

^c Profesor, Departamento de Humanidades, Tecnológico de Monterrey Campus Puebla, Puebla, México

INFORMACIÓN DEL ARTÍCULO

Historia del artículo:

Recibido el 10 de enero de 2014

Aceptado el 16 de junio de 2014

On-line el 28 de agosto de 2014

Códigos JEL:

M12

Palabras clave:

Transparencia organizacional

Rendición de cuentas

Ética organizacional

JEL classification:

M12

Keywords:

Organizational transparency

Accountability

Organizational ethics

Classificações JEL:

M12

Palavras-chave:

Transparência organizacional

Prestação de contas

Ética organizacional

R E S U M E N

El objetivo de investigación es identificar las diferencias de percepción acerca de la transparencia organizacional desde la perspectiva del colaborador dependiendo del sector, del tamaño y de la cobertura a la que pertenece la empresa. Se realizan pruebas t en un colectivo de empresas en México para medir las diferencias significativas entre los diversos grupos de empresas, encontrando que la empresa del sector privado y con perfil exportador tiende a integrar de una forma más decidida las prácticas transparentes que los otros tipos de empresas o instituciones. Se propone que un colaborador ciudadano puede ser un elemento clave dentro de las organizaciones públicas y privadas para incrementar la transparencia organizacional.

© 2014 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos los derechos reservados.

Transparency in organizations, an approach from the employee's perspective

A B S T R A C T

The research objective is to identify differences in perceptions about organizational transparency from the perspective of the employee depending on the sector, size and coverage to which the company belongs. T-tests were performed in a group of companies in Mexico to measure the significant differences between the various groups of companies, finding that the company's private sector and export profile tends to integrate in a more determined manner transparent practices that other companies or institutions. It is proposed that a citizen employee must be a key element within public and private organizations to increase organizational transparency.

© 2014 Universidad ICESI. Published by Elsevier España, S.L.U. All rights reserved.

Transparência nas organizações, uma análise da perspectiva dos colaboradores

R E S U M O

O objectivo da investigação é identificar as diferenças de percepção sobre a transparência organizacional da perspectiva do colaborador dependendo do sector, tamanho e área à qual pertence a empresa. Realizam-se testes t num conjunto de empresas no México para medir as diferenças significativas entre os diversos grupos de empresas, concluindo que a empresa do sector privado e com perfil exportador tende a integrar de uma forma mais firme as práticas de transparência do que os outros tipos de empresas ou instituições. Propõe-se que um colaborador cidadão possa ser um elemento chave dentro das organizações públicas e privadas para aumentar a transparência organizacional.

© 2014 Universidad ICESI. Publicado por Elsevier España, S.L.U. Todos os direitos reservados.

* Autor para correspondencia: Av. Eugenio Garza Sada #2501 Sur, Col. Tecnológico, CP. 64849, Monterrey, Nuevo León, México.

Correo electrónico: farredon@itesm.mx (F.G. Arredondo Trapero).

1. Introducción

En el ámbito internacional, la falta de transparencia se identifica como un problema que afecta la competitividad de las naciones, pues la falta de transparencia refleja la corrupción que se presenta en las organizaciones tanto públicas como privadas. En aras de lograr una mayor competitividad en México a través de la transparencia, se plantean las siguientes preguntas de investigación: ¿Son las instituciones privadas más transparentes que las públicas? ¿En qué medida los procesos de globalización de las empresas influyen en materia de transparencia en empresas tanto de mercado interno como de exportación? Considerando que las empresas grandes cotizan en bolsa y que se encuentran sujetas a las propias exigencias del mercado financiero, ¿de alguna forma el tamaño de ellas puede ser un diferenciador en cuestiones de transparencia en relación con las medianas y pequeñas?

Tomando como base las preguntas anteriores, se plantea como objetivo de investigación el identificar las diferencias de percepción acerca de la transparencia organizacional desde la perspectiva del colaborador considerando variables tales como: diálogo, rendición de cuentas, normatividad, equidad, no corrupción interna, confidencialidad, integridad y responsabilidad. Lo anterior se lleva a cabo haciendo un análisis por sector, tamaño y cobertura a la que pertenece el colaborador de la empresa o institución.

La hipótesis de trabajo, en cuanto al sector de la organización, es que las compañías privadas tenderán a ser más transparentes que las públicas, ya que la búsqueda del propio interés hará que se reduzcan las prácticas de corrupción al instituir mecanismos de control interno. Adicionalmente, en cuanto al tamaño de la empresa, se plantea que las empresas grandes tenderán a ser más transparentes que las pequeñas y medianas. Esta hipótesis se elabora pensando en los formalismos y exigencias de los mercados financieros en donde tales empresas cotizan, además de los sistemas de control y supervisión que deben ser más estrictos para poder operar en empresas grandes. Finalmente, en cuanto a la actividad exportadora o de mercado interno de la empresa, la hipótesis es que las empresas exportadoras se guían por normativas propias del mercado global, ya que deben cumplir con las acreditaciones necesarias para operar en el entorno internacional, a diferencia de las empresas de mercado interno, que tienden a estar menos sometidas a tales exigencias.

En ese sentido, se realizan pruebas t en un colectivo de empresas en México para medir las diferencias significativas entre los diversos grupos de empresas, encontrando que la empresa del sector privado y con perfil exportador tiende a integrar de una forma más decidida las prácticas transparentes que los otros tipos de empresas o instituciones.

Finalmente, como parte de las conclusiones se presenta que gracias al estudio se puede inferir que el colaborador de las empresas privadas y exportadoras cuenta con una transparencia organizacional más sólida, y que la confidencialidad y el sentido de responsabilidad son principios transversales entre los gremios empresariales sin importar la cobertura de la empresa. Tal como se establece en la teoría, el sector privado es menos susceptible a caer en faltas de transparencia, dado que cuenta con programas, medidas, mecanismos y sistemas de control que evitan fallas éticas en el entorno organizacional. La lógica empresarial que busca el interés privado y que hace énfasis en la eficiencia y la productividad, aunado a la presión de un entorno empresarial globalizado, reduce la propensión a incurrir en este tipo de problemas, ya que esto afecta en el corto o largo plazo el propio interés del empresario. Por otra parte, en relación con la forma de operar de las organizaciones públicas, estas pueden incurrir en problemas éticos, ya que no siempre hay presión por evitar estas situaciones faltas de ética, o bien se carece de una ciudadanía que demande una mayor transparencia en las decisiones y manejo de recursos. Es importante que

tanto en la arena pública como en la privada se fomente una ciudadanía democrática capaz de exigir transparencia y rendición de cuentas en la forma en la que se opera en los distintos tipos de empresas o instituciones. Es necesario para ello hacer esfuerzos para fortalecer el comportamiento ciudadano y diseñar mecanismos para que la ciudadanía sea informada de aquello a lo que tiene derecho de ser informada, proponga y participe en los procesos de solución. Si no se tienen los mecanismos que favorezcan un comportamiento ciudadano y no hay una ciudadanía interesada en ello, se puede generar un entorno propicio para la corrupción, el mal manejo de recursos, la ineficiencia, los tratos preferenciales y los sobornos, entre otras situaciones, generando ineficiencia y falta de competitividad de las instituciones públicas/privadas.

De esta forma, el presente artículo cuenta con una revisión de antecedentes y el marco teórico, en el que se aborda el tema de la transparencia y rendición de cuentas. Posteriormente, se comprende una sección donde se explica la metodología empleada, se describen los factores bajo estudio, las hipótesis planteadas, el instrumento de medición y su confiabilidad; seguido se encuentra la sección de discusión de resultados. Finalmente, se exponen las conclusiones acerca de la percepción de los colaboradores en cuanto a la transparencia con la que opera su organización.

2. Antecedentes

La transparencia en las organizaciones es un tema relevante, dado que la corrupción es un elemento a considerar en la competitividad de los países y es un reflejo de la forma en que operan las instituciones y empresas públicas y privadas. En un listado de 148 países presentado por el Foro Económico Mundial (World Economic Forum, 2014), México bajó 2 posiciones con relación a la competitividad de 2012 a 2013, ocupando el lugar 55 dentro del listado. Se entiende que los primeros lugares son para los países altamente competitivos. México, considerando que es un país con una economía emergente, tiene como fortalezas que lo ubican en los siguientes lugares: el entorno macroeconómico (49.º), el sistema bancario (30.º), un amplio mercado interno que favorece economías de escala (11.º), infraestructura de transporte (39.º) y sofisticación en los negocios (55.º). Pero una de las limitaciones que le impide escalar hacia posiciones superiores en sus niveles de competitividad es el fortalecimiento en sus instituciones y la lucha en contra de la corrupción (99.º). Este tipo de reportes reflejan una problemática en la cual tanto el sector público como el privado y la sociedad civil organizada deberían tomar acciones para reducir el problema de corrupción en México, así como en otros países latinoamericanos, dado que la corrupción es considerada directamente como lo contrario a la transparencia.

El tema de la corrupción es estudiado por organismos como Transparencia Internacional (2014), y en el entorno nacional, por Transparencia Mexicana (2014). De acuerdo con Transparencia Internacional (2014), el índice de percepción de corrupción (*Corruption Perception Index*, CPI) mide cómo es percibido el sector público de un país en el tema de corrupción. México ocupa el lugar 106 de un listado de 177 países, con una calificación de 34/100. También presenta el índice de pagos de sobornos (*Bribes Payers Index*), que estudia cómo los países económicamente más influyentes pueden cometer actos de corrupción fuera de sus fronteras. México ocupa el lugar 26 de un total de 27 países, con una calificación 7/10.

Además de los esfuerzos de los organismos anteriores para estudiar este problema, la Organización Económica para la Cooperación y el Desarrollo (*Organization for Economic Cooperation and Development*, OECD) lleva a cabo una convención anti-sobornos para combatir el problema de funcionarios públicos en las transacciones de negocios internacionales, convirtiendo el soborno en un crimen

(OECD, 2014). El esfuerzo realizado por México con relación al tema es calificado como limitado. Adicionalmente, también se mide el control de la corrupción de los países (*Control of Corruption*). Esta calificación evalúa en qué grado el poder político es ejercido para el beneficio personal, incluye la corrupción pequeña y grande, así como también qué tanto está el Estado cooptado por las élites y los intereses privados. México, en una escala de -2,5 a 2,5 (entre más alto el valor refleja un mejor gobierno), se ubica en el lugar -0,37. Por consiguiente, México se ubica a un poco menos de la mitad de lo que se esperaría de un país transparente.

En cuanto a la apertura de la información a nivel internacional, se estudia el índice de apertura de presupuesto (*Open Budget Index*, OBI), que se refiere al nivel de disponibilidad de información presupuestal y a la amplitud de la misma en 8 aspectos claves. México ocupa el lugar 52 en una escala en donde 100 significa mayor apertura y extensión de la información disponible en relación con presupuestos públicos. De esta forma, se puede interpretar que México va a la mitad de su recorrido para alcanzar los niveles de apertura a la información presupuestal, que en otros países está a disposición de la ciudadanía.

Por otra parte, conjuntamente a las evaluaciones de organismos internacionales, el problema de la corrupción se estudia a nivel nacional por parte de Transparencia Mexicana (2014). En 2010 se calcularon 200 millones de actos de corrupción en servicios públicos proporcionados por funcionarios, así como concesiones y servicios administrados por particulares (empresas privadas). De esta forma, el soborno cuesta a los hogares mexicanos un promedio de \$165 pesos mexicanos, donde además, para acceder a trámites y servicios públicos, se destinaron 32.000 millones de pesos mexicanos.

Como se puede apreciar, México debería tener en su agenda de prioridades la lucha en contra de la corrupción y favorecer la transparencia en las organizaciones públicas y privadas, lo que le permitiría elevar sus niveles de competitividad internacional y lograr una mayor eficiencia y eficacia en la forma de funcionar internamente. Cambiar la cultura de la corrupción por la cultura de la transparencia no es tarea fácil, pero una de las vías puede ser a través del fortalecimiento de la transparencia en empresas e instituciones públicas y privadas. Si bien los mayores retos están en el servicio público, como lo declara Transparencia Internacional (2014), las empresas privadas no están exentas de clarificar y transparentar la información y su toma de decisiones a los agentes de interés que les corresponda tener acceso a ella. Tal apertura contribuirá a ser más eficientes y competitivas en el entorno nacional o internacional.

3. Marco conceptual

La transparencia en el entorno organizacional significa que la empresa tiene la disposición de informar sobre su situación actual, de qué decisiones se toman y por quiénes son tomadas (Alonso, 2009). La transparencia resulta ser un factor clave para generar confianza, y esto se logra en la medida en que la empresa responde a las demandas de información sobre la forma de manejarse. De esta manera, la transparencia evita una racionalidad limitada en el entorno empresarial. Al hacer accesible la información a inversionistas y accionistas, ellos pueden tomar decisiones de forma conveniente (Kliksberg, 2003). Para Villanueva (2011), la transparencia se refiere a la posición que asumen las organizaciones públicas o privadas de manejarse bajo estándares éticos, de tal forma que los criterios que se siguen, cuando se toma una decisión, puedan presentarse con claridad a las personas que tengan derecho a conocerlos.

En el mismo sentido, para Marcuello, Bellostas, Marcuello y Moneva (2007) la transparencia se entiende como la actitud y la

disponibilidad de informar. Debido a ello, la transparencia implica algo más allá de la rendición de cuentas; también requiere la garantía de acceso, apertura y visibilidad de la información que permita prácticas de certidumbre entre las organizaciones y los entes internos y externos que se relacionan con estas (Uvalle, 2007). La disposición de informar es generada por iniciativa propia o por petición de los grupos de interés, sean internos o externos.

El término *transparencia* suele asociarse con el concepto rendición de cuentas y, con ello, al acceso de información, particularmente en la arena pública (Arellano y Lepore, 2009). En cuanto a la rendición de cuentas, esta es entendida como una parte de la transparencia, y supone la presentación de informes públicos referentes a impactos, procesos, estructuras de gobierno, fuentes de financiación (Andrade y Yedra, 2007) y flujo de recursos (Pzá, 1997). Es ante todo un acto de responsabilidad, en donde la entidad evalúa, comunica sus logros, sus fallos y sus planes de mejora, influyendo en la percepción que se tiene sobre su competitividad, innovación y productividad (Medina, Lavín, Mora y de la Garza, 2011; Bravo, Matute y Pina, 2011).

La rendición de cuentas sigue un concepto relacional y deriva de las interacciones entre los actores de la organización y el entorno social (Ochoa y Montes de Oca, 2004). Es el medio a través del cual el individuo u organización informa a una autoridad reconocida y se responsabiliza de sus acciones. La rendición de cuentas no es solo un informe, sino que implica también un proceso en donde deben definirse 3 aspectos: a) ¿a quién rendir cuentas?, por ejemplo: a la asamblea, los equipos directivos, los clientes usuarios, las entidades colaboradoras y la sociedad; b) ¿quién debe rendir cuentas?, por ejemplo: la junta directiva, el equipo directivo, la sede central, entre otros, y c) ¿cómo se debe rendir cuentas?, por ejemplo: considerar los mecanismos (internos o externos), los niveles (funcional o estratégico) y las herramientas requeridas (comunicaciones informales o informes específicos). Tomando en cuenta lo anterior, es posible afirmar que una empresa transparente debe ser capaz de rendir cuentas en aquello que sea cuestionada. Pero la rendición de cuentas no garantiza que haya transparencia en la organización (Romero, 2006). Se puede rendir cuentas por algún asunto en cuestión, sin ser transparente en las demás áreas de la organización.

Además de la diferencia entre transparencia y rendición de cuentas, se ha encontrado que la transparencia ha sido integrada a la vida organizacional mediante diferentes estrategias, tal como vienen siendo los códigos de ética. Longinos, Arcas, Martínez y Olmedo (2012) mencionan que los códigos de conducta hacen referencia a la transparencia, entendida como la claridad con la que una organización expone los resultados de su gestión a los diversos grupos de interés.

Longinos et al. (2012) establecen un vínculo entre la responsabilidad social empresarial (RSE) y la transparencia, ya que además del cumplimiento estricto a las obligaciones legales, se integran a la gestión las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparente con los grupos de interés (*stakeholders*).

Adicionalmente a la disposición que debe asumir una empresa transparente, los procesos de transparencia no han sido limitados a la voluntad de quien decide transparentar su información, sino que se han creado modelos para certificar y evaluar tales procesos. Para Chávez y Patraca (2011) la transparencia ha impactado en el surgimiento de esquemas y mecanismos para la certificación y la evaluación por parte de entidades y organizaciones autónomas con el fin de garantizar a la sociedad, y en particular a los consumidores, que la información que se entrega es veraz. Estos esfuerzos se orientan a verificar que las empresas y grupos corporativos respetan estándares laborales, ambientales y sociales. El proceso de verificación implica que la transparencia sea parte de la forma de operar de la empresa, influyendo en la actividad y resultados financieros de la misma (Baraibar y Luna, 2012).

De esta forma, una vez entendida la relación entre transparencia, rendición de cuentas, códigos de ética, organismos certificadores, cultura de la legalidad y responsabilidad social, surge la pregunta: ¿qué es lo que hoy en día ha generado que haya interés por la transparencia en las organizaciones? La respuesta puede ser relacionada con distintas fuerzas: 1) el proceso de apertura económica ha provocado un movimiento de globalización de mercado; 2) el cambio hacia sistemas democráticos con una mayor participación de la sociedad civil, y 3) los fuertes escándalos financieros, cuyos efectos negativos impactaron mundialmente. La transparencia ha resultado ser una forma de respuesta para evitar que estas malas decisiones pudieran tomarse de nuevo.

Con relación al punto (1), proceso de apertura económica, Suárez (2008) argumenta que la apertura comercial ha influido positivamente en el mercado en relación con la eficiencia y la transparencia. Particularmente, la apertura comercial en Latinoamérica en la esfera internacional generó presión para que se diera un cambio institucional de forma profunda e impactara en un mejor ambiente de negocios (Martínez y Heras, 2011; Pacheco, 2002), que sin duda alguna incentivó el desarrollo económico (Fierro, 2002). Este proceso de apertura hacia la transparencia en el entorno global se vio beneficiado por la incursión en la generación de portales informáticos de transparencia (e-transparencia) y rendición de cuentas (e-rendición de cuentas) (Quintanilla, 2012; Sour, 2007).

En cuanto al punto (2), cambio hacia una sociedad democrática, Chávez y Patraca (2011) señalan que los cambios en los sistemas democráticos en el mundo generaron una mayor participación de la sociedad en la búsqueda del bien común. La participación de la sociedad civil en los asuntos públicos favoreció los procesos de acceso a la información y la transparencia, cuestión que impactaría más tarde en el ámbito privado. En el punto (3), los fuertes escándalos financieros fueron un llamado de atención a la forma de operar las empresas y sus consecuencias en la economía global. Con relación a ello, Herranz (2007) argumenta que los grandes escándalos que dieron pie a la crisis empresarial a nivel mundial han sido un detonador para que las presiones hacia la transparencia ganen terreno.

Finalmente, se entiende que la transparencia es la antítesis de la corrupción, donde el acto corrupto es por naturaleza un acto no transparente. Con relación al vínculo entre transparencia y corrupción, de acuerdo con Argandoña (2003), este problema en el ámbito público ha sido ampliamente explorado en la literatura. Sin embargo, la corrupción en la relación en el ámbito privado-privado ha sido muy pocas veces estudiada. Se esperaría que en la búsqueda del propio interés y la eficiencia estas situaciones fueran poco frecuentes en el sector privado, a diferencia de la arena pública.

En relación con la corrupción y la falta de transparencia en el sector público y privado, Transparencia Internacional (2014) muestra índices de percepción de la corrupción en el sector público. Sin embargo, advierte al sector privado que una baja transparencia genera costos en la economía. Gracias a la transparencia, las organizaciones pueden encontrar estrategias para recuperar la confianza y reforzar su reputación (Gordon, 2011; Gálvez, Caba y López, 2012).

Diversos estudios vinculan la transparencia con la necesidad de informar. La necesidad de informar no es exclusivamente a los inversores sino a todo aquel grupo de interés que se vea afectado directamente por las decisiones de las empresas, ya sean sociales, públicas o privadas (Ruiz, Tirado y Morales, 2008). Para Longinos et al. (2012), la transparencia informativa surgió como uno de los aspectos más interesantes de la RSE, ya que los inversores requerían conocer el estado de la empresa y los procedimientos que aseguraran una gestión adecuada y transparente. Por su parte, Alonso (2009) establece que «el gobierno corporativo electrónico implica el uso de la tecnología de Internet para mejorar la confianza entre las empresas y los grupos de interés. Pero para que éste obtenga

el resultado esperado debe haber participación» (Alonso, 2009; p. 62). De esta forma, se busca con ello favorecer la comunicación y el diálogo y generar confianza, al mostrar integridad entre las partes que participan en los acuerdos. Adicionalmente, la transparencia reduce la brecha que suele existir entre la percepción del mercado y el propio valor de la empresa. En su estudio, Alonso (2009) señala que las empresas grandes deben responder a un mayor número de accionistas, inversores y terceros pendientes de su evolución, por lo que necesitan proporcionar más información y, por consecuencia, deben ser más transparentes. También, las empresas grandes tienden a buscar ser más transparentes y respetuosas, debido a que su visibilidad implica un mayor costo político, y para ello sería necesario enfocar una comunicación electrónica adecuada a cada grupo de interés (Suárez, 2007).

En relación con la transparencia hacia el interior de la organización, Gopinath (2008) menciona que en las relaciones laborales, en donde no hay equidad, se presentan el nepotismo y el favoritismo como formas de corrupción y, por ende, de falta de transparencia. La falta de transparencia se presenta cuando se contrata o se asciende a familiares o amigos, sin seguir el criterio del merecimiento del desempeño logrado. La forma de responder a este problema de falta de transparencia es seguir el criterio de mantener una sana distancia. Se entiende que cuando la presencia cercana de alguien afecta la toma de decisión, es importante ser transparente, mantener una sana distancia y no dejarse influir, ya que una decisión debe ser justa, objetiva y transparente. En ese sentido, el favoritismo puede ser evitado transparentando los criterios de ascensos laborales o despidos, aumento de sueldos, prestaciones, asignación de recursos, entre otros; y proporcionando al colaborador la información a la que tenga derecho a saber para una justa toma de decisiones. De esta forma, la empresa logra la confianza de sus colaboradores y de aquellos con los que se vincula hacia el exterior, gracias a las experiencias claras y transparentes que ellos han tenido (Arellano, 2011). Adicionalmente esta transparencia, que se refleja en un buen desempeño corporativo, afecta positivamente la satisfacción laboral del trabajador y su sentido de pertenencia (Páez Gabriunas, 2010). Finalmente, la transparencia organizacional también es ejercida en las relaciones de la empresa con sus grupos de interés, es decir, con las entidades con las que se vincula. Una empresa poco transparente afecta el interior de la organización, al impedir el logro de su propia eficiencia, así como el exterior, al impedir la eficiencia del mercado. Un ejemplo de transparencia externa se da en las relaciones entre clientes, proveedores, gobierno, entre otros. Estas relaciones generan situaciones de falta de transparencia externa que surgen cuando la empresa oculta problemas de calidad en los productos que ofrece a su cliente, la manipulación de ventas, la evasión de leyes, entre otras (Weiss, 2003).

A manera de resumen, en un entorno corrupto —es decir, poco transparente— la empresa pierde eficiencia ya sea en el corto o largo plazo; una empresa corrupta difícilmente logra sostenerse en el largo plazo. Por otra parte, en un entorno corrupto tampoco hay la formalidad que debería darse en un mercado transparente, apegado a leyes, normas y reglas. La transparencia favorece una distribución eficiente de recursos. Un entorno no transparente genera costos alternos que terminan pagando las empresas, el mercado y la sociedad.

4. Metodología

De acuerdo con investigaciones realizadas sobre la transparencia, este tema se está convirtiendo en objeto de estudio de investigadores del ámbito organizacional. Si bien el tema de la transparencia se ha orientado fuertemente hacia el sector público, no es un tema exclusivo del mismo, pues también hay implicaciones en el sector privado.

De esta forma, la problemática central es que la falta de transparencia en las organizaciones en general afecta negativamente el interior de la organización, al limitar su buen funcionamiento, y hacia el exterior, al impedir el logro eficiente de sus bienes internos; es decir, impide aquello que da razón de ser a la organización, como es ofrecer productos o servicios útiles para la sociedad. La falta de transparencia también limita la generación de riqueza como consecuencia de una incorrecta forma de operar. Adicionalmente, en el caso de las organizaciones públicas, un funcionamiento ineficiente impide maximizar el bien común (Estévez, 2005). Al no contar con suficientes estudios sobre el tema de la transparencia organizacional, se carece de conocimiento para trazar estrategias y superar estas deficiencias.

Dado lo anterior, la presente investigación tiene el objetivo de identificar diferencias de percepción acerca de la transparencia organizacional dependiendo de la cobertura, el tamaño y el sector al que pertenece una organización, tomando en cuenta los diversos factores vinculados al tema.

Para esto, la investigación parte del supuesto de una serie de factores conceptuales que tienen una relación directa con la transparencia dentro de las organizaciones, y a continuación se argumenta acerca del vínculo de cada uno de ellos con la transparencia.

Inicialmente se ha considerado el papel del diálogo, tanto interno como externo, pues la transparencia exige que la organización cuente con una buena comunicación con los individuos que la conforman, así como con la comunidad en la que se desenvuelve, estableciendo lazos de confianza. Una visión de primer nivel de la transparencia organizacional es la exigencia de una interacción de diálogo entre los actores que intervienen en la misma, pues las relaciones humanas y organizativas requieren de una relación transparente en la que fluya la información de manera óptima. El diálogo, dentro de los procesos de transparencia, implica esclarecer los marcos específicos que permitan a los actores organizacionales relacionarse, compartiendo el sentido de sus decisiones y actos, así como los objetivos y metas futuras de la organización (Arellano, 2007). Por ello, el fomento del diálogo interno y externo de la organización puede llegar a ser interpretado como un sinónimo de transparencia en la administración de las organizaciones tanto públicas como privadas (Ferrer y Clemenza, 2006).

Otro de los factores vinculados con la transparencia es la rendición de cuentas, término que con frecuencia es usado como sinónimo de la misma. Según Ochoa y Montes de Oca (2004), la transparencia y la rendición de cuentas son nociones aliadas pero que no deben confundirse. La primera (transparencia) no implica un acto de rendir cuentas a un destinatario específico, sino simplemente colocar la información de las decisiones y acciones en la «vitrina pública». Por otro lado, la rendición de cuentas sí denota dicha obligación, exigiendo a los gerentes o gobernantes que informen e identifiquen el problema y su solución. Murayama (2007), en referencia a las universidades públicas y privadas, argumenta que resulta fundamental para la transparencia que las instituciones estén obligadas a rendir cuentas sobre sus actos, pues los agentes tanto internos como externos tienen el derecho de conocer por qué se están tomando las decisiones o las acciones que se realizan (Murayama, 2007). Si bien el entorno del sector académico es diferente al empresarial, hoy por hoy se reconoce que una empresa que es más transparente y rinde cuentas en cierta parte de sus decisiones será menos corrupta y, por lo tanto, más eficiente y competitiva.

Una tercera variable que la investigación considera es la normatividad, es decir, las tácticas diseñadas por actores organizacionales que imponen incentivos o sanciones con el fin de alinear el desempeño a los intereses de la organización. La normatividad se fundamenta en la vigilancia y el castigo; son mecanismos utilizados por una instancia interna o externa a la organización, que impone una vigilancia sobre los actores y su comportamiento. Para

Arellano (2007), la normatividad resulta fundamental en el proceso de transparencia, pues permite definir las relaciones y roles, así como la precisión y la documentación de los procesos que han de estar a cargo de cada uno de los actores que intervienen en la toma de decisiones, mejorando con ello la información y la relación entre los actores y la organización. La normatividad puede tener 2 sentidos. El sentido externo es la normatividad implementada por organismos públicos que busca que la empresa se vuelva transparente en sus actividades. El sentido interno de la transparencia es una creación de nuevas estructuras normativas dentro de la organización con el fin de cumplir formalmente los requisitos que le son impuestos por la normatividad externa. Ambos sentidos resultan fundamentales dentro del proceso de transparencia (Arellano y Lepore, 2009).

Una cuarta variable es la equidad. Para Restrepo (2012) es un valor fundamental para reducir las fuentes de conflicto en las organizaciones. Dentro de los procesos de transparencia, es necesario que la organización exponga la manera en que se encuentra organizada, señalando los aspectos que muestran una relación de equidad entre todos sus actores. La equidad en relación con la transparencia implica distribuir todo tipo de beneficios, propiedad, derechos y obligaciones de la misma manera entre todos los miembros de la organización. Si se ignora la contribución de los actores y se distribuyen los beneficios de manera desigual, es común que se cultiven fuentes de conflicto que afecten las relaciones entre la organización y sus actores. Un óptimo proceso de transparencia debe hacer notoria la equidad dentro de las relaciones tanto internas como externas de la organización.

Como quinta variable, la presente investigación ha centrado su atención en la conducta de los gerentes y funcionarios encargados de las organizaciones, señalando que la reputación de las instituciones no solo depende de la aplicación objetiva de sus fines y normatividades, sino también de la conducta adecuada de sus directivos. La no corrupción interna exige asumir cierta responsabilidad sobre los actos que se realizan, y guiarse por aquello que es deseable y acorde a los fines de la organización (Ferrer y Clemenza, 2006). Es común que se presente una creciente propagación de la corrupción en el interior de las organizaciones, la cual llega a tener consecuencias desastrosas al destruir la confianza en los funcionarios y agentes de la misma. Por ello, para Ferrer y Clemenza (2006) toda organización debe contar con mecanismos de lucha anticorrupción que le permita poseer congruencia, vocación, optimismo y todos los elementos fundamentales para la sostenibilidad y la transparencia organizacional.

Otro de los factores a considerar es la confidencialidad, aspecto en el que radican una gran parte de los problemas a los que se enfrenta la transparencia en las organizaciones, ya que se vulneran los derechos a la privacidad o protección de información secreta o estratégica para la organización. Según Sandoval (2006), la transparencia organizacional debe ser muy precavida en cuanto a confidencialidad se trate, porque en aras de la transparencia, las acciones de la organización pueden violar uno de los espacios más importantes del hombre: la privacidad. Por ello, es necesario que la organización regule objetivamente el uso de la información dentro de los procesos de transparencia, evitando que se afecten la intimidad, la privacidad y la reserva de sus actores, pues ello puede desvanecer la confianza y afectar las relaciones con sus agentes. Otro aspecto muy importante en relación con la confidencialidad es mantener protegida la información estratégica, así como los secretos industriales de la empresa, de forma tal que no se permita el acceso a ella por parte de los competidores. La confidencialidad no solo permite la constitución de vínculos de la organización con diferentes actores internos y externos a ella, sino que también es fundamental para la permanencia de tales vínculos, debiendo ser garantizada y protegida, pero sobre todo reglamentada (Sandoval, 2006).

Un penúltimo factor que se relaciona con los procesos de transparencia es la integridad organizacional, elemento que, según Ballvé y Debeljuh (2006), es pilar de la excelencia dentro de la empresa. La integridad dentro de la organización se refiere a que la misma opere de manera recta e incorruptible, pudiendo observarse en 2 escalas: a) en la estructura organizativa, es decir, en aquellos procesos que siguen procedimientos estandarizados, abiertos y transparentes, y b) en la escala individual, en la que se encuentran la conducta y las acciones individuales de los actores internos y externos de la organización. Por lo tanto, la relación transparencia-integridad se fundamenta en la necesidad de que la organización se conserve dentro de los parámetros de la ética, y que sus procesos, decisiones y acciones se den de forma abierta y transparente; de esta forma, solo así se puede garantizar la integridad de la organización y sus agentes.

El último factor que se ha considerado como variable de esta investigación es la responsabilidad, la cual puede darse tanto de los trabajadores para con la empresa, de la organización para con los trabajadores, o bien entre la organización y los actores externos a ella. Arredondo (2010) menciona que la responsabilidad tiene 2 ángulos: uno reactivo y otro proactivo. El primer ángulo se trata de responder ante las situaciones que intencionalmente fueron realizadas, y también aquellas realizadas por accidente o por ignorancia. El segundo ángulo se trata de una situación en la que se pudo haber hecho algo para evitar o prevenir un problema. En una y otra situación se trata de responder por lo hecho o por lo dejado de hacer. De esta manera, la transparencia organizacional puede ser abordada a partir de estos factores conceptuales, los mismos que se han considerado significativamente necesarios por la relación directa o indirecta que suelen tener con el proceso de transparencia en el entorno organizacional.

Dado lo anterior, se plantean las siguientes hipótesis de investigación:

H1. La valoración asignada al (a) diálogo, (b) rendición de cuentas, (c) normatividad, (d) equidad, (e) no corrupción interna, (f) confidencialidad, (g) integridad, (h) responsabilidad es mayor en las empresas exportadoras que en las de mercado interno.

H2. La valoración asignada al (a) diálogo, (b) rendición de cuentas, (c) normatividad, (d) equidad, (e) no corrupción interna, (f) confidencialidad, (g) integridad, (h) responsabilidad es mayor en las empresas grandes que en las pequeñas y medianas.

H3. La valoración asignada al (a) diálogo, (b) rendición de cuentas, (c) normatividad, (d) equidad, (e) no corrupción interna, (f) confidencialidad, (g) integridad, (h) responsabilidad es mayor en las empresas privadas que en las públicas.

A continuación se revisará el tipo de investigación que se empleó, la selección de los casos de empresas, la población, la muestra y los instrumentos de investigación empleados.

4.1. Tipo de investigación

Respecto al tipo de investigación, se trata de un estudio para identificar cómo las variables organizacionales cobertura, tamaño y sector influyen en la manera de integrar la transparencia en distintas dimensiones. El diseño de la investigación es no experimental, pues se careció del control de cualquier variable y el cuestionario se aplicó por única vez en el mes de abril de 2012.

4.2. Selección de los casos de empresas

El estudio se realizó en un conjunto de colaboradores de nivel jefatura y gerencias de empresas/instituciones públicas y privadas que participaron en un seminario sobre cultura de la legalidad y

transparencia y que fueron invitados a colaborar de forma voluntaria en este estudio acerca del tema de la transparencia empresarial.

4.3. Población y muestra

Se realizaron pruebas estadísticas correspondientes para comparar los distintos grupos y poder calcular posteriormente si había diferencia estadística significativa entre las variables organizacionales como cobertura, tamaño y sector. El total de los colaboradores participantes ascendió a 169. Con el objetivo de verificar que las comparaciones por cobertura, tamaño y sector entre las empresas públicas y privadas fueran pertinentes, se llevaron a cabo comparaciones entre los distintos grupos aplicando pruebas t con un nivel de significación asintótica bilateral de $p < 0,000$, las cuales resultaron comparables:

- El grupo de colaboradores que participan en el estudio por parte de las empresas exportadoras ($n=120$) sí puede ser contrastado con el grupo de colaboradores de las empresas de mercado interno ($n=49$).
- El grupo de colaboradores que participan en el estudio por parte de las empresas grandes de más de 250 empleados ($n=154$) sí puede ser comparado con el grupo de colaboradores de las empresas pequeñas y medianas de menos de 250 empleados ($n=15$).
- El grupo de colaboradores que participan en el estudio por parte de las empresas del sector privado ($n=121$) sí puede ser estudiado con el grupo de colaboradores de las empresas del sector público ($n=48$).

Por cuestiones de confidencialidad, y para proteger la identidad de las empresas e instituciones participantes, no se precisan detalles sobre el sector específico, el tamaño exacto, así como otras características que pudieran evidenciar la identidad de las empresas e instituciones que formaron parte del estudio.

4.4. Instrumento de investigación

El instrumento de investigación para medir la transparencia fue diseñado y adaptado por el equipo investigador a partir de los hallazgos de Halter, Coutinho y Halter (2009). Cabe mencionar que todos los reactivos, a excepción de los que hacen referencia a los datos demográficos, fueron redactados mediante declaraciones presentadas en una escala de tipo Likert de 5 puntos, con las siguientes ponderaciones: 1, totalmente en desacuerdo; 2, en desacuerdo; 3, ni acuerdo ni desacuerdo; 4, de acuerdo, y 5, totalmente de acuerdo. El cuestionario fue contestado por el 100% de los sujetos participantes, ya que fue aplicado mediante entrevista directa.

5. Resultados

Para validar los constructos relacionados con la transparencia, se seleccionó el método de extracción factorial, pues proporciona las estimaciones de los parámetros que con mayor probabilidad produce la matriz de correlaciones observadas, y una rotación ortogonal.

A continuación se realiza un análisis factorial del instrumento para medir las transparencias en las organizaciones, se valida la confiabilidad del mismo, se plantean y prueban las hipótesis acerca de la percepción de los colaboradores sobre la transparencia de su empresa por cobertura, tamaño y sector de la empresa, y finalmente se discuten los resultados obtenidos.

5.1. Análisis factorial

Con el fin de determinar qué variables indicadoras formaban los constructos válidos para el estudio, se utilizó el análisis

Tabla 1

Cargas factoriales de los reactivos

Factores y cargas factoriales
Diálogo
a. Cuando hay desacuerdos, la empresa/institución dialoga con su personal para llegar a una solución justa (0,817)
b. En situaciones que puedan resultados ambiguas en la aplicación del código se suele discutir con las partes involucradas para llegar a una decisión justa (0,769)
c. Independientemente del nivel organizacional del colaborador, la empresa/institución suele tener una actitud de diálogo para resolver los conflictos que puedan surgir (0,759)
d. Cuando hay desacuerdos, la empresa/institución dialoga con clientes o proveedores (o ciudadanos) para llegar a una solución justa (0,753)
e. En la empresa/institución se respeta a la persona por su dignidad, independientemente del género, raza, edad, posición económica, nivel intelectual o posición en la organización (0,701)
f. Se tiene una política de puertas abiertas en la empresa/institución, cualquier problema se puede discutir con apertura (0,677)
g. Si veo un problema ético en la empresa/institución, tengo las vías seguras para informar estas faltas a la organización (0,554)
Rendición de cuentas
a. La empresa/institución promueve la transparencia y la rendición de cuentas con las entidades externas: clientes, proveedores, gobierno y comunidad (0,795)
b. Los acuerdos a los que llega la empresa/institución, sé que los va a cumplir (0,746)
c. La empresa/institución promueve la transparencia y la rendición de cuentas entre quienes colaboramos aquí (0,769)
d. Tengo la confianza de que cualquier asunto ético que surja, la empresa/institución lo va a resolver a la brevedad (0,696)
e. La empresa/institución se interesa por la sustentabilidad del negocio/institución en las distintas dimensiones (social, ambiental, económica o ciudadana) (0,651)
Normatividad
a. La empresa/institución cuenta con códigos de ética, normas y políticas claras y estos suelen aplicarse (0,456)
b. Ante situaciones carentes de ética, la gerencia/dirección suele tomar cartas en el asunto aun cuando esta situación les afecte de otras maneras (0,430)
c. El código de ética, las normas y las políticas generales se dan a conocer a todos los colaboradores de la empresa/institución (0,681)
d. El código de ética, normas y políticas se revisan cada cierto período para discutir posibles adecuaciones (0,567)
e. La empresa/institución cumple con sus obligaciones con el gobierno (0,541)
f. Algunos de los empleados pierden demasiado tiempo de oficina en divertirse (0,742)
Equidad
a. A familiares y amigos (de quienes toman decisiones en la empresa/institución) se les tiende a dar un trato preferencial en la asignación de contratos como clientes o proveedores (0,715)
b. A familiares y amigos (de quienes toman decisiones en la empresa/institución) se les tiende a dar un trato preferencial en las prestaciones, recursos, ascensos, promociones o condiciones laborales. (0,595)
c. Ante situaciones carentes de ética, la gerencia/dirección suele hacerse de la vista «gorda» e ignora el asunto si esta situación incrementa la rentabilidad del negocio (o el capital político) (0,465)
No corrupción interna
a. Dar o recibir regalos indebidos es parte de la manera en la que esta empresa/institución se relaciona con clientes y proveedores (o ciudadanos) al «hacer negocios» (0,770)
b. Hacer favores «indebidos» es parte de la forma de operar del personal de esta empresa/institución (0,677)
Confidencialidad
a. En las relaciones con clientes y proveedores (o ciudadanos), la empresa/institución mantiene la confidencialidad de la información (0,787)
b. Ante las relaciones con el personal, la empresa/institución mantiene la confidencialidad de la información (0,691)
Integridad
a. La empresa/institución puede llegar a acuerdos carentes de ética cuando se trata de competir en el mercado (o proteger intereses políticos) (0,699)

Tabla 1 (continuación)

b. A aquellos colaboradores que aceptan mordidas/regalos indebidos/sobornos se le aplican las consecuencias acorde a la falta (0,793)
c. Los directivos no son respetuosos en su trato con los colaboradores y abusan de su poder (0,693)
Responsabilidad
a. Mis compañeros de trabajo se hacen responsables de los errores que cometen sin echarle la culpa a los demás (0,808)

Fuente: elaboración propia.

factorial exploratorio (AFE), para así depurar el instrumento de medición que evaluaría la transparencia en las organizaciones. Los 8 constructos vinculados a la transparencia fueron concentrados de la siguiente manera: diálogo (7 reactivos), rendición de cuentas (5 reactivos), normatividad (6 reactivos), equidad (3 reactivos), no corrupción interna (2 reactivos), confidencialidad (2 reactivos), integridad (3 reactivos) y responsabilidad (un reactivo). El total de la varianza explicada por las 8 dimensiones fue de 72,22%, es decir, este instrumento desde 8 diferentes dimensiones explica el tema de la transparencia en las organizaciones en un porcentaje superior al 70%. Un hallazgo relevante en el análisis factorial fue que la mayoría de los reactivos cargaron al concepto al que previamente se habían asignado en el diseño del cuestionario (tabla 1). Los reactivos que no cargaron al concepto que debían o bien que no presentaron cargas importantes, fueron eliminados. De esta manera, de los 40 reactivos originales, un total de 28 reactivos fueron los que finalmente quedaron en la escala de medición. El cuestionario incluía algunos enunciados en sentido positivo, de manera que una mayor puntuación de la variable equivale a una mejor apreciación de la misma; y otras en sentido negativo, una menor puntuación equivale a una mejor apreciación de la organización en términos de transparencia. Se procedió a recodificar las respuestas negativas para que quedaran de forma invertida, es decir, como si se hubiera preguntado lo contrario.

5.2. Confiabilidad de consistencia interna

Con el fin de determinar la confiabilidad de cada una de las 8 dimensiones se analizaron los 28 reactivos que se obtuvieron en la fase previa. Los resultados obtenidos se muestran en la tabla 2, en la cual se puede observar que la mayoría de los coeficientes de confiabilidad compuestos resultaron superiores al valor mínimo recomendado de 0,70. El KMO (Kaiser-Mayer-Olkin) es una estadístico para analizar si los datos se adecuan a un modelo de análisis de factorial. Su valor estadístico varía entre 0 y 1; cuanto más cercano a 1, más adecuados serán los datos, u un valor inferior a 0,5 significa que los datos no están soportando bien el análisis factorial. Por esta razón, aunque una de las dimensiones es levemente superior a 0,5, se considera que es aceptable en el estudio, y por lo tanto se mantiene.

Tabla 2

Coeficientes de confiabilidad

Dimensiones	Confiabilidad (Alpha de Cronbach)
Diálogo (7 reactivos) (1a, 1b, 1c, 1d, 1e, 1f, 1g)	0,88
Rendición de cuentas (5 reactivos) (2a, 2b, 2c, 2d, 2e)	0,89
Normatividad (6 reactivos) (3a, 3b, 3c, 3d, 3e, 3f)	0,87
Equidad (3 reactivos) (4a, 4b, 4c)	0,80
No corrupción interna (2 reactivos) (5a, 5b)	0,88
Confidencialidad (2 reactivos) (6a, 6b)	0,86
Integridad (3 reactivos) (7a, 7b, 7c)	0,63

Fuente: elaboración propia.

Tabla 3
Pruebas de hipótesis por cobertura empresarial

Hipótesis	Nivel de significación bilateral (sig. <0,05)	Decisión
Diálogo	P-valor = 0,018 $t(107) = -2,400$ $\mu_1 = 3,72$, $\mu_2 = 4,02$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Rendición de cuentas	P-valor = 0,000 $t(103,94) = -4,222$ $\mu_1 = 3,78$, $\mu_2 = 4,27$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Normatividad	P-valor = 0,000 $t(97,594) = -4,812$ $\mu_1 = 3,50$, $\mu_2 = 4,15$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Equidad	P-valor = 0,000 $t(103,27) = -4,234$ $\mu_1 = 3,38$, $\mu_2 = 4,07$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
No corrupción	P-valor = 0,000 $t(110,05) = -4,152$ $\mu_1 = 2,20$, $\mu_2 = 1,64$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Confidencialidad	P-valor = 0,591 $\mu_1 = 4,09$, $\mu_2 = 4,16$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Integridad	P-valor = 0,023 $t(128) = -2,303$ $\mu_1 = 3,67$, $\mu_2 = 4,00$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Responsabilidad	P-valor = 0,361 $\mu_1 = 3,22$, $\mu_2 = 3,34$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4
Pruebas de hipótesis por tamaño de la empresa

Hipótesis	Nivel de significación bilateral (sig. <0,05)	Decisión
Diálogo	P-valor = 0,615 $\mu_1 = 4,000$, $\mu_2 = 3,87$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Rendición de cuentas	P-valor = 0,272 $\mu_1 = 3,80$, $\mu_2 = 4,06$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Normatividad	P-valor = 0,871 $\mu_1 = 3,79$, $\mu_2 = 3,84$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Equidad	P-valor = 0,783 $\mu_1 = 3,67$, $\mu_2 = 3,76$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
No corrupción	P-valor = 0,787 $\mu_1 = 4,45$, $\mu_2 = 4,38$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Confidencialidad	P-valor = 0,141 $\mu_1 = 3,55$, $\mu_2 = 4,17$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Integridad	P-valor = 0,319 $\mu_1 = 4,04$, $\mu_2 = 3,84$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$
Responsabilidad	P-valor = 0,126 $\mu_1 = 3,00$, $\mu_2 = 3,30$	Se acepta $H_0; \mu_1 = \mu_2$

Fuente: elaboración propia.

5.3. Puntuaciones promedio de los constructos

En el proceso de identificación de reactivos que cargan alto sobre cada factor se construyó una escala aditiva para cada uno de los constructos. Lo anterior se llevó a cabo mediante el cálculo de la puntuación media de las variables asociadas al factor. El valor promedio se usó como variable de sustitución para cada uno de los constructos. En este sentido, se optó por una puntuación promedio, en lugar de usar puntajes factoriales, con el objetivo de contar con una mayor precisión de las variables observadas y confirmar la validez mediante el Alpha de Cronbach.

5.4. Pruebas de hipótesis

Se aplicó una prueba t de Student bidireccional (significación <0,05) para validar si había diferencia significativa entre el grupo de colaboradores que participan en las empresas de mercado interno y las exportadoras, las empresas grandes y las pequeñas y medianas, las empresas del sector público y las del sector privado.

Para aceptar la hipótesis de investigación, el nivel de significación bidireccional debía ser menor a 0,05. Se buscó medir, con un nivel de significación de 95% bilateral, que la apreciación de la transparencia por parte de los colaboradores que participan en las empresas exportadoras, grandes, y del sector privado fuera mayor que la del grupo de colaboradores de las empresas de mercado interno, pequeñas y medianas, y del sector público. En las tablas 3–5 se muestran las pruebas de hipótesis de cada constructo, señalando

el valor medio (μ) y los valores p obtenidos en cada prueba de hipótesis, así como la decisión de rechazar o no rechazar la hipótesis.

Con el software estadístico SPSS versión 19 se calcularon los valores t y los grados de libertad. A partir de ellos, se llevaron a cabo las pruebas t bilaterales de medias independientes y con un 95% de confianza. Con el fin de seleccionar el valor t y los grados de libertad apropiados para cada una de las prueba de hipótesis, se verificó el supuesto de igualdad de varianzas.

De las 24 pruebas de hipótesis realizadas se aceptaron 10 hipótesis nulas (tablas 3–5), confirmando así 14 de las 24 hipótesis de investigación planteadas en el presente estudio. Observando los valores medios de las variables, que van de 1 a 5, donde 5 significa la mejor valoración, en la siguiente subsección se revisan los resultados.

5.5. Discusión de resultados

En relación con la cobertura, y en concordancia con lo que argumenta Suárez (2008) acerca de que los procesos de apertura comercial obligaron a las empresas a ser más transparentes, se encuentra que efectivamente las empresas exportadoras mexicanas son significativamente mejor valoradas por los colaboradores en términos de transparencia que las de mercado interno en lo que se refiere a diálogo, rendición de cuentas, normatividad, equidad, no corrupción interna e integridad. Estas diferencias son válidas excepto para el constructo confidencialidad y la variable responsabilidad, en donde ambos grupos de empresas mexicanas coinciden en un fuerte respeto por guardar la confidencialidad

Tabla 5
Pruebas de hipótesis por sector

Hipótesis	Nivel de significación bilateral (sig. <0,05)	Decisión
Diálogo	P-valor = 0,001 $t(107) = 3,462$ $\mu_1 = 4,00$, $\mu_2 = 3,53$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Rendición de cuentas	P-valor = 0,000 $t(41,68) = 5,471$ $\mu_1 = 4,25$, $\mu_2 = 3,39$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Normatividad	P-valor = 0,000 $t(44,85) = 5,349$ $\mu_1 = 4,10$, $\mu_2 = 3,23$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Equidad	P-valor = 0,000 $t(49,54) = 6,537$ $\mu_1 = 4,07$, $\mu_2 = 2,90$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
No corrupción	P-valor = 0,000 $t(53,057) = 5,078$ $\mu_1 = 4,63$, $\mu_2 = 3,77$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Confidencialidad	P-valor = 0,030 $t(144) = 2,195$ $\mu_1 = 4,21$, $\mu_2 = 3,88$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Integridad	P-valor = 0,000 $t(128) = 3,986$ $\mu_1 = 4,01$, $\mu_2 = 3,38$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$
Responsabilidad	P-valor = 0,011 $t(161) = 2,559$ $\mu_1 = 3,38$, $\mu_2 = 3,00$	Se rechaza $H_0; \mu_1 \neq \mu_2$

Fuente: elaboración propia.

de la información de clientes, proveedores y del personal y ser responsables ante los errores que se cometen.

Con base en lo anterior, se puede afirmar que las empresas exportadoras mexicanas tienen su fortaleza en respetar la normatividad cuyo valor t fue el más alto de las distintas dimensiones. Por lo anterior, se afirma que las empresas exportadoras son más apegadas a las normas establecidas, corroborando con ello su forma de competir en el entorno global.

Con relación al tamaño, aunque Alonso (2009) establece que las empresas grandes tienden a ser más transparentes por las propias exigencias del mercado global, en este estudio no se muestran tales distinciones. Por lo tanto, las empresas mexicanas pequeñas, medianas y grandes no muestran diferencias en cuanto a su nivel de diálogo, rendición de cuentas, normatividad, equidad, no corrupción interna, confidencialidad, integridad y responsabilidad.

A partir de los anteriores hallazgos, se puede afirmar que las empresas mexicanas no muestran distinciones de nivel de transparencia por tamaño, y en ese sentido se puede intuir que el fenómeno de la transparencia está influyendo de igual forma en unas y en otras.

En relación con el sector, Transparencia Internacional (2014) declara que la preocupación principal de la corrupción y falta de transparencia de este organismo es en el ámbito público pero no es exclusivo a él (Argandoña, 2003). En concordancia con lo anterior, este estudio muestra que las empresas mexicanas privadas son significativamente mejor valoradas por los colaboradores en términos de transparencia que las empresas mexicanas públicas en lo que se refiere a diálogo, rendición de cuentas, normatividad, equidad, no corrupción interna, confidencialidad, integridad y responsabilidad. A diferencia de los otros criterios, en esta parte del estudio todos los constructos marcaron diferencias significativas.

Adicionalmente, atendiendo los valores de la t , se encuentra que las diferencias más fuertes se vieron en los constructos rendición de cuentas, equidad y no corrupción interna. Basados en estos hallazgos, se puede afirmar que las empresas mexicanas privadas cuentan con una mayor fortaleza en estos conceptos en relación con las públicas.

En las entrevistas que fueron realizados a colaboradores que trabajan en empresas privadas se pudo constatar que estas empresas cuentan con códigos de ética y con canales de denuncia para informar incidentes de corrupción. Algunas de estas empresas privadas tienen implementados comités que analizan cuestiones de falta de transparencia en la relación con clientes. También mencionaron que anualmente hacen revisiones mediante encuestas para medir la transparencia en su empresa. Ellos declaran que tienen la certeza y la confianza de que si se denuncia un problema de corrupción, se le dará seguimiento, como es el caso de denuncias realizadas por comisiones indebidas exigidas a proveedores de la organización. Adicionalmente, se hizo referencia a que en la empresa privada hay una fuerte cultura de no otorgar tratos preferenciales a familiares o amistades, ya que ellos se guían por el interés de la empresa. Si bien en este grupo de empresas la incidencia de sobornos es menor, la aceptación de regalos de proveedores en los gerentes involucrados en estos procesos suele seguir presentándose, lo que en un momento dado puede afectar las decisiones imparciales en la organización. Aunque se menciona que sí hay equidad, los entrevistados que pertenecen a este grupo de empresas observan que los puestos directivos o gerenciales son predominantemente ocupados por varones, por lo que la equidad puede ser encontrada en cuanto a las prestaciones laborales, pero no en el propio desarrollo y crecimiento del personal basado en el género.

Por otra parte, en las entrevistas que fueron realizadas a los participantes de empresas/instituciones mexicanas públicas, los colaboradores reconocen que en algunos casos existen problemas de corrupción, tráfico de influencias, mal uso de recursos, sistemas burocráticos, así como falta de ética y transparencia en la forma de

proceder. La aceptación de regalos o estímulos indebidos es considerada como algo normal dentro de la organización. En el entorno laboral se detecta una cultura en donde se da el tráfico de influencias para que no haya igualdad de oportunidades, beneficiando a amigos y familiares. De esta forma, aunque la mayoría de estos organismos sí cuentan con códigos de ética, ignoran si se hacen revisiones o adecuaciones a los códigos. En este grupo de empresas e instituciones mexicanas del sector público los entrevistados declararon que la burocracia es una aliada para fomentar situaciones carentes de ética, ya que todo trámite suele perderse con el tiempo. En este sector también se menciona que no hay una total confianza en que se respete la transparencia y la rendición de cuentas en la organización. También hay una percepción de que la falta de ética e integridad en los colaboradores, así como el no seguimiento a los estándares éticos en las decisiones es una conducta que sí es posible observar en algunos de los colaboradores con quienes comparten su área de trabajo.

6. Conclusiones

Con base en los resultados obtenidos en el estudio se concluye que las organizaciones privadas manifiestan una mayor transparencia fundamentada en el diálogo, la rendición de cuentas, la normatividad, la equidad, la no corrupción, la confidencialidad, la integridad y la responsabilidad, a diferencia de las organizaciones públicas, que se perciben con una menor transparencia. Particularmente los hallazgos confirman, en relación con la disposición al diálogo, que las empresas privadas y exportadoras se abren a espacios para discutir la resolución de conflictos y diferencias, con el fin de llegar a soluciones justas tanto para el personal como para clientes y proveedores.

Referente a la rendición de cuentas, se confirmó que las empresas con estas características promueven la transparencia y la rendición de cuentas con sus agentes de interés: clientes, proveedores, gobierno y comunidad. Así como en relación con los colaboradores, el cumplimiento con los acuerdos establecidos, la resolución de cuestiones éticas y sustentables que surgen en la organización.

En lo que respecta a la normatividad, este colectivo de empresas declara que cuenta con códigos de ética, normas y políticas claras que se dan a conocer y las aplica; así como la colaboración con nuevas adecuaciones al código y el cumplimiento con los aspectos legales en relación con el trato con los colaboradores e instituciones. En el tema de la equidad, este gremio de empresas promueve un trato equitativo y no preferencial a familiares en la relación con clientes, proveedores en la asignación de contratos y en las prestaciones, recursos, ascensos, promociones o condiciones laborales. En cuanto a la no corrupción interna, el grupo de empresas señaladas se orienta a ser más transparente y evade el dar o recibir regalos indebidos o hacer favores incorrectos.

Por confidencialidad, este gremio de empresas considera el respeto a la privacidad de la información tanto de los colaboradores como de la información que se maneja de las entidades con las que se vincula. Gracias al estudio, se identifica que en las organizaciones privadas no hay diferencia en el manejo de la confidencialidad y el sentido de responsabilidad (entendido como hacerse cargo de los errores cometidos) entre las empresas exportadoras y las centradas en el mercado nacional. En lo que se refiere a la integridad, este conjunto de empresas se orienta al cumplimiento legal y los criterios éticos, la aplicación de sanciones ante las faltas éticas, así como el trato respetuoso a los colaboradores.

Como conclusión general, respecto a la transparencia se puede inferir que el colaborador de las empresas privadas y exportadoras cuenta con una transparencia organizacional más sólida y que la confidencialidad y el sentido de responsabilidad son principios

transversales entre los gremios empresariales, sin importar la cobertura de la empresa. Con base en los hallazgos resultantes, queda demostrado en este estudio que sí hay un vínculo entre el tipo de empresa y la percepción del colaborador respecto a su transparencia, y que este tema se puede estudiar desde diversas dimensiones.

Tal como se establece en la teoría, el sector privado es menos susceptible a caer en faltas de transparencia, dado que cuenta con programas, medidas, mecanismos y sistemas de control que evitan fallas éticas en el entorno organizacional. La lógica empresarial que busca el interés privado y que hace énfasis en la eficiencia y la productividad, aunado a la presión de un entorno empresarial globalizado, reduce la propensión a incurrir en este tipo de problemas, ya que esto afecta en el corto o largo plazo el propio interés del empresario. Por otra parte, en relación con la forma de operar de las organizaciones públicas, se puede incurrir en problemas éticos. No siempre hay presión por evitar estas situaciones faltas de ética, o bien se carece de una ciudadanía que demanda una mayor transparencia en las decisiones y en el manejo de recursos. Es importante que tanto en la arena pública como en la privada se fomente una ciudadanía democrática capaz de exigir transparencia y rendición de cuentas en la forma en la que se opera en los distintos tipos de empresas o instituciones. Es necesario para ello hacer esfuerzos para fortalecer el comportamiento ciudadano y diseñar mecanismos para que la ciudadanía sea informada de aquello a lo que tiene derecho de ser informada, proponga y participe en los procesos de solución. Si no se tienen los mecanismos que favorezcan un comportamiento ciudadano y no hay una ciudadanía interesada en ello, se puede generar un entorno propicio para la corrupción, el mal manejo de recursos, la ineficiencia, los tratos preferenciales y los sobornos, entre otras situaciones.

Como limitantes de este estudio se declara que no es posible concluir que en la empresa privada solo prevalezca la ética y no haya situaciones de corrupción o de falta de transparencia, sino que se tiene la percepción de parte de los colaboradores que trabajan en este tipo de empresas mexicanas que estos problemas son menores con relación a las empresas públicas. Tampoco se pueda afirmar que en las empresas públicas no haya transparencia, sino que la percepción de una ética organizacional apoyada en la transparencia es menor. Es necesario ampliar esta investigación para incluir más empresas de cada una de las diversas categorías. Finalmente, otra limitación es que la muestra fue obtenida en una instancia de capacitación con relación a la cultura de la legalidad y la transparencia, por lo que los entrevistados pueden presentar ciertos sesgos en sus respuestas.

Los resultados de esta investigación son una aproximación para comprender cómo los conceptos de transparencia pueden ser medibles a través de un instrumento como el que aquí se propone. Estos resultados pueden ser de interés tanto para empresas e instituciones públicas y privadas que estén valorando la conveniencia de implementar programas de transparencia y busquen fomentar sus prácticas transparentes mediante las dimensiones que forman parte de este instrumento. A partir de estos constructos se pueden generar iniciativas, programas y proyectos y así contribuir a fomentar entornos empresariales o institucionales que puedan permear una cultura más transparente.

Finalmente, para el ámbito académico, los resultados de esta investigación pueden ser un referente para continuar investigando sobre las distintas formas de medir las percepciones de la transparencia. A partir de este estudio se generan nuevas interrogantes, como por ejemplo: ¿qué estrategias pueden seguir las empresas pequeñas o medianas para favorecer una cultura de mayor transparencia en su organización? Así mismo, ¿qué cambios se pueden ir dando en las instituciones públicas para favorecer entornos hacia una auténtica búsqueda del bien común? ¿qué vínculos hay entre la transparencia y estrategias concretas como la implementación y la difusión de códigos de ética, programas de capacitación en ética

organizacional, mecanismos de denuncia, entre otros? Los anteriores cuestionamientos pueden ser tomados en cuenta para trazar posibles futuras líneas de investigación.

Conflicto de intereses

Los autores declaran no tener ningún conflicto de intereses.

Bibliografía

- Alonso, M. (2009). La transparencia de las empresas en internet para la confianza de los accionistas e inversoras: Un análisis empírico. *Cuadernos de Administración*, 22(38), 11–30.
- Andrade, J. A. y Yedra, Y. (2007). Sistemas transparentes para gobiernos electrónicos eficientes. *Enlace: Revista Venezolana de Información, Tecnología y Conocimiento*, 4(2), 81–95.
- Arellano, D. (2007). Fallas de transparencia: hacia una incorporación efectiva de políticas de transparencia en las organizaciones públicas. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 14(45), 31–46.
- Arellano, D. (2011). La transparencia desde la teoría de las organizaciones. Transparencia: libros, autores e ideas [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://inicio.ifai.org.mx/Publicaciones/tlai18.pdf>
- Arellano, D. y Lepore, W. (2009). Reformas de transparencia: hacer endógena la transparencia organizacional. El caso de México. E. C. México, Ed. Foro Internacional, XLIX (2), 312–341.
- Argandoña, A. (2003). Private-to-private corruption. *Journal of Business Ethics*, 47(3), 253–267.
- Arredondo, F. (2010). Responsabilidad social empresarial: un enfoque reactivo y proactivo y limitativo: El caso de British Petroleum. *Boletín Ethos* (7) México: Tecnológico de Monterrey.
- Ballvé, A. M. y Debeljuh, P. (2006). Misión y valores (1.ª ed). *La empresa en busca de su sentido* (2000) Buenos Aires: Gestion.
- Baraibar, E. y Luna, L. (2012). Transparencia social e hipótesis del impacto social. Análisis en el IBEX35. *Universia Business Review*, (36), 108–123.
- Bravo, R., Matute, J. y Pina, J. M. (2011). Efectos de la imagen corporativa en el comportamiento del consumidor. Un estudio aplicado a la banca comercial. *Innovar*, 21(40), 35–51.
- Chávez, C. y Patraca, V. (2011). El comercio justo y la responsabilidad social empresarial. Reflexiones desde los sistemas de certificación autónoma. *Argumentos*, 24(65), 229–259.
- Estévez, A. (2005). Reflexiones teóricas sobre la corrupción: sus dimensiones política, económica y social. *Revista Venezolana de Gerencia*, 10(29), 43–85.
- Ferrer, J. y Clemenza, C. (2006). Dimensión ética del liderazgo como transparencia del poder local. *Multiciencias*, 6(1), 1–22.
- Fierro, F. (2002). La ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental; naturaleza y su impacto en el futuro democrático de México. *Revista Latina de Comunicación Social*, 5(52), 1–6.
- Gálvez, M. D., Caba, M. D. y López, M. (2012). Responsabilidad social y transparencia on-line de las ONG: análisis del caso español. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (74), 207–238.
- Gopinath, C. (2008). Recognizing and justifying private corruption. *Journal of Business Ethics*, 82, 747–754.
- Gordon, S. (2011). Transparencia y rendición de cuentas de organizaciones civiles en México. *Revista Mexicana de Sociología*, 73(2), 199–229.
- Halter, M. V., Coutinho, M. C. y Halter, B. (2009). Transparency to reduce corruption? *Journal of Business Ethics*, 84, 373–385.
- Herranz, J. M. (2007). La gestión de la comunicación como elemento generador de transparencia en las organizaciones no lucrativas. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (57), 5–31.
- Kliksberg, B. (2003). La ética importa. *Revista Venezolana de Gerencia*, 8(24), 661–665.
- Longinos, J., Arcas, N., Martínez, I. y Olmedo, I. (2012). Transparencia, gobierno corporativo y participación: claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *Revista de Estudios Cooperativos*, (108), 86–112.
- Marcuello, C., Bellostas, A., Marcuello, C. y Moneva, J. M. (2007). Transparencia y rendición de cuentas de cuentas en las empresas de inserción. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (59), 91–122.
- Martínez, M. E. y Heras, L. (2011). Transparencia gubernamental y acceso a la información en México (2002–2010): un análisis exploratorio. *Ciencia Ergo Sum*, 18(3), 297–306.
- Medina, J., Lavín, J., Mora, A. y de la Garza, I. (2011). Influence of information technology management on the organizational performance of the small and medium-sized enterprises. *Innovar*, 21(42), 129–138.
- Murayama, C. (2007). Obligaciones de transparencia en las universidades. *Revista de Investigación Educativa*, (4), 1–8.
- Ochoa, H. y Montes de Oca, Y. (2004). Rendición de cuentas en la gestión pública: Reflexiones teóricas. *Revista Venezolana de Gerencia*, 9(27), 455–472.
- OECD (2014). Bribery in international business [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://www.oecd.org/daf/anti-bribery/>
- Pacheco, F. (2002). Verdades a medias: acerca de la Ley de Transparencia Gubernamental mexicana. *Revista Latina de Comunicación Social*, 5(51), 1–2.
- Páez Gabriunas, I. (2010). La influencia del desempeño social corporativo en la satisfacción laboral de los empleados: una revisión teórica desde una perspectiva multinivel. *Estudios Gerenciales*, 26(116), 63–82.

- Pzà, O. (1997). La transparencia de información como base del contrato federal: una propuesta para México. *Perfiles Latinoamericanos*, (10), 125–138.
- Quintanilla, G. (2012). e-transparencia y e-rendición de cuentas en los sitios web mexicanos. *Espacios Públicos*, 15(34), 95–119.
- Restrepo, D. I. (2012). Descentralización para la equidad. *Economía, Sociedad y Territorio*, 12(40), 793–821.
- Romero, G. (2006). Principios y valores éticos en las organizaciones bancarias respeto a la calidad del servicio y atención al cliente. *Revista Venezolana de Gerencia*, 11(36), 638–651.
- Ruiz, M., Tirado, P. y Morales, A. (2008). Transparencia y calidad de la información económico-financiera en las entidades no lucrativas. Un estudio empírico a nivel andaluz. *Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*, (63), 253–274.
- Sandoval, E. (2006). Visibilidad, privacidad y transparencias: los límites de la comunicación. *Global Media Journal*, 3(6), 1–6.
- Sour, L. (2007). Evaluando al gobierno electrónico: avances en la transparencia de las finanzas públicas estatales. *Economía, Sociedad y Territorio*, 6(23), 613–654.
- Suárez, J. (2007). Relaciones entre organizaciones y stakeholders: necesidad de una interacción mutua entre los diversos grupos de interés. *Innovar*, 17(30), 153–158.
- Suárez, M. (2008). El papel de las instituciones en el cambio económico de México. Problemas del desarrollo. *Revista Latinoamericana de Economía*, 39(154), 37–60.
- Transparencia Internacional (2014). A look at the Corruption Perceptions Index 2012 [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://www.transparency.org/news/feature/a.look.at.the.corruption.perceptions.index.2012>
- Transparencia Mexicana (2014). Índice Nacional de Corrupción y Buen Gobierno [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://www.tm.org.mx/wp-content/uploads/2013/05/01-INCBG-2010-Informe-Ejecutivo1.pdf>
- Uvalle, R. (2007). Gobernabilidad, transparencia y reconstrucción del Estado. *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales*, 14(45), 47–74.
- Villanueva, E. (2011). Aproximaciones conceptuales a la idea de transparencia. Transparencia: libros, autores e ideas [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://inicio.ifai.org.mx/Publicaciones/tlai18.pdf>
- Weiss, A. (2003). Responsabilidad social de las empresas en una sociedad de «afectados» (stakeholder society). *Innovar*, (22), 43–54.
- World Economic Forum (2014). The Global Competitiveness Report 2013 [consultado 10 Jun 2014]. Disponible en: <http://www.weforum.org/issues/global-competitiveness>