TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS EN LAS ORGANIZACIONES, BASADO EN UN MODELO ESTRUCTURAL

Área de investigación: Ética y organizaciones

XX CONGRESO INTERNACIONAL DE CONTADURÍA ADMINISTRACIÓN E INFORMÁTICA

Florina Guadalupe Arredondo Trapero
Departamento de Filosofía y Ética
Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey
México
farredon@itesm.mx

Jorge de la Garza García
Departamento Mercadotecnia y Negocios Internacionales
Tecnológico de Monterrey Campus Monterrey
México
jdelagar@itesm.mx

José Carlos Vázquez Parra
Departamento de Formación Humanística y Ciudadana
Tecnológico de Monterrey Campus Guadalajara
México
jcvazquezp@itesm.mx

Transparencia y rendición de cuentas en las organizaciones, basado en un modelo estructural

Resumen

El presente estudio tiene el objetivo de analizar, mediante un modelo estructural, las relaciones directas e indirectas que afectan a la Transparencia y Rendición de Cuentas en el contexto organizacional. Los datos analizados, en un grupo de empresas, arrojaron una estructura de variables latentes que influyen en la transparencia y rendición de cuentas en la vida organizacional. El modelo concluye que el *ethos organizacional* y la capacidad dialógica muestran una causalidad que afecta a la transparencia y rendición de cuentas, lo cual corresponde a lo planteado en el marco teórico.

Palabras clave: Transparencia, Rendición de Cuentas, Ética Organizacional

Acerca de la transparencia en la organización

La transparencia aplicada al 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). Tal información, para Villanueva (2011), implica un manejo 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. La transparencia implica ante todo la actitud y disponibilidad de informar (Marcuello, Bellostas, Marcuello & Moneva, 2007) así como 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 éstas (Uvalle, 2007). Tales procesos en ocasiones son certificados y evaluados por entidades externas (Chávez & Patraca, 2011), y muestran evidencia de la forma de operar de una empresa, incluyendo la parte financiera de la misma (Baraibar Diez & Luna Sotorrío, 2012).

En la arena global, Transparencia Internacional (2015) muestra índices de percepción de la corrupción en el sector público, sin embargo advierte al sector privado que tome nota de tales resultados ya que hacer negocios en países con altos índices de corrupción incrementa costos, retarda o lleva a perder negociaciones en las que los competidores pagan sobornos. En relación a la transparencia hacia el interior de la organización, Gopinath (2008) menciona que en las relaciones laborales, en donde no hay equidad, se presenta el nepotismo y favoritismo como formas de corrupción y por ende de falta de transparencia. La transparencia organizacional también es ejercida en las relaciones de la empresa con sus stakeholders (Arellano, 2011). No solo los accionistas, sino todo aquel grupo de interés que se vea afectado directamente por las decisiones de empresas ya sean sociales, públicas o privadas (Ruiz Lozano, Tirado Valencia, & Morales Gutiérrez, 2008). Los consumidores sueles ser un colectivo que demanda transparencia (Weiss Belalcázar, 2003) por lo que mantener una comunicación usando los medios digitales y adecuada a cada grupo de interés puede ser una estrategia deseable (Suárez Tirado, 2007).

Acerca de la rendición de cuentas

En cuanto a la rendición de cuentas, ésta 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 Castro & Yedra Hernández, 2007) y flujo de recursos (PZá Tomás, 1997). Es ante todo un acto de responsabilidad, en donde la entidad evalúa, comunica sus logros, sus fallos, y sus planes de mejora, influyendo inevitablemente en la percepción que se tiene sobre su competitividad, innovación y productividad (Medina, Lavín, Mora, & De la Garza, 2011; Bravo, Matute, & Pina, 2011). 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. Se puede rendir cuentas por algún asunto en cuestión, sin ser transparente en las demás áreas de la organización.

Acerca de la transparencia y la rendición de cuentas

Aunque se ha establecido que el término transparencia suele asociarse con el concepto rendición de cuentas, abriendo el acceso de información, particularmente en la arena pública (Arellano Gault & Lepore, 2009). Según Ochoa & Montes de Oca (2004), la transparencia y la rendición de cuentas son nociones aliadas, pero que no deben confundirse. La transparencia no implica un acto de rendir cuentas a un destinatario específico, sino simplemente la de colocar la información de sus decisiones y acciones en "vitrina pública". Por otro lado, la rendición de cuentas si denota dicha obligación, exigiendo a los gerentes o gobernantes el que informe y expongan dicha información.

Resulta fundamental para la transparencia, que las organizaciones y sus gerentes estén obligados a rendir cuentas sobre sus actos, pues tanto el resto de los agentes internos, como externos a la empresa tienen derecho de conocer el por qué se están tomando las decisiones o las acciones que se realizan (Murayama, 2007).

A manera de resumen, en un entorno de transparencia y rendición de cuentas, la empresa proporciona la información a la que se tiene derecho y se hace responsable de las decisiones que toma. Una empresa transparente y que rinde cuentas en el corto o largo plazo, logra sostenerse en el largo plazo. Por otra parte, en un entorno corrupto tampoco hay la formalidad que debiera darse en un mercado transparente, apegado a leyes, normas y reglas. La transparencia favorece una distribución eficiente de recursos. Un entorno no transparente y que no rinde cuentas, genera costos alternos que terminan pagando las empresas, el mercado y la sociedad.

Finalmente, se afirma que la falta de transparencia y rendición de cuentas en la organización 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 así como el limitar 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.

Factores vinculados a la transparencia y rendición de cuentas

De acuerdo con investigaciones realizadas sobre la transparencia y la rendición de cuentas, este tema se está convirtiendo en objeto de estudio de investigadores del ámbito organizacional. En razón de ello, es preciso estudiar qué factores de la vida organizacional intervienen en ella, tal como lo muestran por Arredondo, De la Garza y Vázquez (2014):

El **diálogo** dentro de los procesos de transparencia y la rendición de cuentas 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 futuros de la organización (Arellano Gault, 2007). Por ello, el fomento del diálogo interno y externo de la organización puede llegar a ser interpretado como un sinónimo de transparencia y rendición de cuentas en la administración de las organizaciones tanto públicas como privadas (Ferrer & Clemenza, 2006).

La **normatividad** se fundamenta en el principio de vigilancia y castigo y se refleja en instrumentos y mecanismos utilizados por una instancia interna o externa a la organización, que impone dicha vigilancia sobre los actores y supervisa su comportamiento. Para Arellano Gault (2007), la normativa puede ser exigida por organismos públicos a la empresa o institución o por parte de la propia empresa como parte de sus controles organizacionales internos.

La **equidad** se refiere a 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.

La **no corrupción interna**, exige un comportamiento ético de parte de quienes colaboran con la organización, y acorde a los fines de la organización en la sociedad (Ferrer & Clemenza, 2006). Ferrer & Clemenza (2006), establece que toda organización debe contar con mecanismos de lucha anticorrupción, como parte de la sostenibilidad organizacional.

La **confidencialidad** implica cautela de no violentar la privacidad de la persona u organización. En aras de transparencia, las acciones de la organización no pueden violentar uno de los espacios más importantes del hombre: la privacidad (Sandoval, 2006). La confidencialidad no debe transgredir los vínculos, la primacía debe ser garantizada y protegida, pero sobre todo reglamentada (Sandoval, 2006).

La **integridad** organizacional, según Ballvé & Debeljuh (2006), puede implicar la dimensión organizacional, es decir que se opere de manera recta e incorruptible o a nivel individual, que se refiera a las conductas de las personas específicas.

La **lealtad**, puede darse tanto de los trabajadores para con la empresa, de la organización para con los trabajadores o bien, de los clientes o actores externos para con la organización. Buitrago & Valencia (2007), exponen que la lealtad es fundamentalmente un vínculo y una relación emocional entre los

actores que intervienen con la organización, pues la empresa y sus gerentes buscan lealtad tantos de sus clientes, como de sus empleados.

De esta manera, la transparencia puede ser abordada a partir de estas variables, mismas que se han considerado significativamente trascendentes por la relación directa o indirecta que suelen tener con el proceso de transparencia organizacional.

Estudio empírico

El constructo transparencia y rendición de cuentas es un concepto surge del espacio público, pero que no es exclusivo de él; hoy en día el sector privado también está interesado en estos temas, ya que la transparencia y la rendición de cuentas dentro de la vida interna de la organización y su relación con los stakeholders ayuda a mejorar a la empresa. En estos conceptos intervienen fenómenos que no son observables de forma directa pero que sí son medibles a través de indicadores y/o comportamientos (Kerlinger & Lee, 2002).

Tomando como base el marco teórico, se propone que la transparencia y rendición de cuentas, como constructo, podría ser el resultado de la articulación entre el diálogo y variables resumidas como el ethos organizacional.

La transparencia y la rendición de cuentas no sólo dependen de las políticas definidas por la organización sino de la capacidad de la organización para fortalecer su ethos institucional (la no corrupción, la normatividad, la equidad, la confidencialidad, la integridad y la lealtad) y su capacidad dialógica, para resolver sus diferencias. Es preciso entender qué elementos constituyen este fenómeno y sus relaciones de causalidad, lo cual es posible mediante el análisis de modelos de ecuaciones estructurales.

De acuerdo a Ruiz, Pardo & San Martín (2012), los modelos de ecuaciones estructurales forman parte de los modelos estadísticos multivariantes que permiten estimar el efecto y las relaciones entre múltiples variables. Los modelos de ecuaciones estructurales presentan una mayor flexibilidad que los modelos de regresión ya que permiten incluir errores de medida tanto en las variables criterio (dependientes) como en las variables predictoras (independientes), funcionan como varios modelos de análisis factorial que además presentan los efectos directos e indirectos entre los factores. Tomando como base su gran potencialidad se decidió emplear este tipo de modelo estadístico.

Tales modelos son útiles para estudiar relaciones causales de tipo lineal sobre los conceptos bajo estudio. Casas (2013, p. 1) afirma que estos modelos no prueban la causalidad, “pero ayudan al investigador en la toma de decisiones, rechazando las hipótesis causales que se contradicen con los datos, esto es,

con la estructura de covarianzas o correlaciones subyacente entre las variables".

Los modelos causales surgen con el objeto de estudiar el análisis de senderos (path analysis) a través de ellos se estudia el efecto de unas variables consideradas como causas sobre otras tomadas como efectos (Batista & Coenders, 2000). El objeto de este artículo es estudiar cómo las variables causales ethos organizacional y capacidad de dialógica en una organización (variables explicativas) afectan o inciden en la transparencia y rendición de cuentas (variable explicada).

De acuerdo con la literatura, el modelo de ecuaciones estructurales es una de las herramientas para análisis de relaciones causales entre constructos. Mediante esta metodología es posible confirmar si las teorías causales de la transparencia y la rendición de cuentas son comprobadas en la realidad. El modelo teórico propuesto es contrastado con el conjunto de variables observadas en la realidad y a partir de ello, se comprueba en qué grado hay consistencia entre el modelo propuesto y el modelo real (Rodríguez, 2004).

El análisis multivariante del presente estudio se lleva a cabo con el paquete estadístico AMOS de SPSS. El modelo teórico propuesto para la transparencia y la rendición de cuentas es validado a partir de los índices que determinan si el modelo presenta un ajuste adecuado o no. Además de lo anterior, el modelo de ecuaciones estructurales tiene la capacidad de representar incluso conceptos no observados en estas relaciones y arrojar la medida de error en los procesos de estimación (Kerlinger & Lee, 2002).

Hipótesis de investigación

Tomando como referencia que la metodología permite confirmar las teorías causales propuestas, se plantearon siguientes hipótesis de investigación:

H1: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *no corrupción interna*
H2: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *normatividad*
H3: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *equidad*
H4: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *confidencialidad*
H5: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *integridad*
H6: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: lealtad
H7: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *no corrupción interna*

H8: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *normatividad*
H9: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *equidad*
H10: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *confidencialidad*
H11: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *integridad*
H12: La capacidad dialógica es influida directa y positivamente por la variable latente: *lealtad*
H13: La transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la variable latente: *capacidad de diálogo.*

Tomando como referencia el planteamiento teórico del modelo, los constructos diálogo y aquellas que forman parte del ethos organizacional son variables latentes explicativas que se construyen a través de la serie de variables observables (ítems del cuestionario). La transparencia y rendición de cuentas es la variable dependiente o explicada por las primeras.

Metodología

Se aplicó el cuestionario de transparencia y rendición de cuentas a 169 individuos que ocupan puestos de mando en diversos tipos de empresas. El diseño de la investigación es no experimental transeccional, pues se careció del control de cualquier variable y el cuestionario se aplicó por única vez en el período de abril de 2012.

Selección de los casos de empresas

El estudio se realizó en un conjunto colaboradores de nivel gerencial de empresas quienes cursaron un seminario sobre ciudadanía y cultura de la legalidad. Los sujetos participantes fueron invitados a colaborar de forma voluntaria. El colectivo de empresas participantes representaron los sectores públicos y privados, nacionales y transnacionales, tanto de empresas grandes y PYMES.

Instrumento de investigación

El instrumento de investigación para medir la transparencia (ver anexo 1) fue diseñado, adaptado y validado por Arredondo, De la Garza y Vázquez (2014) a partir de los hallazgos de Halter et al (2009). Los autores realizaron en ese estudio un análisis factorial previo para verificar la presencia de variables latentes. El total de la varianza explicada de los ocho factores que ellos identificaron fue de 72.45%.

El listado de las variables latentes detectadas en el análisis factorial que realizaron se muestra a continuación. Bajo cada variable latente, se listan un

ejemplo de los primeros dos items que fueron asociados a tales factores. El cuestionario completo, con sus cargas factoriales puede ser consultado en Arredondo, De la Garza y Vázquez (2014).

TRANSPARENCIA Y RENDICIÓN DE CUENTAS (Alpha de Cronbach .896):

a) La empresa/institución promueve la transparencia y la rendición de cuentas con las entidades externas: clientes, proveedores, gobierno y comunidad
b) Los acuerdos a los que llega la empresa/institución, se que los va a cumplir

DIÁLOGO (Alpha de Cronbach .882):

a) Cuando hay desacuerdos, la empresa/institución dialoga con su personal para llegar a una solución justa
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

NORMATIVIDAD (Alpha de Cronbach .881)

a) La empresa/institución en donde laboro cumple con los estándares de calidad de sus productos y o servicios
b) La empresa/institución cuenta con códigos de ética, normas y políticas claras y éstos suelen aplicarse

EQUIDAD (Alpha de Cronbach .804)

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
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

NO CORRUPCIÓN INTERNA (Alpha de Cronbach .844)

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"
b) Hacer favores "indebidos" es parte de la forma de operar del personal de esta empresa/institución

CONFIDENCIALIDAD (Alpha de Cronbach .864)

a) En las relaciones con clientes y proveedores (o ciudadanos), la empresa/institución mantiene la confidencialidad de la información
b) Ante las relaciones con el personal, la empresa/institución mantiene la confidencialidad de la información

INTEGRIDAD (Alpha de Cronbach .663)

a) La empresa/institución no solo se interesa de cumplir con lo legal, sino también basa sus decisiones en criterios éticos
b) Aquellos colaboradores aceptan mordidas/regalos indebidos/sobornos se le aplican las consecuencias acorde a la falta

LEALTAD (Alpha de Cronbach .590)

a) Mantener una relación leal y duradera con el personal es importante para la empresa/institución
b) Mantener una relación leal y duradera con clientes/proveedores (o ciudadanos) es importante para la empresa/institución

A partir de este estudio previo en donde se establece la existencia de relaciones latentes inmersas en el conjunto de variables observadas y agrupadas en constructos sustentados teóricamente, se procedió a estudiar la relaciones causales presentes entre las variables latentes encontradas (Kerlinger & Lee, 2002).

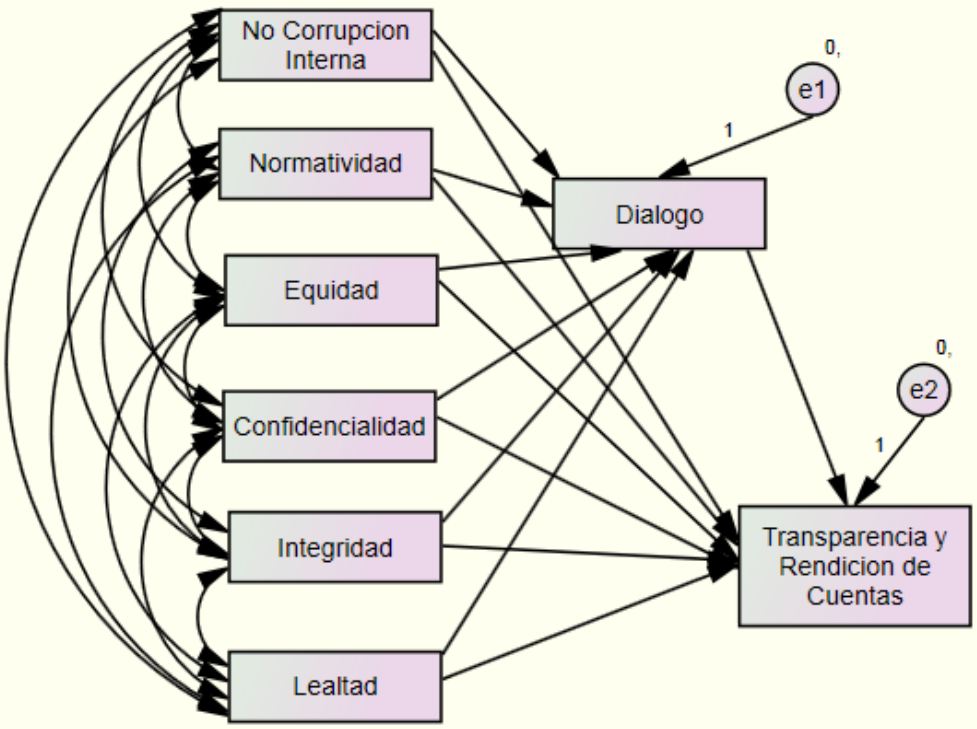

Figura I. Modelo propuesto de transparencia y rendición de cuentas

El modelo que se presenta en la figura I, es el modelo propuesto, el cual representa las relaciones conceptuales entre las variables explicativas que constituyen el *ethos organizacional*: no corrupción interna, la normatividad, la

equidad, la confidencialidad, la integridad, la lealtad y la capacidad dialógica y la forma en la que se relacionan con la variable explicada *transparencia y rendición de cuentas.*

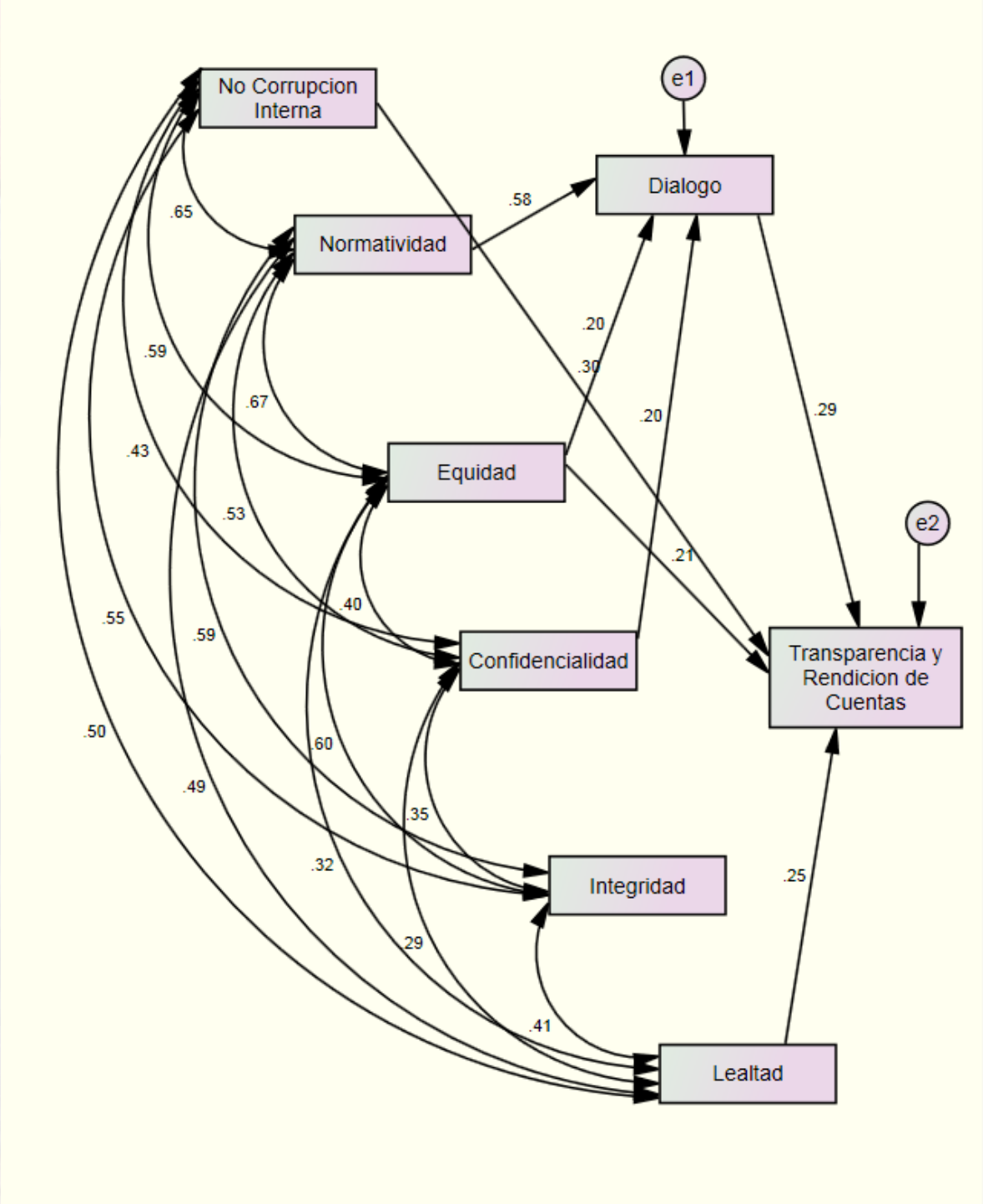

Figura II. Modelo ajustado de transparencia y rendición de cuentas

El modelo que se presenta en la figura II, es el modelo ajustado que cumple con los parámetros de bondad de ajuste acorde a los niveles de aceptación y muestra las relaciones causa-efecto encontradas entre los diferentes constructos que forman parte del estudio.

Índices de ajuste absoluto

Una bondad de ajuste adecuada confirma que el modelo es viable, de lo contrario un ajuste inadecuado no sostiene la propuesta el modelo. En la caso de este estudio, un modelo con una bondad de ajuste adecuada confirmaría que sí hay causalidad del ethos organizacional y el diálogo en la transparencia y rendición de cuentas de la organización. El ethos organizacional y el diálogo está representado por una serie de variables observables que dan forma a los constructos o factores subyacentes (Batista & Coenders, 2000).

Para la validación del modelo de transparencia y rendición de cuentas se considera evaluar los índices de bondad de ajuste que proporciona el AMOS, clasificados como: ajuste global, comparativo y de parsimonia (Cequea y Rodríguez-Monroy, 2012). Es necesario considerar en el estudio diversos índices, ya que uno solo no es suficiente para aceptar el modelo (Kerlinger & Lee, 2002).

En la tabla I se presentan los principales indicadores de ajustes del modelo que soportan la validez del mismo, tomando como referencia los criterios presentados por Hooper, Coughlan & Mullen (2008).

Los **índices de ajuste absoluto** determinan que tan bien un modelo a priori se ajusta a la muestra de datos y demuestra si el modelo propuesto tiene un ajuste superior. Estas medidas proveen de indicadores fundamentales para validar que tan bien el modelo se ajusta a los datos. A diferencia de los índices de ajuste incremental (o comparativo), su cálculo no se basa en la comparación con un modelo base, sino que es una medida que muestra que tan bueno es el modelo ajustado en comparación con ningún modelo.

Se incluyen en este estudio los índices:

- Chi-Cuadrada (Chi-Squared test), es la medida tradicional para evaluar el ajuste del modelo; evalúa la magnitud de la discrepancia la muestra y la matriz de covarianza ajustada, el criterio de aceptación es una significancia menor a 0.05 (Barrett, 2007)
- RMSEA (Root mean square error of approximation), este índice se ha convertido en uno de los indicadores que mejor validan el índice de bondad de ajuste, dada su sensibilidad del número de parámetros estimados en el modelo, y el criterio de aceptación del modelo es que el valor superior debe ser menor a 0.08) (MacCallum et al, 1996).

Índices de ajuste incremental (o comparativo)

Son identificados como índices de ajuste incremental o comparativos (Miles & Shevlin, 2007) o también conocidos como índices de ajuste relativos (McDonald and Ho, 2002). Comparan el ajuste respecto a otro modelo de peor ajuste. Para ese indicador, la hipótesis nula es que todas las variables son no-correlacionadas (McDonald and Ho, 2002). Se incluirán en este estudio los siguientes índices: Índice de ajuste normalizado (NFI, Normed Fit Index); Índice de ajuste relativo (RFI, Relative Fit Index); Índice de ajuste incremental (IFI, Incremental Fit Index); Índice de Tucker Lewis (TLI, Tucker-Lewis); Índice de ajuste comparativo (CFI, Comparative Fit Index).

Índice de ajuste por parsimonia

Son índices que valoran el ajuste respecto al número de parámetros utilizados, sin embargo no hay claridad de los umbrales de aceptación, por lo que estos índices deben ser referidos en conjunto con otros índices de ajuste. Estos índices penalizan la complejidad del modelo, arrojan un valor de índice ajustado que es considerablemente más bajo que otros índices de bondad. Se emplearán para este estudio: Índice de ajuste normalizado por parsimonia (PNFI, Parsimonious Normed Fit Index) y el Índice de ajuste comparativo por parsimonia (PCFI Parsimony Comparative Fit Index).

AJUSTE ABSOLUTO	Valor de aceptación	Valor del modelo	Decisión
Chi-Cuadrada	p>0.05	0.435	Aceptable
Razón de Chi-Cuadrada	<2	0.983	Aceptable
AJUSTE INCREMENTAL/COMPARATIVO			
Índice de ajuste normalizado (NFI, Normed Fit Index)	0=Ajuste pobre 1=Muy buen ajuste ((>=0.95))	0.990	Aceptable
Índice de ajuste relative (RFI, Relative Fit Index)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	0.940	Aceptable
Índice de ajuste incremental (IFI, Incremental Fit Index)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	1.000	Aceptable
Índice de Tucker Lewis (TLI, Tucker-Lewis)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	1.001	Aceptable
Índice de ajuste comparative (CFI, Comparative Fit Index)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	1.000	Aceptable
AJUSTE POR PARSIMONIA			
Índice de ajuste normalizado por parsimonia (PNFI, Parsimonious Normed Fit Index)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	0.165	Ajuste pobre
Índice de ajuste comparativo por parsimonia (PCFI Parsimony Comparative Fit Index)	0=Ajuste Pobre 1=Muy buen ajuste (>=0.95)	0.167	Ajuste pobre

Tabla I. Índices de ajuste del modelo transparencia y rendición de cuentas

En general, como se puede observar en la Tabla I, de los 9 índices de ajuste evaluados, 7 apoyan la aceptación del modelo. De acuerdo a los índices de ajuste absoluto incremental, el modelo de transparencia y rendición de cuentas es aceptado, no así para el índice por parsimonia, que cuestiona el número de parámetros empleados.

Validación de hipótesis

Las hipótesis H1, H3 y H6 *son corroboradas*, la transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por las variables latentes: no corrupción interna, equidad y lealtad.

La hipótesis H2, H4 y H5 *no son corroboradas*, la transparencia y rendición de cuentas no es influida directamente por las variables latentes: normatividad, confidencialidad e integridad.

Las hipótesis H8, H9 y H10 *son corroboradas*, la capacidad dialógica es influida directa y positivamente por las variables latentes: normatividad, equidad y confidencialidad.

La hipótesis H1, H11 y H12 *no son corroboradas*, la capacidad dialógica no es influida directamente por las variables latentes: no corrupción interna, integridad y lealtad

La hipótesis H13 *es corroborada*, la transparencia y rendición de cuentas es influida directa y positivamente por la capacidad dialógica de la organización

Análisis de resultados

Un primer aspecto interesante que se presenta el modelo es ver cómo las variables latentes: la no corrupción interna, la normatividad, la equidad, la confidencialidad, la integridad, la lealtad y la capacidad dialógica forma constructos a partir de las variables observables y muestran relaciones significativas en uno y otro sentido entre la mayoría de ellas.

De las anteriores hipótesis llama la atención que la normatividad y la confidencialidad, influyan sobre la transparencia y la rendición de cuentas, pero solo de forma indirecta, a través de la capacidad dialógica de la organización. El respeto a las normas, políticas, estándares y códigos de la organización y el mantener la información confidencial de clientes, proveedores y colaboradores no tiene que ver directamente con la transparencia y la rendición, pero sí de forma indirecta cuando se tienen que discutir mediante el diálogo las diferencias en la vida organizacional.

Otro hallazgo interesante del modelo es que la equidad es el único constructo que sí influye en el diálogo de forma directa y también influyen en la transparencia y la rendición de cuentas. Al parecer la equidad es un tema que se dialoga en la vida organizacional pero también se presenta como parte de los hábitos transparentes y sobre los que se rinden cuentas en el entorno organizacional.

En el modelo es interesante apreciar que la integridad no tiene que ver directamente con la capacidad dialógica de la organización ni con la

transparencia y rendición de cuentas, ya que su influencia es indirecta, y se da a través de la no corrupción interna. En otras palabras, aparentemente el tema de la integridad es un constructo que tiene que ver con la conciencia propia del colaborador, es algo que no se dialoga ni se rinde cuentas en primera instancia, es una posición personal, y se refleja en ser una persona congruente en lo que piensa y actúa.

Finalmente, el modelo aporta que sólo la equidad, la no corrupción interna, la lealtad y el diálogo tienen un efecto directo sobre la variable explicada transparencia y rendición de cuentas. Es decir, aquellas empresas que se interesen en ser más transparentes y favorecer una actitud hacia la rendición de cuentas deben hacer especial énfasis en dichas variables causales.

Conclusiones

A través de un modelo estructural se muestra cómo los diferentes constructos tienen una incidencia significativa en la transparencia y rendición de cuentas, ya sea de forma directa o indirecta. Finalmente, uno de los aspectos más interesantes del modelo es que sitúa al diálogo, la lealtad, la equidad y la no corrupción interna son vías directas para favorecer la transparencia y rendición de cuentas. Aquellas empresas que se interesen en integrar estos últimos conceptos a la vida organizacional, además de afianzar las diversas variables que dan forma a la ética de la empresa, deberán abrir espacios para fomentar la capacidad dialógica de la empresa y resolver las diferencias que de forma habitual surgen en la vida organizacional. Como conclusión general, trabajar en un ethos organizacional formado por *la no corrupción interna, la normatividad, la equidad, la confidencialidad, la integridad y la lealtad* y tener apertura *al diálogo* favorecerá la transparencia y la rendición de cuentas en la vida organizacional que se puede identificar un camino por recorrer para llegar a ese fin.

Limitantes

Es necesario ampliar esta investigación para incluir más empresas de diversas categorías. El modelo propuesto, si bien mejorable, particularmente en su parsimonia, puede funcionar como un punto de partida para nuevas investigaciones. Los resultados de esta investigación son una aproximación para modelar cómo los conceptos de la transparencia y la rendición de cuentas pueden ser desplegadas en la vida organizacional,. Estos resultados pueden ser de interés tanto para empresas públicas y privadas que estén valorando la conveniencia de implementar programas orientados a un *ethos organizacional* y comprender sus interrelaciones en la vida organizacional.

Referencias

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, enero-junio, 2009, pp. 11-30. Pontificia Universidad Javeriana, Colombia.

Andrade Castro, J. A., & Yedra Hernández, Y. (2007). Sistemas trasparentes para gobiernos electrónicos eficientes. (U. d. Zulia, Ed.) *Enl@ce: Revista Venezolana de Información, tecnología y conocimiento , 4* (2), 81-95.

Arellano Gault, D., & 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.

Arellano, D. (2011). La transparencia desde la teoría de las organizaciones. *Ponencias IFAI*

Argandoña, A. (2003). Private-to-private Corruption. *Journal of Business Ethics*; Oct 2003; 47, 3.

Arredondo-Trapero, F. G., De la Garza García, J., Vázquez-Parra, J. C. (2014) Transparencia en las organizaciones, una aproximación desde la perspectiva de los colaboradores. *Estudios Gerenciales;* (30), 408-418.

Ballvé, A. M., & Debeljuh, P. (2006). *Misión y valores. La empresa en busca de su sentido.* (1era. ed.). Buenos Aires: Gestion 2000.

Baraibar Diez, E., & Luna Sotorrío, L. (2012). Transparencia social e hipótesis del impacto social. Análisis en el IBEX35. (P. U. S.A., Ed.) *Universia Business Review* (36), 108-123.

Barrett, P. (2007), "Structural Equation Modelling: Adjudging Model Fit," *Personality and Individual Differences,* 42 (5), 815-24.

Batista, J. & Coenders, G. (2000) Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Cuadernos de Estadística* 6. La Muralla, España.

Bravo, R., Matute, J., & Pina, J. M. (2011). Efectos de la imagen corporativa en el comportamiento del consumidor. Un estudio aplicado a la banca comercial. (U. N. Colombia, Ed.) *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales , 21* (40), 35-51.

Buitrago, O. R., & Valencia, G. D. (2007). El papel de la lealtad en la construcción de redes sociales: una propuesta para la gerencia social de

empresas de servicios públicos dominiliarios. (U. ICESI, Ed.) *Estudios Gerenciales , 23* (104), 27-46.

Casas, M. (2013). Los modelos de ecuaciones estructurales y su aplicación en el Índice Europeo de Satisfacción del Cliente. *Asociación española de profesores universitarios de matemáticas para la economía y la empresa.* Recuperado de http://www.uv.es/asepuma/X/C29C.pdf

Cequea, M. y Rodríguez-Monroy, C. (2012). Productividad y factores humanos. Un modelo con ecuaciones estructurales. *Interciencia*, (37), 2, febrero, 2012, 121-127,

Chávez, C., Patraca, V. (2011). El comercio justo y la responsabilidad social empresarial. Reflexiones desde los sistemas de certificación autónoma. *Argumentos*, (24), 65, enero-abril, 2011, pp. 229-259 Universidad Autónoma Metropolitana – Xochimilco, Distrito Federal, México.

Fierro Alvídez, F. D. (2002). La ley federal de transparencia y acceso a la información pública gubernamental; naturaleza y su impacto en el futuro democrático de México. (L. d. Social, Ed.) *Revista Latina de Comunicación Social* (52), 1-6.

Ferrer, J., & Clemenza, C. (2006). Dimensión ética del liderazgo como transparencia del poder local. (U. d. Zulia, Ed.) *Multiciencias , 6* (1), 0.

Gálvez Rodríguez, M. d., Caba Pérez, M. d., & López Godoy, M. (2012). Responsabilidad social y transparencia on-line de las ONG: análisis del caso español. (S. e. Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Ed.) *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (74), 207-238.

Gopinath. (2008). Recognizing and Justifying Private Corruption. *Journal of Business Ethics.* (28), p. 747-754

Gordon Rapoport, S. (2011). Transparencia y rendición de cuentas de organizaciones civiles en México. (U. N. México, Ed.) *Revista Mexicana de Sociología , 73* (2), 199-229.

Halter, M.V., Coutinho, M.C. & Halter, B. 2009. Transparency to reduce corruption? *Journal of Business Ethics*. (84), p. 373-385.

Herranz, J. M. (2007). La gestión de la comunicación como elemento generador de transparencia en las organizaciones no lucrativas. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa*. Abril, Número 057, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Valencia, España. pp. 5-31

Hooper, D., Coughlan, J. & Mullen, M. R. (2008). "Structural Equation Modelling: Guidelines for Determining Model Fit." The Electronic Journal of Business Research Methods, (6), 1, 2008, pp. 53 - 60, recuperado de www.ejbrm.com

Kerlinger, F. & Lee, H. (2002) Investigación del Comportamiento. *Métodos de Investigación en Ciencias Sociales*. McGraw-Hill. México

Longinos, J., Arcas, N., Martínez, I. & Olmedo I. (2012). Transparencia, Gobierno Corporativo, y Participación: Claves para la implantación de un código de conducta en empresas de economía social. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, núm. 108, mayo-agosto, 2012, pp. 86-112 Université Abdelmalek Essadi. Madrid, España

MacCallum, R.C., & Browne, M.W., & Sugawara, H., M. (1996), "Power Analysis and Determination of Sample Size for Covariance Structure Modeling," *Psychological Methods*, 1 (2), 130-49.

Marcuello, C., Bellostas, A., Marcuello, C. & Moneva, J. M. (2007). Transparencia y rendición de cuentas de cuentas en las empresas de inserción. *CIRIEC-España. Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa.* Octubre, 059, Centro Internacional de Investigación e Información sobre la Economía Pública, Social y Cooperativa. Valencia, España. pp. 91-122

Martínez Díaz, M. E., & Heras Gómez, L. (2011). Transparencia gubernamental y acceso a la información en México (2002-2010): un analisis exploratorio. (U. A. México, Ed.) *Ciencia Ergo Sum , 18* (3), 297-306.

McDonald, R.P. & Ho, M.-H.R. (2002), "Principles and Practice in Reporting Statistical Equation Analyses," Psychological Methods, 7 (1), 64-82.

Medina, J., Lavín, J., Mora, A., & De la Garza, I. (2011). Influence of information technology management on the organizational performance of the small and medium-sized enterprises. (U. N. Colombia, Ed.) *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales , 21* (42), 129-138.

Miles, J. & Shevlin, M. (2007), "A time and a place for incremental fit indices," *Personality and Individual Differences*, 42 (5), 869-74.

Murayama, C. (2007). Obligaciones de transparencia en las universidades. (I. d. Educación, Ed.) *CPU-e, Revista de Investigación Educativa* (4), 1-8.

Ochoa Henríquez, H., & Montes de Oca, Y. (2004). Rendición de cuentas en la gestión pública: Reflexiones teóricas. (U. d. Zulia, Ed.) *Revista Venezolana de Gerencia , 9* (27), 455-472.

Pacheco Bailón, F. (junio-septiembre de 2002). Verdades a medias: acerca de la Ley de Transparencia Gubernamental mexicana. (L. d. Social, Ed.) *Revista Latina de Comunicación Social*

Pzá Tomás, O. (1997). La transparencia de informacion como base del contrato federal: una propuesta para México. (F. L. Sociales, Ed.) *Perfiles Latinoamericanos* (10), 125-138.

Quintanilla Mendoza, G. (2012). e-transparencia y e-rendición de cuentas en los sitios web mexicanos. (U. A. México, Ed.) *Espacios Públicos , 15* (34), 95-119.

Restrepo-Botero, D. I. (2012). Descentralización para la equidad. (A. El Colegio Mexiquense, Ed.) *Economía, Sociedad y Territorio , 12* (40), 793-821.

Rodríguez, L. (2004) Los Modelos de Ecuaciones Estructurales. *Anuario de Pedagogía*.

Ruiz Lozano, M., Tirado Valencia, P., & Morales Gutiérrez, A. (2008). Transparencia y calidad de la información económico-financiera en las entidades no lucrativas. Un estudio empírico a nivel andaluz. (S. e. Centre International de Recherches et d'Information sur l'Economie Publique, Ed.) *CIRIEC-España, Revista de Economía Pública, Social y Cooperativa* (63), 253-274.

Ruiz, M. A., Pardo, A. y San Martín, R. (2012). Modelo de Ecuaciones Estructurales. Papeles del Psicólogo, 2010. (31),1, pp. 34-45. Recuperado de http://www.cop.es/papeles

Sandoval, E. (2006). Visibilidad, privacidad y transparencias: los limites de la comunicación. (I. T. Monterrey, Ed.) *Global Media Journal , 3* (6), 0.

Sour Vargas, L. (2007). Evaluando al gobierno electrónico: avances en la transparencia de las finanzas públicas estatales. (A. El Colegio Mexiquense, Ed.) *Economía, Sociedad y Territorio , VI* (23), 613-654.

Suárez Tirado, J. (2007). Relaciones entre organizaciones y stakeholders: necesidad de una interacción mutua entre los diversos grupos de interés. (U. N. Colombia, Ed.) *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales , 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, vol. 39, núm. 154, julio-septiembre, 2008, pp. 37-60, Universidad Nacional Autónoma de México, Distrito Federal, México.

Transparencia Internacional (2012). A look at the Corruption Perceptions Index 2012. Recuperado de http://www.transparency.org/news/feature/a_look_at_the_corruption_perceptions_index_2012

Uvalle, R. (2007). Gobernabilidad, transparencia y reconstrucción del Estado. (U. A. México, Ed.) *Convergencia. Revista de Ciencias Sociales , 14* (45), 47-74.

Villanueva, E. (2011). Aproximaciones conceptuales a la idea de transparencia. Ponencias. IFAI.

Weiss Belalcázar, A. (2003). Responsabilidad social de las empresas en una sociedad de "afectados" (stakeholder society). (U. N. Colombia, Ed.) *Innovar. Revista de Ciencias Administrativas y Sociales* (22), 43-54.