



Diversidad de género e independencia en el directorio y su impacto en la rentabilidad y morosidad en los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia

Trabajo de investigación presentado en satisfacción parcial de los requerimientos para obtener el grado de Magíster en Finanzas por:

Gonzalo Gastón Balvin Benavides 2012165

Denisse Irene Calderón Castillo 1902543

Astrid Carolina Yataco Grandez 1911638

Programa de la Maestría de Finanzas 2020-2

Lima, 12 de mayo del 2023

Entrega final

INFORME DE ORIGINALIDAD

6%

INDICE DE SIMILITUD

7%

FUENTES DE INTERNET

3%

PUBLICACIONES

7%

TRABAJOS DEL
ESTUDIANTE

FUENTES PRIMARIAS

1

Submitted to Universidad ESAN -- Escuela de
Administración de Negocios para Graduados

Trabajo del estudiante

6%

Excluir citas Activo

Excluir bibliografía Activo

Excluir coincidencias < 2%

Este trabajo de investigación

Diversidad de género e independencia en el directorio y su impacto en la rentabilidad y morosidad en los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia.

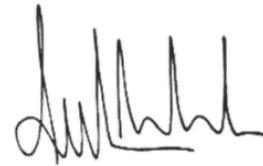
ha sido aprobado.



Jorge Guillén Uyen PhD (Jurado)



Luis Chávez Bedoya PhD (Jurado)



Alfredo Mendiola Cabrera PhD (Asesor)



Carlos Aguirre PhD (Asesor)

ESAN Graduate School of Business - 2023

DEDICATORIAS

A mi abuelo, aún trato de seguir tu ejemplo.

A mi madre y a mi hermano, sin ustedes esto no hubiera sido posible.

A Erika, haces de mí una mejor persona cada día.

Gracias

Gonzalo Gastón Balvín Benavides

A Dios por permitirnos alcanzar esta meta. Dedico este logro a mi amado esposo, mi valioso hijo y a mi querida madre, como muestra de gratitud por su amor incondicional, apoyo constante y por ser mi fuente de inspiración y fortaleza a lo largo de este desafiante camino.

Denisse Irene Calderón Castillo

Dedico esta tesis a Dios, por permitirme concluir con este proceso de obtener uno de mis anhelos más deseados como toda profesional. A mis dos ángeles, mis abuelitos; Zoila y José, que desde allá arriba guiarán siempre mis pasos.

A mis padres, por inculcarme la importancia del querer ser mejor cada día. A mi querido hermano, Ni, por ser mi eterno compañero de vida y que con tus palabras me hacías sentir orgullosa de lo que soy y de lo que te puedo enseñar.

A MSC, que sin tu ayuda nada de esto hubiera sido posible, gracias por confiar en mí. Y por supuesto para aquella persona especial, que siempre estuvo y estará ahí, esto va por ti.

Astrid Carolina Yataco Grández

AGRADECIMIENTOS

Agradecemos a nuestros asesores Alfredo Mendiola Cabrera PhD y Carlos Aguirre Gamarra PhD quienes nos brindaron su apoyo y orientación a lo largo de todo el proceso de elaboración de nuestro trabajo de investigación. Su compromiso, experiencia y dedicación han sido esenciales para lograr el éxito en nuestra tesis.

GONZALO GASTÓN BALVIN BENAVIDES

Magister en Finanzas de ESAN y Máster en Gerencia Bancaria y Financiera de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Profesional con 7 años de experiencia en el rubro de tecnología de proceso en las áreas de ventas y de procesos internos. Cuento con alta capacidad de análisis y de resolución de problemas. Experiencia en la mejora de procesos y optimización de costos. Actualmente direccionando mi carrera hacia las finanzas corporativas, rubro en el cual estoy enfocado a especializarme y crecer profesionalmente. Fuertes habilidades de comunicación y de organización de equipos de trabajo.

FORMACIÓN

2020-2022	ESAN Graduate School of Business Magister en Finanzas.
2020-2022	Universidad Pompeu Fabra de Barcelona – España Máster en Gerencia Bancaria y Financiera
2004-2008	Universidad de Lima Ingeniero Industrial

EXPERIENCIA

Oct. 2014 – Jul. 2015 IBM

Representante de Ventas para Socios de Negocios

- Proporcionar un servicio y soporte excepcionales a los socios de negocios de IBM, incluyendo
 - Cotizar y generar los contratos de venta de servicios.
 - Renovar los contratos vencidos
 - Generar y mantener buenas relaciones con ellos
- Conducir el proceso de ventas desde la identificación de oportunidades hasta la emisión y firma de contratos mientras se busca nuevas oportunidades de negocios.
- Colaborar con equipos de diferentes unidades de negocio para identificar nuevas oportunidades de negocios.

Sep. 2009 – Oct. 2014 IBM

Analista de Operaciones

- Servir como el principal punto de contacto para equipos de múltiples países para garantizar procesos internos eficientes en la gestión de contratos, incluyendo:
 - Seguimiento y control del registro de contratos, firma y facturación.
- Impulsar iniciativas de mejora de procesos para optimizar la eficiencia y precisión de las operaciones.
- Realizar análisis mensuales de ingresos para garantizar el reconocimiento correcto de ingresos.
- Proporcionar soporte y resolución de problemas internos y externos para los clientes.
- Monitorear y controlar los KPI del proceso para garantizar el cumplimiento e identificar oportunidades de mejora.

Ene. 2008 – Sep. 2009 IBM

Soporte de ventas y operaciones

- Facilitar el proceso de generación y aprobación de casos de precios.
- Garantizar el registro y aprobación oportunos de los contratos firmados.
- Proporcionar apoyo general al equipo.

ASTRID CAROLINA YATACO GRÁNDEZ

Magíster en Finanzas de ESAN y Máster en Gerencia Bancaria y Financiera de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona, con experiencia en el sector público en temas relacionados a gestión pública, planeamiento y presupuesto público, contrataciones con el estado, resolución de problemas y manejo de situaciones críticas. Compromiso con el impacto de la gestión, orientación a resultados y trabajo en equipo. Alta capacidad de adaptación, manejo de relaciones interpersonales, análisis y dispuesta a afrontar retos.

FORMACIÓN

2020-2022	ESAN Graduate School of Business Magister en Finanzas.
2021-2022	Universidad Pompeu Fabra de Barcelona – España Máster en Gerencia Bancaria y Financiera
2012-2016	Universidad Católica Santo Toribio de Mogrovejo Licenciada en Administración de Empresas

EXPERIENCIA

2021- Actualidad	PODER JUDICIAL Administrador de la Segunda Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria <ul style="list-style-type: none">▪ Conducción en la elaboración, evaluación y modificación del planeamiento estratégico y operativo de la Segunda Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria periodo 2023-2025.▪ Preparación de la evaluación económica y financiera en función de las proyecciones realizadas para el periodo de 2023-2025.▪ Preparación del reporte mensual del POI referente al avance como Segunda Sala de Derecho Constitucional Social Transitoria.▪ Analizar, desarrollar, evaluar y actualizar las metodologías e indicadores referidos a los Módulos Corporativos Laborales de las CSJ que se encuentran dentro del ámbito del Programa Presupuestal 0099, para lograr una mejor evaluación de su impacto en la celeridad de los procesos judiciales laborales.▪ Elaborar reportes sobre los Módulos Corporativos Laborales, para la toma de decisiones por parte del Programa Presupuestal 0099: Celeridad de los procesos judiciales laborales, tomando como fuente las bases de datos del Poder Judicial.
2019- 2021	MINISTERIO DE DEFENSA Analista I de ejecución presupuestal <ul style="list-style-type: none">▪ Preparar la evaluación económica y financiera de acuerdo con la disponibilidad de recursos de los centros de costos.▪ Conducir la formulación, evaluación y modificación del PEI y POI en coordinación con los distintos departamentos que conforman la Dirección General de Administración.▪ Monitorear permanente del sistema Central de Compras Públicas- PERU COMPRAS.
2018-2019	FUERZA AEREA DEL PERU Especialista en presupuesto <ul style="list-style-type: none">▪ Coordinar con las diferentes áreas usuarias para atención de sus requerimientos y proyecciones económicas-financieras.▪ Elaborar un análisis de gastos financieros de acuerdo con el marco presupuestal.

DENISSE IRENE CALDERON CASTILLO

Magister en Finanzas de ESAN y Máster en Gerencia Bancaria y Financiera de la Universidad Pompeu Fabra de Barcelona. Profesional con 10 años de experiencia en el área operativa de entidades financieras de los cuales por 8 años me he desempeñado como jefe de Banca de Servicios en Mibanco, realizando funciones de control operativo y administrativo en una agencia asignada en la cual tenía a cargo un equipo de colaboradores. Cuento con una alta capacidad de desempeño personal y profesional de trabajo bajo presión, liderazgo, trabajo en equipo, comunicación efectiva, planificación y cumplimiento de objetivos.

FORMACIÓN

2020-2022	ESAN Graduate School of Business Magister en Finanzas.
2020-2022	Universidad Pompeu Fabra de Barcelona – España Máster en Gerencia Bancaria y Financiera
2001-2006	Universidad nacional de Piura Titulada en Contabilidad

EXPERIENCIA

Mayo 2011 – mayo 2019 MIBANCO – BANCO DE LA MICROEMPRESA S.A.
JEFE DE BANCA DE SERVICIOS I

Funciones: Dirigir la gestión operativa de la Agencia y sus respectivas Oficinas a cargo, realizando un adecuado control de procesos y riesgos operativos-administrativos, a través de la conducción de un equipo de colaboradores.

Logros:

- Al implementar diferentes mecanismos de control en el área, logré obtener resultados operativos satisfactorios en las auditorías internas de todas las agencias bajo mi responsabilidad.
- Alterna de Supervisora Regional de Operaciones de la Región Norte (Piura-Tumbes), realizando visitas de supervisión en las diferentes agencias de la región y reemplazándola en periodos de vacaciones.

Set 2008 – mayo 2010 CAJA MUNICIPAL DE AHORRO Y CREDITO DE PIURA SAC
ASISTENTE DE OPERACIONES

Funciones: Atender a los clientes en sus transacciones financieras, brindando una excelente atención y promoviendo los productos y servicios de la institución.

Logros:

- Brindé una asistencia satisfactoria a mi superior en sus labores como supervisor de operaciones, lo cual contribuyó a obtener buenos resultados en las visitas de auditoría.

Jul 2006 – jul 2008 BANCO DE LA NACIÓN
PRACTICAS PROFESIONALES- AREA CONTABILIDAD

Funciones: Revisar la documentación de las operaciones realizadas por las agencias dependientes y apoyar al jefe del área de contabilidad en las tareas de control del activo fijo, pago a proveedores mediante y la emisión de cheques de gerencia del banco.

Logros:

- La organización realizada de la totalidad de la documentación del área contable del banco permitió un mayor control y revisión, lo cual contribuyó a mejorar el desempeño de las funciones correspondientes a dicha área.

Índice General

Índice de Tablas	xii
Índice de Figuras.....	xiii
Resumen Ejecutivo	xiv
1. Capítulo I. Fundamentos de la investigación	1
1.1. Introducción	1
1.2. Objetivos de la investigación	3
1.2.1. Objetivo General.....	3
1.2.2. Objetivos específicos	3
1.3. Justificación	4
1.4. Contribución.....	5
1.5. Alcance de la investigación.....	6
2. Capítulo II. Marco metodológico	8
2.1. Modalidad de la investigación	8
2.2. Tipo de investigación	9
2.3. Formulación del esquema de trabajo	10
2.4. Técnicas e instrumentos de acopio de información	11
2.5. Técnicas de análisis e interpretación de la investigación.....	11
2.5.1. Regresión Lineal	12
2.5.2. Método de Datos de Panel	12
3. Capítulo III. Marco conceptual	14
3.1. Definición de la banca.....	14
3.2. Gobierno corporativo	15
3.3. La rentabilidad	16
3.3.1. La rentabilidad y la diversidad de género en el directorio.....	17
3.3.2. La rentabilidad y la independencia en el directorio	18
3.4. La morosidad.....	21
3.4.1. La morosidad y la diversidad de género en el directorio	21
3.4.2. La morosidad y la independencia en el directorio	22
3.5. Conclusiones del capítulo	25

4. Capítulo IV. Marco contextual	26
4.1. Estructura del sistema financiero en Perú Chile y Colombia.....	26
4.1.1. Sistema financiero peruano.....	26
4.1.2. Sistema financiero chileno.....	27
4.1.3. Sistema financiero colombiano.....	28
4.2. Morosidad en los países estudiados.....	29
4.3. Rentabilidad en los países estudiados.....	31
4.4. Principales regulaciones sobre Gobierno Corporativo.....	34
4.4.1. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Perú.....	34
4.4.2. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Chile.....	35
4.4.3. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Colombia.....	36
4.5. Comparaciones sobre diversidad de género e independencia entre los países.....	36
4.5.1. Diversidad de género.....	36
4.5.2. Independencia en los miembros del directorio.....	38
4.6. Conclusiones del capítulo.....	39
5. Capítulo V. Revisión de la literatura	41
5.1. Rentabilidad y diversidad de género en el directorio.....	42
5.2. Rentabilidad e independencia en el directorio.....	43
5.3. Morosidad y diversidad de género en el directorio.....	44
5.4. Morosidad e independencia en el directorio.....	44
6. Capítulo VI. Definición de variables y formulación de hipótesis	46
6.1. Variables dependientes.....	47
6.2. Variables independientes.....	47
6.3. Variables de control.....	48
6.4. Hipótesis de investigación y modelo empírico.....	50
7. Capítulo VII Metodología de la Investigación	51
7.1. Diseño de la Investigación.....	52
7.2. Descripción de la determinación de la muestra.....	53
7.3. Método de Análisis de Datos.....	54
7.4. Limitaciones de la data.....	57
8. Capítulo VIII Análisis de resultados	61
8.1. Análisis de datos y estadísticos descriptivos.....	61

8.2. Análisis de correlación.....	67
8.3. Análisis de regresión.....	68
8.3.1. Datos agrupados (Pool de datos) o efectos aleatorios.....	68
8.3.2. Modelo de efectos fijo o aleatorios.....	69
8.3.3. Autocorrelación y heteroscedasticidad.....	70
8.3.4. Control de autocorrelación y heteroscedasticidad.....	72
8.3.5. Resultados de las regresiones.....	73
8.3.6. Interpretación de los estimadores.....	74
8.3.7. Comparación de resultados con las hipótesis.....	75
9. Capítulo IX Conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de investigación.....	78
9.1. Conclusiones.....	78
9.2. Recomendaciones.....	80
9.3. Futuras líneas de investigación.....	81
10. ANEXO 1.....	83
11. REFERENCIAS.....	90

Índice de Tablas

Tabla 1 Esquema del trabajo de investigación.....	10
Tabla 2 Cuadro resumen del marco teórico	23
Tabla 3 Igualdad de género en el liderazgo empresarial (analysis-2022).....	37
Tabla 4 Cuadro comparativo.....	39
Tabla 5 Palabras Clave Utilizadas en la Búsqueda de Literatura Relevante	42
Tabla 6 Ranking de Países con Publicaciones sobre Diversidad de Directorio.....	42
Tabla 7 Cuadro Resumen con la Literatura Relevante para nuestra Investigación	45
Tabla 8 Definición de Todas las Variables Utilizadas	49
Tabla 9 Lista de Bancos seleccionados para la muestra	54
Tabla 10 Medidas estadísticas fundamentales	63
Tabla11 Matriz de correlaciones.....	68
Tabla 12 Pruebas de Breusch-Pagan (resumen).....	69
Tabla 13 Pruebas de Hausman (resumen).....	70
Tabla 14 Pruebas de auto correlación de Wooldridge (resumen)	71
Tabla 15 Pruebas modificadas de Wald para heterocedasticidad (resumido).....	72
Tabla 16 Coeficientes de las regresiones	74
Tabla 17 Resumen de la comparación de resultados contra las hipótesis.....	77
Tabla 18 Pruebas de Breusch-Pagan (detallado).....	83
Tabla 19 Pruebas de Hausman (detallado).....	84
Tabla 20 Pruebas de auto correlación de Wooldridge (detallado)	85
Tabla 21 Pruebas modificadas de Wald para heterocedasticidad (detallado).....	86
Tabla 22 Regresiones para ROA (detallado)	87
Tabla 23 Regresiones para ROE (detallado).....	88
Tabla 24 Regresiones para MOROSIDAD (detallado).....	89

Índice de Figuras

Figura 1 Proporción de activos de las entidades supervisadas por la SBS	27
Figura 2 Proporción de activos de las entidades fiscalizadas por la CMF	28
Figura 3 Proporción de activos de las entidades fiscalizadas por la SFC.....	29
Figura 4 Préstamos dudosos sobre el total de préstamos para Perú, Colombia y Chile	30
Figura 5 Rentabilidad sobre activos promedio (ROAA)	32
Figura 6 Rentabilidad sobre patrimonio promedio (ROAE)	33
Figura 7 Gráfico de dispersión ROA (a nivel de individuos).....	64
Figura 8 Gráfico de dispersión ROE (a nivel de individuos)	64
Figura 9 Gráfico dispersión Morosidad (a nivel de individuos).....	65
Figura 10 Dispersión del ROA (a nivel de años).....	66
Figura 11 Dispersión del ROE (a nivel de años)	66
Figura 12 Dispersión de Morosidad (a nivel de años).....	67

Resumen Ejecutivo

Grado	Magíster en Finanzas
Título del trabajo de investigación	Diversidad de género e independencia en el directorio y su impacto en la rentabilidad y morosidad en los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia.
Autor(es)	Balvín Benavides, Gonzalo Gastón Calderón Castillo, Denisse Irene Yataco Grandez, Astrid Carolina

El presente trabajo de investigación aborda el estudio y análisis de la diversidad de género e independencia en los directorios, examinando su impacto en la rentabilidad y morosidad de los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia durante el periodo 2016-2021.

La junta directiva desempeña un papel fundamental en la gobernanza empresarial, tomando decisiones estratégicas y protegiendo los intereses de la empresa y sus accionistas. Para cumplir con su función, es crucial que la composición de sus miembros contribuya positivamente al rendimiento de la compañía. Por este motivo es importante estudiar las características del directorio y su impacto en la organización.

Por su parte, el sector bancario es de gran importancia para la economía de un país ya que es el motor de crecimiento económico. Es de suma importancia monitorear sus principales indicadores ya que nos pueden indicar la salud económica de un país.

El objetivo general de nuestro estudio es identificar si la diversidad de género e independencia en los directorios influye en la rentabilidad y morosidad de los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia. Nuestra hipótesis plantea que la diversidad de género e independencia en la conformación del directorio tienen un impacto positivo en la rentabilidad y un impacto negativo en la morosidad de los bancos estudiados.

Para lograr este propósito, se desarrolló un marco teórico que establece los conceptos clave e identifica las teorías relevantes que respaldan nuestras hipótesis y fundamentan nuestro

estudio. Además, se realizó una exhaustiva revisión de la literatura existente, centrándonos en investigaciones con metodología e hipótesis similares a las nuestras.

En este estudio, se adoptó un enfoque cuantitativo con un diseño no experimental, utilizando el modelo econométrico de datos de panel para el análisis de datos. Se emplearon fuentes de información de acceso público proporcionadas por los organismos reguladores y las entidades financieras.

El objetivo final de este estudio es generar nuevos conocimientos que contribuyan a la literatura existente y proporcionar información valiosa al sector bancario para facilitar la toma de decisiones.

Nuestro modelo incluye tres variables dependientes: ROA, ROE para medir la rentabilidad y la proporción de préstamos morosos para medir la morosidad; así como tres variables independientes: proporción de directoras mujeres y dummy de directoras mujeres para medir la diversidad de género en el directorio y la proporción de directores independientes para medir la independencia del directorio. Además, se consideran cinco variables de control: ratio de colocaciones, PBI, tasa de inflación, tasa de interés de referencia y tamaño del banco.

Finalmente, después de llevar a cabo el análisis econométrico correspondiente, se encontraron los siguientes resultados. Se encontró que la diversidad de género (medida con la dummy de directoras mujeres) y la independencia en el directorio tienen una relación positiva y significativa con la rentabilidad bancaria. Por su parte, la independencia en el directorio tiene una relación positiva y significativa con la morosidad bancaria contraria a nuestras expectativas. Por último, se encontró un impacto negativo, pero no significativo, entre la morosidad y la diversidad de género en el directorio.

1. Capítulo I. Fundamentos de la investigación

En el presente capítulo se presenta y explica nuestro trabajo de investigación describiendo los principales motivos que despertaron nuestro interés en el desarrollo de este. Adicionalmente, mencionamos el ¿Por qué? y ¿Para qué? de nuestra investigación logrando formular un objetivo general, cuatro objetivos específicos, justificación, contribución y el alcance de nuestra investigación.

Los objetivos establecidos reflejan la intención de nuestra investigación y constan de un objetivo general que muestra lo que buscamos lograr en nuestro estudio, así como cuatro objetivos específicos que delinear el camino para alcanzarlo.

Asimismo, en la justificación se expone los motivos que nos impulsan a llevar a cabo nuestra investigación, la relevancia y el propósito de los resultados obtenidos, permitiendo generar aportes a futuras investigaciones. Estos aportes se mencionan en la sección de contribución de nuestro trabajo de investigación, en la cual se indican las expectativas y quiénes se beneficiarán con nuestros aportes teóricos y los resultados obtenidos.

Por último, en la sección de alcance, se establecen los límites de nuestra investigación al presentar las empresas seleccionadas como objeto de estudio, así como el período de tiempo que se analiza.

1.1. Introducción

La Junta Directiva es un órgano muy importante en la gobernanza de una organización, y son los responsables de velar por los intereses de la empresa y de sus accionistas, cumpliendo con sus deberes de cuidado y lealtad (LEFORT, 2008).

Los directores son responsables de tomar las decisiones estratégicas en una empresa, incluyendo aquellas relacionadas con la asignación de capital, fusiones y adquisiciones, contrataciones, entre otras. Estas decisiones tienen un impacto directo en el rendimiento

financiero de la organización, y los accionistas están interesados en que las mismas estén alineadas con sus intereses.

Por otro lado, la crisis financiera de 2008 ha generado la necesidad de un control más riguroso sobre las decisiones y la composición de las juntas directivas. Como resultado, hay una tendencia global a diversificar el directorio, considerando características clave de gobierno corporativo como diversidad de género e independencia de los directores.

Por lo tanto, una adecuada combinación en los miembros del directorio puede ser determinante para mejorar los resultados de una empresa. ya que las habilidades y conocimientos de los directores pueden tener un impacto significativo en la generación de valor de la organización (Kiel & Nicholson, 2003).

Esto ha generado nuestro interés en llevar a cabo esta investigación en una industria de gran importancia para la economía de un país, como es el sector bancario y en mercados financieros líderes en el crecimiento económico de la región, tales como Perú, Chile y Colombia según un informe del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) publicado en su página institucional en noviembre de 2021. En nuestro estudio nos enfocaremos en dos pilares fundamentales: la diversidad de género y la independencia del directorio como factores clave de un buen gobierno corporativo.

La diversidad de género e independencia en el directorio es parte de lo que busca un buen gobierno corporativo, con la finalidad de lograr un equilibrio entre los miembros que la componen con el propósito de mejorar la toma de decisiones (Borlea et al., 2017).

Los directores independientes pueden ejercer un mejor control, reducción de costos y protección de los intereses de los accionistas gracias a sus conocimientos, experiencias y objetividad lo que conlleva a un mejor rendimiento empresarial (Borlea et al., 2017).

La presencia de un mayor número de mujeres en el directorio de una empresa mejora su desempeño financiero debido a características específicas femeninas, como nivel educativo, capacidad de gestión múltiple, entre otros (Brahma et al., 2021).

Finalmente, nuestra hipótesis de estudio plantea que la diversidad de género y la independencia en la conformación del directorio tienen un impacto positivo en la rentabilidad y un impacto negativo en la morosidad de los principales bancos en Perú, Colombia y Chile. Para probar esta hipótesis, utilizamos la técnica estadística de "Datos de Panel", para determinar si existe una relación entre ellas.

1.2. Objetivos de la investigación

1.2.1. Objetivo General

- Determinar el impacto de la diversidad de género e independencia del directorio en la rentabilidad y morosidad de los bancos más importantes de Perú, Chile y Colombia durante el periodo comprendido entre los años 2016 y 2021.

1.2.2. Objetivos específicos

- Desarrollar el marco teórico necesario para nuestra investigación recopilando todas las teorías referentes a diversidad de género e independencia y así tener un sólido fundamento para la investigación y formulación de hipótesis.
- Revisar publicaciones previas para comprender como el tema se ha investigado en el pasado y que variables se utilizaron para medir la diversidad de género, independencia, rentabilidad y morosidad en un banco.
- Evaluar el impacto de la diversidad de género e independencia en los miembros del directorio sobre las variables dependientes y sus respectivas variables de control.

- Analizar y proponer una interpretación de los hallazgos obtenidos, con el objetivo de contribuir a la literatura existente en el campo de la diversidad de género e independencia en los directorios.

1.3. Justificación

Dado que la junta directiva es el principal órgano de gobierno de una empresa, es fundamental asegurarse que se encuentre bien conformada, lo que implica tener un conjunto diverso de perfiles, experiencias y habilidades en los miembros del directorio que puedan mejorar la supervisión de la gestión y el rendimiento financiero de la organización.

En el sector financiero, la falta de control y gobernanza ha llevado a malas prácticas, como la priorización de los intereses de los ejecutivos sobre los de los accionistas, lo cual ha perjudicado los resultados de la compañía. La banca, como actor principal del sistema financiero, desempeña un papel vital en el crecimiento y desarrollo económico de un país al brindar recursos financieros a empresarios y fomentar la inversión a través de la intermediación financiera. Sin embargo, la tasa de morosidad de las colocaciones bancarias es uno de los mayores problemas que enfrentan los bancos, ya que afecta directamente la rentabilidad esperada.

En este contexto, nuestra investigación se enfoca en la diversidad en la composición del directorio e independencia como características clave del buen gobierno corporativo y su impacto en los resultados financieros de la compañía, específicamente en los ratios de rentabilidad (ROA y ROE) y la morosidad (cartera morosa mayor a 90 días) de los principales bancos de Perú, Chile y Colombia.

Además, nuestra investigación busca generar mayor interés en estos temas en el presente y el futuro, fomentando, por ejemplo, el aumento de la participación femenina en los puestos directivos y gerenciales, así como el incremento del número de directores

independientes en el directorio. Creemos que un equilibrio en la composición del directorio puede favorecer el desempeño de la organización.

1.4. Contribución

Nuestra investigación tiene como objetivo proporcionar información útil sobre la diversidad de género y la independencia del directorio, y cómo estas pueden influir en la morosidad y la rentabilidad bancaria. A partir de la revisión de la literatura, se ha identificado que una combinación adecuada en la composición del directorio puede lograr mejores niveles de rendimiento financiero, y que la diversidad en el directorio es un elemento esencial para favorecer la gestión financiera de la empresa (Khan & Abdul Subhan, 2019).

Para este análisis, utilizaremos información sobre la composición del directorio de las instituciones financieras más participativas del mercado en términos de colocaciones en Perú, Chile y Colombia durante el periodo de 2016 al 2021. Este estudio nos permitirá establecer y cuantificar la influencia de los factores de diversidad del directorio seleccionados en la rentabilidad y en los niveles de morosidad de los bancos, lo que nos permitirá contribuir con la literatura desarrollando aspectos como el papel de liderazgo de las mujeres en puestos directivos o el grado de independencia de los directores y su relación con los principales indicadores financieros.

Es así como, la participación de mujeres genera mayores oportunidades de diversidad, lo que a su vez incrementa la rentabilidad y la innovación dentro de las empresas. Nuestro trabajo de investigación aportará con el análisis y la interpretación de la información para futuras investigaciones relacionadas con este tema, así como contribuirá a la literatura existente sobre la diversidad de género y la independencia del directorio en el sector bancario.

En resumen, se busca brindar al sistema bancario, accionistas y partes interesadas información valiosa para la toma de decisiones, explicando cómo la incorporación de

diversidad de género e independencia en el directorio puede influir en indicadores importantes del banco, como la morosidad y la rentabilidad. Esto puede resultar en un mejor desempeño financiero y en la creación de valor para la empresa.

1.5. Alcance de la investigación

La investigación se enfoca en analizar los mecanismos internos de gobierno corporativo, en particular, desde una perspectiva de género e independencia, considerando estas características como herramientas cruciales en el directorio y para adoptar buenas prácticas de gobierno corporativo. El objetivo es determinar su impacto en la rentabilidad y la morosidad de los bancos.

Para llevar a cabo este estudio, se examinaron los datos contables y de gobierno corporativo de los principales bancos de Perú, Colombia y Chile durante el período 2016-2021. Sin embargo, para la variable de diversidad de género e independencia en el directorio, se obtuvo información a partir del 2015, debido a que consideramos que los cambios en estas variables no tienen un efecto inmediato en el mismo año. Por ejemplo, se espera que, el número de mujeres en el directorio del año 2015 tenga un impacto en los indicadores de morosidad y rentabilidad del banco en el año 2016, es decir, desfasando las variables por un año, todas las demás variables dependientes y de control son analizadas en el mismo año.

Se consideran datos a partir del año 2015 para asegurar la homogeneidad y comparabilidad de los datos, debido a que Colombia adoptó las NIIF de manera obligatoria en ese año, siendo el último de los tres países en hacerlo. La selección de los países se basó en su importancia en los mercados financieros y su liderazgo en el crecimiento económico en la región, según un informe del Sistema Económico Latinoamericano y del Caribe (SELA) publicado en su página institucional el 16 de noviembre de 2021 (SELA, 2021).

La información se extraerá de fuentes públicas, como los informes financieros de los principales reguladores financieros de cada país y las páginas web institucionales de los bancos.

Los reguladores financieros seleccionados son la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) para Colombia, la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) para Chile y la Superintendencia de Bancos, Seguros y AFP (SBS) para Perú.

La selección de los bancos se basó en su participación en el mercado en términos de colocaciones con corte de agosto 2022. Esta información se obtuvo de los informes financieros proporcionados por cada organismo regulador en cada país.

2. Capítulo II. Marco metodológico

En este capítulo se describen los procedimientos metodológicos utilizados para desarrollar la investigación, se explica el enfoque metodológico y el tipo de investigación que se ha seleccionado de acuerdo con los objetivos de nuestro estudio, así como las características y técnicas utilizadas para la recolección y procesamiento de datos que serán empleados en el desarrollo de la investigación.

En relación con la modalidad de investigación, se detalla el enfoque y diseño seleccionado para llevar a cabo nuestro estudio, los cuales han sido determinados en función de las hipótesis que pretendemos probar y de la técnica o instrumento que se usará para la recopilación y análisis de datos.

El tipo de investigación ha sido establecido considerando la relación existente entre las variables seleccionadas para nuestro estudio. Además, se detalla la técnica de análisis e interpretación de datos, así como las herramientas estadísticas que utilizaremos para poner a prueba nuestras hipótesis.

2.1. Modalidad de la investigación

La modalidad de la presente investigación tiene enfoque cuantitativo y de diseño no experimental.

La investigación cuantitativa consiste en recopilar datos de diferentes fuentes y posteriormente analizarlos mediante el uso de herramientas cuantitativas como estadísticas e informáticas con la intención de identificar el grado de asociación o relación entre las variables.

En una investigación de enfoque cuantitativo y mediante el análisis estadístico se pretende estudiar el comportamiento de las variables dependientes y explicativas con la intención de probar las hipótesis realizadas.

En una investigación cuantitativa se intenta generalizar los resultados encontrados en un grupo o segmento (muestra) a una colectividad mayor (universo o población). También se busca que los estudios efectuados puedan replicarse (Hernández et al., 2016).

A diferencia de la investigación cualitativa en la investigación cuantitativa es más fácil generalizar, ya que con una muestra representativa de la población se puede realizar inferencias en dicha población y es una de las ventajas más potentes que posee respecto a la investigación cualitativa (Fernández & Díaz, 2002).

En la investigación no experimental las variables son observadas en su contexto natural sin manipulación ni control por parte del investigador.

Los estudios se realizan sin la manipulación deliberada de variables y en los que sólo se observan los fenómenos en su ambiente natural para analizarlos.(Hernández et al., 2016).

(Viana & Aburto, 2008) menciona que: “En la investigación no experimental las variables independientes ya han ocurrido y no pueden ser manipuladas, el investigador no tiene control directo sobre dichas variables, no puede influir sobre ellas porque ya sucedieron, al igual que sus efectos” (p.39).

2.2. Tipo de investigación

La presente investigación es de tipo correlacional y explicativa. Es correlacional porque se caracteriza en evaluar la relación existente entre las variables estudiadas y es explicativa porque pretende explicar dicha relación y comportamiento (Horna, 2012).

La investigación correlacional tiene como finalidad conocer la relación o grado de asociación que exista entre dos o más conceptos, categorías o variables en una muestra o contexto en particular. En ocasiones sólo se analiza la relación entre dos variables, pero con frecuencia se ubican en el estudio vínculos entre tres, cuatro o más variables (Hernández et al., 2016).

Por otro lado, Arias Gonzáles, explica que la investigación correlacional pretende medir la relación que existe entre las variables, estudiando el comportamiento de una variable respecto a otra variable correlacionada y que son planteadas en las hipótesis de la investigación más no explica la causa de la correlación existente (Gonzáles & Gallardo, 2021).

La investigación explicativa está dirigida a responder por las causas de los eventos y fenómenos físicos o sociales, como su nombre lo indica, su interés se centra en explicar por qué ocurre un fenómeno y en qué condiciones se manifiesta o por qué se relacionan dos o más variables. (Hernández et al., 2016).

Asimismo, la investigación explicativa tiene como principal característica explicar la causa (variables independientes) y efecto (variables dependientes) entre las variables estudiadas (Gonzáles & Gallardo, 2021).

2.3. Formulación del esquema de trabajo

Tabla 1

Esquema del trabajo de investigación

Capítulo	Título de capítulo	Propósito del capítulo
1	Fundamentos de la investigación	Describir las razones y propósitos de la investigación, abordando los objetivos, justificación, contribuciones y alcance de nuestro estudio.
2	Marco metodológico	Detallar la metodología de investigación, incluyendo la determinación del enfoque, diseño, tipo y técnicas de investigación que se utilizarán en el presente estudio.
3	Marco Conceptual	Brindar la definición de los principales conceptos y variables de la investigación e identificar las principales teorías que sustentan nuestras hipótesis.
4	Marco Contextual	Describir el contexto en el cual se desarrolla nuestro objeto de estudio.
5	Revisión de literatura	Desarrollar la revisión de estudios previos, cuya metodología de investigación e hipótesis sean similares a la nuestra. Se busca brindar un marco

		de referencia que respalde nuestra propuesta de investigación.
6	Definición de variables y formulación de las hipótesis	A partir del análisis de la literatura llevado a cabo en el capítulo anterior, se seleccionan las variables de estudio y se formulan nuestras hipótesis.
7	Metodología de la investigación	Detallar la metodología y las herramientas estadísticas empleadas para procesar y analizar los datos, con el propósito de poner a prueba las hipótesis formuladas.
8	Análisis de resultados	Evaluar e interpretar los resultados obtenidos a partir de la aplicación de las técnicas estadísticas empleadas y detalladas en el capítulo anterior.
9	Conclusiones y recomendaciones	Establecer las principales conclusiones derivadas de la investigación realizada y respaldadas por los investigadores. Asimismo, brindar algunas recomendaciones que contribuyan a mejorar el desempeño financiero de los bancos.

Fuente. Elaboración propia

2.4. Técnicas e instrumentos de acopio de información

Los datos pueden dividirse en dos grupos: datos primarios y datos secundarios. Los datos primarios son aquellos datos que el investigador con sus propios instrumentos extrae de la realidad, mientras que los datos secundarios son aquellos datos que ya han sido recogidos y ya se encuentran registrados y por lo tanto han sido usados por otros investigadores (Sabino, 1992).

En nuestra investigación usaremos datos secundarios que serán extraídos de información pública proporcionada por los entes reguladores de cada país, así como la información que cada banco publica en la página web institucional. Del mismo modo usaremos fuentes documentales como los libros, tesis y papers académicos.

2.5. Técnicas de análisis e interpretación de la investigación

En nuestra investigación usaremos como técnica de análisis e interpretación de datos la Regresión Lineal y el Método de datos panel.

2.5.1. Regresión Lineal

La regresión lineal es una técnica estadística de análisis de datos que nos permite estudiar la relación entre dos variables.

(Dagnino S., 2014) sostiene que la Regresión lineal permite predecir el efecto de una variable (variable independiente) sobre el comportamiento de otra (variable dependiente) e indica textualmente que “Existe regresión de los valores de una variable con respecto a los de la otra cuando hay alguna línea, denominada línea de regresión, que se ajusta más o menos claramente a los valores observados” (p.143).

(Fernández-Collado & Baptista-Lucio, 2006) indican que entre mayor sea la correlación entre las variables existe mayor capacidad para predecir.

Por su lado autores como Lind et al. indican que el análisis de regresión tiene como objetivo trazar una línea que represente mejor la relación entre las variables, este método se denomina principio de mínimos cuadrados y proporciona lo que se conoce como “recta del mejor ajuste” (DA Lind et al., 2012).

2.5.2. Método de Datos de Panel

Es aquella técnica que estudia una muestra de agentes económicos para un periodo determinado de tiempo, combina en su estudio tipo de datos temporales como años, meses con datos de corte transversal o agentes económicos como las personas, empresas y tiene como objetivo principal capturar la heterogeneidad no observable que no se puede detectar con estudios de series temporales ni con los de corte transversal (Mayorga & Muñoz, 2000).

La característica principal de este método de Datos de panel es que nos permite estudiar la evolución y comportamiento de los agentes económicos a lo largo del periodo del tiempo estudiado (De Panel & Stata, n.d.).

Un conjunto de datos panel significa que cada unidad o individuo de corte transversal será estudiado en una serie de tiempo lo que permite estudiar estos mismos individuos (personas, empresas) durante un intervalo de tiempo (Wooldridge, 2010).

Este método presenta las siguientes ventajas y desventajas (Mayorga & Muñoz, 2000)

Principales ventajas:

- Permite disponer de un mayor número de datos como resultado de la multiplicación de las unidades de individuos y el periodo de tiempo, generando un incremento en los grados de libertad y reduciendo la colinealidad entre las variables explicativas que permite una mejor estimación econométrica.
- Extrae la heterogeneidad no observable, es decir recoge aquello que es diferente en todos los individuos y que permanece a lo largo del tiempo, el análisis incluye el hecho de que todos los individuos son heterogéneos y emplea una serie de pruebas de hipótesis que le permitan confirmar o rechazar dicha heterogeneidad.

Principal desventaja:

- La principal desventaja se refiere a los medios y procesos de obtención y el procesamiento de información estadística sobre las unidades individuales de estudio cuando se utilizan como medio de levantamiento de datos a encuestas o entrevistas donde se puede generar algunas limitaciones como por ejemplo cobertura de la población, preguntas confusas, distorsión deliberada de las respuestas, etc.

3. Capítulo III. Marco conceptual

El marco conceptual es el punto de partida para obtener una visión general de los conceptos fundamentales que se abordan a lo largo de nuestra investigación tales como banca, morosidad, rentabilidad, gobierno corporativo, diversidad del directorio, género e independencia. Asimismo, nos permite identificar las principales teorías en las que se basa nuestro estudio.

El marco conceptual desempeña un papel fundamental, ya que no solo nos brinda la definición y los términos claves necesarios para comprender nuestro estudio, sino que también orienta el desarrollo de la investigación, la búsqueda de información y la revisión de la literatura. Además, sirve como base para identificar las variables y formular las hipótesis que se pretenden poner a prueba en el desarrollo del estudio.

3.1. Definición de la banca

Los bancos forman parte del mercado financiero. En estos se transfieren fondos desde las entidades que tienen exceso de fondos disponibles hacia las que tienen escases de este (Mishkin, 2008). Para que ambas partes se pongan en contacto es necesario de intermediarios financieros. Para el caso peruano podemos mencionar a la banca múltiple, empresas financieras, cajas municipales, cajas rurales de ahorro y crédito y empresas de crédito; siendo la banca múltiple la más importante ya que concentra el 89.32% de los activos (SBS, 2022).

El sistema financiero es la piedra angular para la prosperidad económica de un país. Cuando este logra su eficiencia, apoya al crecimiento de las empresas, forma nuevos negocios y contribuye con el crecimiento y desarrollo económico (Chavarín, 2015). No obstante, la actividad bancaria está sujeta a diferentes tipos de riesgos que pueden afectar su rendimiento. Entre estos podemos mencionar el riesgo de crédito, el riesgo de interés y el riesgo de liquidez (Freixas & Rochet, 2008) entre otros.

Debido a lo anterior, se hace importante que las instituciones bancarias monitoreen permanentemente su desempeño a través de indicadores financieros y puedan tomar decisiones oportunamente y mitigar riesgos (Calahorrano et al., 2021).

Estudiar aquellos factores que determinan el buen desempeño de una institución bancaria es de vital importancia ya que incrementa la información disponible para la toma de mejores decisiones. En países como Perú donde la información es escasa y los mercados no están plenamente desarrollados esto toma más relevancia aún.

3.2. Gobierno corporativo

El gobierno corporativo se puede definir como el conjunto de mecanismos de control que adopta una organización para prevenir o disuadir a los gerentes potencialmente interesados de participar en actividades perjudiciales para el bienestar de los accionistas y partes interesadas (Larcker & Tayan, 2015).

Estos mecanismos son necesarios debido a los potenciales costos que generan los problemas de agencia. Este lo podemos definir como la divergencia entre los diferentes intereses de los agentes y principales (Mascareñas, 2006). Consecuentemente, estos problemas generan costos e impactan en el desempeño general de la compañía. Entre estos costos podemos mencionar los costos de bancarrota, de rectificación de estados financieros, por pérdidas en capitalización bursátil, de demandas colectivas, de manipulación de estados financieros (Larcker & Tayan, 2015).

El gobierno corporativo tradicional tiene en cuenta los intereses de los accionistas. Sin embargo, para la banca es necesario un enfoque más amplio que involucre a los depositantes también (Arun & Turner, 2009) ya que ellos son los que en su mayor parte financian el negocio bancario. Sus intereses son importantes.

El directorio es la base y el factor indispensable en un esquema de gobierno corporativo ya que tiene la función básica de supervisar a la alta gerencia. Están sometidos a una serie de estándares y reglas definidas en el estatuto de la empresa. Su función es tomar decisiones en beneficio de todos los accionistas. Es importante estudiar la composición del directorio y correlacionar estas con el desempeño del banco para poder identificar factores que puedan ser importantes en su conformación.

Para el caso peruano podemos observar algunos avances. Entre estos podemos mencionar la exigencia de La Superintendencia de Mercado de Valores exige a presentar un reporte de cumplimiento de los 31 principios del “Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas”, sin embargo, las sociedades no están obligadas a cumplir todos los principios, solo a reportar su nivel de cumplimiento (Cueto, 2018). también se ha identificado que las iniciativas de buen gobierno corporativo para el caso peruano deben tener en cuenta no solo la dimensión vertical del problema, sino también la dimensión horizontal (Ortiz, 2014).

3.3. La rentabilidad

La rentabilidad tiene muchas definiciones en la literatura. Una de ellas dice (Rodrigues, 2015) que es el rendimiento que un agente económico espera recibir en una operación de inversión. Esta se presenta en términos relativos con respecto al monto invertido.

Dependiendo del monto de la inversión que se decida tomar en cuenta podemos encontrar dos indicadores de la rentabilidad. El ROE, que representa la rentabilidad generada por la empresa para sus accionistas, y el ROA, que representa la rentabilidad generada por todos los activos (Rodrigues, 2015).

Controlar la rentabilidad en los bancos es importante no solo para definir el valor entregado a los accionistas, pero sino también para el desarrollo económico del país ya que este está positivamente relacionado con el desempeño del sistema financiero (Levine, 1999).

Prueba de esto la tuvimos en la crisis del 2008 donde pudimos observar el efecto dominó que puede generar una institución financiera en crisis.

3.3.1. La rentabilidad y la diversidad de género en el directorio

La diversidad de género en el ámbito laboral es un tema que ha tomado bastante relevancia en los últimos tiempos. Esto ha sido debido al continuo crecimiento de la tasa de representación femenina en la fuerza laboral mundial, alcanzando en el 2021 el 46.3% (Ortiz-Ospina et al., 2018). A pesar de esto, la presencia de las mujeres en los directorios no ha seguido la misma tendencia. Hoy en día las mujeres se encuentran subrepresentadas en los directorios a nivel mundial. Para el 2021 las mujeres ocupaban el 19.7% de los puestos de directores a nivel mundial. Esta cifra es mayor a la reportada en el 2018 y 2016 (16.9% y 15.0% respectivamente) (Deloitte, 2022). Esta cifra nos coloca por debajo del promedio mundial. De manera similar, Colombia y Chile se encuentran debajo de este promedio con 15.1% y 10.5% respectivamente (Deloitte, 2022).

Se considera que, al tener diferentes visiones y perspectivas sobre un mismo problema, la solución final será más efectiva y eficiente. Esto plantea la idea de diversificar las organizaciones en todos sus niveles bajo diferentes conceptos incluido el género. Según (Terjesen et al., 2016), son diversas las teorías que pueden asociar un mejor desempeño financiero con la diversidad de género en el directorio y estas se agrupan bajo tres perspectivas: la de la teoría de agencia, la de la teoría de dependencia de los recursos y la de la teoría de roles de género. Mencionaremos algunas de estas teorías y sus respectivos enfoques en los siguientes párrafos. Un resumen completo se puede encontrar en la **tabla 2**.

La teoría de agencia afirma que los intereses de los agentes y principales no siempre están alineados. Esto produce costos de agencia y la diversidad de género en el directorio podría ayudar a reducirlos ya que aportan una visión fresca a situaciones complejas, y esto, a su vez,

ayuda a corregir sesgos en la formulación de estrategias y resolución de problemas (Francoeur et al., 2008). También existe evidencia de que las mujeres directoras logran que sus organizaciones cumplan con estándares (Pan & Sparks, 2012) y niveles de divulgación de información (Gul et al., 2011) más altos.

La teoría de la dependencia de los recursos indica que las organizaciones deben realizar transacciones externas con otros actores u organizaciones para poder obtener los recursos necesarios para operar y que algunas de estas pueden ser ventajosas mientras otras pueden crear dependencias (Archibald, 2017). En este sentido, se argumenta que las mujeres directoras traen recursos y relaciones únicas y valiosas al directorio (Terjesen et al., 2016). Existe evidencia que la red de contactos de las ejecutivos mujeres son más diversas que las de sus pares hombres (Ibarra, 1992, 1993) y que un directorio diversificado representa un valioso conjunto de potenciales recursos y puede ayudar a lograr mejores resultados en la compañía (Hillman et al., 2000). Se argumenta que, dados los puntos de vista de los investigadores mencionados, la diversidad de puntos de vista puede proporcionar mejores decisiones.

La teoría de roles de género indica que el comportamiento y la efectividad en la influencia ejercida es determinada por el género de la persona (A H Eagly, 1987). Suelen tomar roles más asociadas a la simpatía y gentileza (A H Eagly, 1987), mientras que sus pares hombres toman roles más asociados a la asertividad y agresividad. Podemos esperar por ejemplo que las mujeres sean más flexibles que los hombres y eso conlleva una mejor habilidad para resolver problemas ambiguos (Terjesen et al., 2016).

3.3.2. *La rentabilidad y la independencia en el directorio*

De acuerdo con (IFC, 2010), un director independiente es aquella “persona cuyo único vínculo profesional, familiar o financiero con la empresa, su presidente, director ejecutivo u otra autoridad es su posición de director”.

La Resolución SMV N.º 016 – 2019 (SMV, 2019), proporciona una definición de directores independientes en Perú: “Los directores independientes son aquellos seleccionados por su trayectoria profesional, honorabilidad, suficiencia e independencia económica y desvinculación con la sociedad, sus accionistas o directivos”

La existencia de miembros independientes en la junta directiva reduce la probabilidad de que se produzcan comportamientos oportunistas que puedan perjudicar los intereses de los accionistas y el rendimiento de la empresa. Asimismo, los consejeros independientes deben servir como garantes ante conflictos de agencia y recomiendan que el número de directores independientes sea mayoritario o como mínimo representen la mitad del directorio (García Martín & Herrero, 2018). Hay un cuasi consenso en la investigación académica que los directores independientes aumentan la transparencia y la capacidad de monitoreo del directorio (Terjesen et al., 2016).

(Terjesen et al., 2016) recopila las teorías que relacionan el grado de independencia del directorio con el desempeño financiero y las agrupa bajo tres perspectivas. Para este estudio se han elegido dos de estas: la perspectiva de la teoría de agencia y la de la teoría de la dependencia de los recursos. A continuación, comentaremos brevemente ambas perspectivas y las teorías respectivas. El resumen de las teorías se encuentra en la **tabla 2**.

Bajo la perspectiva de la teoría de agencia se sostiene que los directores independientes tienen menos conflictos de intereses y por lo tanto ofrecen un juicio imparcial que favorece al desempeño financiero (Fama, 2009; Rosenstein & Wyatt, 1997). También se afirma que estos son más propensos a representar los intereses de los accionistas y a hacerle frente al CEO de ser necesario (Renée B Adams et al., 2010), además de que constituyen mejores controladores de la plana gerencial debido a su experiencia previa en otros directorios (Fama & Jensen, 2009).

Bajo la perspectiva de la teoría de dependencia de los recursos se sostiene que los directores independientes tienen acceso a valiosos recursos de conocimiento y redes sociales, que pueden aprovechar en sus roles en el consejo (Hillman et al., 2002). Además, se afirma que las experiencias de carácter único adquiridas en otras compañías pueden ser muy útiles en la toma de decisiones en el directorio (Finkelstein et al., 2009).

Por su parte, (Charles et al., 2018) menciona que si una empresa cuenta con una mayor proporción de directores independientes (también llamados externos), es probable que estos actúen de forma objetiva y en interés de los accionistas, especialmente en situaciones donde hay un posible conflicto de intereses entre los administradores y los propietarios de la empresa.

Desde una perspectiva de supervisión, un directorio compuesto principalmente por consejeros externos podría ofrecer una supervisión más eficaz de las decisiones y acciones de la alta dirección, en comparación con uno en el que predominan los consejeros internos. Esto se debe principalmente a que los consejeros internos, aunque tienen más experiencia, un mejor conocimiento de cómo funciona la empresa y un mayor acceso a la información interna, son más reacios a supervisar a los directivos que no buscan maximizar el valor de la empresa, ya sea debido a su relación con el CEO o a los beneficios privados que pueden obtener (Pucheta-Martínez, 2015).

Finalmente podemos mencionar estudios como el de (Klein, 2002) que indica que la calidad de las ganancias se incrementa con la cantidad de directores independientes, el (Rosenstein & Wyatt, 1990) que muestra que el precio por acción reacciona positivamente cuando los nominan y el de (Nguyen & Nielsen, 2010) que indica que dicho precio disminuye cuando alguno de los directores independientes muere repentinamente.

La **Tabla 2** muestra un resumen de las teorías consideradas para nuestro estudio con respecto a los efectos de la diversidad de género y la independencia en la rentabilidad bancaria.

3.4. La morosidad

Dentro de los diferentes tipos de riesgos que afronta la actividad bancaria tenemos el riesgo de crédito. Este se refiere a la posibilidad de que una de las partes en un contrato financiero no cumpla a tiempo con sus obligaciones. Dicho riesgo nace debido a la asimetría de información existente entre el prestamista y el prestatario.

El ratio de morosidad permite a los bancos poder controlar este riesgo y así poder tomar mejores decisiones. La morosidad la podemos definir como la proporción de cartera vencida con respecto a la cartera total de un banco (Chavarín, 2015). Este ratio está altamente relacionado con el perfil de riesgo del banco.

Existen otros indicadores para analizar la morosidad como la razón de provisiones por morosidad sobre prestamos totales. Sin embargo, este ratio refleja las consecuencias de decisiones tomadas en el pasado con respecto a los créditos morosos. Por su parte el ratio de morosidad permite medir en las consecuencias presentes del otorgamiento de crédito (Chavarín, 2015).

Controlar la morosidad es importante tanto para la gestión bancaria como para la economía. Esto se debe a que altos niveles de morosidad pueden indicar el comienzo de una crisis bancaria (Reinhart & Rogoff, 2010). También podemos relacionar a la morosidad con el ciclo económico. En una situación de crisis las empresas y las familias verán afectado su ingreso disponible. Esto genera dificultades a la hora de afrontar los pagos (Saurina-Salas, 1998).

3.4.1. La morosidad y la diversidad de género en el directorio

Las teorías expuestas en los apartados 3.3.1 y 3.3.2, además de contribuir con la rentabilidad bancaria, también contribuyen a mejorar otros indicadores dentro del banco (como la morosidad). Esto se debe a que las buenas acciones y decisiones dentro del directorio afectan

a toda la entidad y en consecuencia mejoran el desempeño financiero general de la entidad. Es por esto que a pesar de que hemos dividido este capítulo en “teorías de rentabilidad” y en “teorías de morosidad”, es lógico esperar que las teorías de una tengan efectos en la otra, y viceversa.

Sin embargo, hay una teoría que específicamente relaciona a las mujeres con la toma de riesgos. Esta viene bajo el enfoque de roles de género y postula que las mujeres son más adversas al riesgo que los hombres (Jianakoplos & Bernasek, 1998). Por lo tanto, esto puede llevar a que las directoras mujeres tengan posturas menos riesgosas sobre la política de créditos que las de los directores hombres, sirviendo como contrapeso y resultando en una mejor toma de decisiones.

Por su parte (Muller-Kahle & Lewellyn, 2011) postulan que la diversidad de género en el directorio incentiva el conflicto cognitivo entre sus miembros, lo cual deriva en una mejor toma de decisiones y que, por lo tanto, los directorios con mayor diversidad de género son menos propensos a no incurrir en préstamos riesgosos.

En este sentido podemos citar a (Birindelli et al., 2020). Ellos realizaron un estudio para analizar la relación entre el riesgo bancario y las mujeres directoras utilizando una muestra de 215 bancos en 40 países, durante el periodo 2008-2016. Los resultados de este estudio demostraron que cuando los bancos son sólidos, las mujeres directoras tienen una influencia positiva en la reducción del riesgo bancario, pero sólo hasta llegar a una masa crítica de mujeres.

3.4.2. La morosidad y la independencia en el directorio

Todavía no se ha llegado a un consenso sobre el impacto que tiene la independencia en el directorio en la asunción de riesgos de un banco (Chan et al., 2016). Por un lado, la teoría del efecto de monitoreo sugiere que los directores independientes tienen más probabilidades

de mejorar la transparencia empresarial, el monitoreo y el control de las operaciones de una empresa debido a que necesitan mantener su reputación profesional. (Chan et al., 2016; Fama & Jensen, 2009) y que dicho deseo traiga consecuencia buenas decisiones en la política de créditos del banco.

Por otro lado, existen teorías que indican lo contrario. (Tarchouna et al., 2022) afirma que los directores independientes dejan menos espacio para los directores no independientes (insiders) y, por lo tanto, la fluidez en la comunicación se ve obstaculizada y la habilidad de monitoreo disminuida. Esto se acentúa en una industria tan especializada como la industria bancaria. (Pathan, 2009) señala que los directorios fuertes (aquellos con un alto porcentaje de independientes, entre otras características) suelen asumir mayores riesgos para maximizar el retorno de los accionistas. Esto se explica porque los accionistas normalmente no sufren las consecuencias de préstamos mal hechos y, por lo tanto, son propensos a aceptar mayores riesgos (moral hazard).

La **tabla 2** presenta un cuadro resumen con todas las teorías utilizadas como base para el presente estudio.

Tabla 2

Cuadro resumen del marco teórico

Perspectiva	Teoría	Fuente
	Rentabilidad y diversidad de género en el directorio	
Teoría de agencia	Suelen tener una perspectiva fresca sobre temas complejos	(Francoeur et al., 2008)
Teoría de agencia	Son más propensas a asumir roles activos en el directorio	(Virtanen, 2012)
Teoría de agencia	Son más propensas a hacer preguntas	(Bilimoria & Wheeler, 2000)
Teoría de agencia	Son más propensas a debatir	(Ingley & van der Walt, 2005)
Teoría de agencia	Son más propensas a mostrar habilidades de liderazgo y colaboración	(Alice H. Eagly & Johnson, 1990)
Teoría de agencia	Son más propensas a someter a sus organizaciones a estándares éticos más altos	(Pan & Sparks, 2012)
Teoría de agencia	Someten a la organización a mayores niveles de divulgación pública de información	(Gul et al., 2011)
Teoría de agencia	Mayores niveles de supervisión a los reportes gerenciales.	(Srinidhi et al., 2011)

Teoría de agencia	Van mejor preparadas a las reuniones de directorio	(Pathan & Faff, 2013a)
Teoría de agencia	Tienen menor ausentismo en las reuniones de directorio	(Renée B. Adams & Ferreira, 2009a)
Teoría de dependencia de los recursos	Tienen redes de contacto más diversas	(Ibarra, 1992) (Ibarra, 1993)
Teoría de dependencia de los recursos	Pueden comprender mejor ciertos mercados y consumidores	(Arfken et al., 2004)
Teoría de dependencia de los recursos	Suelen tener antecedentes no corporativos que traen consigo experiencias únicas	(Hillman et al., 2002) (Singh et al., 2008)
Teoría de roles de género	Suelen tomar roles de simpatía y gentileza (hombres: asertividad y agresividad)	(A H Eagly, 1987)
Teoría de roles de género	Son más flexibles. Ayuda a manejar situaciones ambiguas	(Rosener, 1995)
Teoría de roles de género	Mas sensibles a responsabilidad social corporativa y políticas ambientalistas	(Nielsen & Huse, 2010) (Francoeur et al., 2017)
Teoría de roles de género	Tienen un juicio ético más alto	(Akaah, 1989)
Teoría de roles de género	Son más filantrópicas	(Bear et al., 2010)
Teoría de roles de género	Menos radicales en el proceso de toma de decisiones que los hombres	(Croson & Gneezy, 2009) (Jianakoplos & Bernasek, 1998)
Rentabilidad e independencia en el directorio		
Teoría de agencia	Tienen menos conflictos de intereses y, por lo tanto, ofrecen un juicio imparcial	(Fama, 2009) (Rosenstein & Wyatt, 1997)
Teoría de agencia	Mas propensos a representar los intereses de los accionistas y a hacerle frente al CEO	(R. Adams et al., 2008)
Teoría de agencia	Amplia experiencia previa	(Fama & Jensen, 2009)
Teoría de agencia	Incrementan la calidad de las utilidades	(Klein, 2002)
Teoría de agencia	Cuando fallecen, el precio de la acción disminuye	(Nguyen & Nielsen, 2010)
Teoría de dependencia de los recursos	Ensanchan la experiencia presente en el directorio, así como el número de conexiones externas	(Hillman et al., 2002)
Teoría de dependencia de los recursos	Su experiencia ganada en otras compañías puede ser útil en decisiones.	(Finkelstein et al., 2009)
Morosidad y diversidad de género en el directorio		
Teoría de roles de género	Generalmente son más aversas al riesgo que los hombres	(Jianakoplos & Bernasek, 1998) (Sunden & Surette, 1998)
Teoría de roles de género	Directorios suelen ser más homogéneos cuando la organización opera en un entorno riesgoso	(Renée B. Adams & Ferreira, 2004)
Teoría de roles de género	La diversidad de género incentiva el conflicto cognitivo, resultando en una toma de decisiones efectiva	(Muller-Kahle & Lewellyn, 2011)
Morosidad e independencia en el directorio		

Teoría de agencia	Buscan mantener su reputación en el mercado. Por eso tienden a mejorar la transparencia corporativa, el monitoreo y control de las operaciones de la organización, evitando caer en prácticas innecesariamente riesgosas	(Fama & Jensen, 2009) (Frankel et al., 2011)
Teoría de agencia	Dificultan la comunicación entre el directorio y la plana gerencial*	(Tarchouna et al., 2022)
Teoría de agencia	Directorios fuertes (poca cantidad de directores, alto porcentaje de independientes) suelen asumir mayores riesgos en beneficio de los accionistas*	(Pathan, 2009)

Nota. Elaborado por los autores

* Estas teorías describen porque la independencia aumentaría la morosidad

3.5. Conclusiones del capítulo

Después de examinar las principales definiciones, podemos concluir este capítulo de la siguiente manera: El sistema financiero, principalmente representado por la Banca, a través de la intermediación financiera, proporciona recursos a numerosos empresarios, lo que impulsa la economía y contribuye al crecimiento económico de un país. Por lo tanto, indicadores como la morosidad y la rentabilidad son de gran importancia para supervisar el desempeño financiero de los bancos.

El papel del gobierno corporativo es esencial para abordar los problemas de agencia, cuidar los intereses de los accionistas y otras partes involucradas. La falta de supervisión y control de estos riesgos puede tener un impacto negativo en los resultados de la empresa, como, por ejemplo, pérdidas debidas a la manipulación de los estados financieros.

Por lo expuesto es importante monitorear las variables de composición del directorio, como la diversidad de género y el nivel de independencia de sus miembros. Una de las principales responsabilidades del directorio es supervisar, monitorear y asesorar a la alta dirección. Un directorio diverso y equilibrado en su composición puede realizar estas funciones de manera más efectiva, lo que contribuye a un mejor rendimiento del gobierno corporativo.

Las teorías recopiladas en la sección anterior postulan la importante relación entre la diversidad de género y la independencia en el directorio con la rentabilidad y morosidad en un banco. Además, proveen la base teórica de nuestra investigación.

4. Capítulo IV. Marco contextual

El propósito de este capítulo es llevar a cabo un análisis breve del contexto en el cual se desarrolla nuestra investigación. En la primera sección se describe la estructura y principales indicadores del sistema financiero de Perú, Chile y Colombia en el año 2021.

Para continuar se presentan las principales regulaciones sobre gobierno corporativo, específicamente sobre diversidad de género e independencia en los miembros del directorio de los países estudiados llevando a cabo un análisis comparativo y por último se presentan las conclusiones de este capítulo.

4.1. Estructura del sistema financiero en Perú Chile y Colombia

4.1.1. Sistema financiero peruano

El sistema financiero peruano desempeña un rol importante en el desarrollo de la economía y se encuentra regulado y supervisado por la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS) junto con el Banco Central de Reserva del Perú (BCRP).

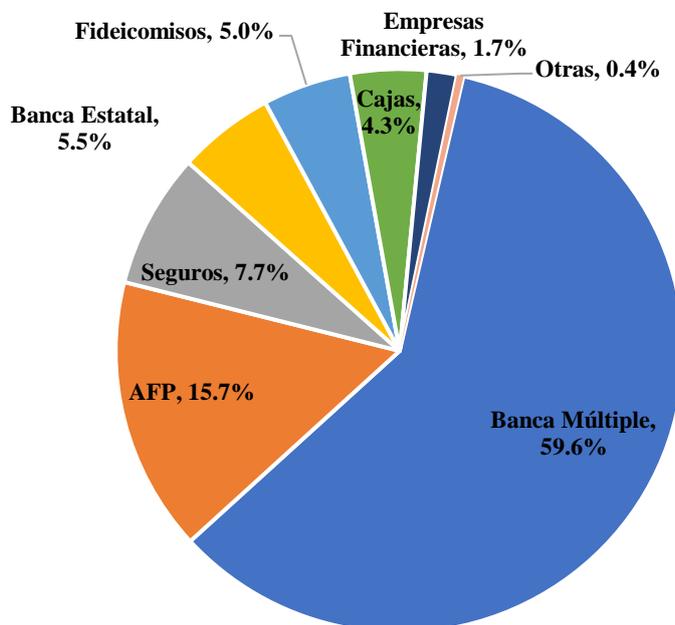
De acuerdo con el reporte de evolución del sistema financiero presentado a diciembre 2021 por la SBS, el sistema financiero se encuentra conformado por 54 empresas de las cuales 16 corresponden a banca múltiple y representan la mayor parte de los créditos y depósitos del sistema financiero (86,8% y 81,3% respectivamente).

A continuación, en la **Figura 1** se muestra el porcentaje de activos que corresponden a las entidades supervisadas con la SBS, destacando la Banca múltiple como la de mayor participación en términos de activos.

Figura 1

Proporción de activos de las entidades supervisadas por la SBS

Entidades Supervisadas por la SBS - Perú



Nota. Adaptado por los autores en base a información de la SBS

4.1.2. Sistema financiero chileno

El sistema financiero chileno actualmente se encuentra regulado y supervisado por la Comisión para el Mercado Financiero (CMF) junto con el Banco Central de Chile (BCCh).

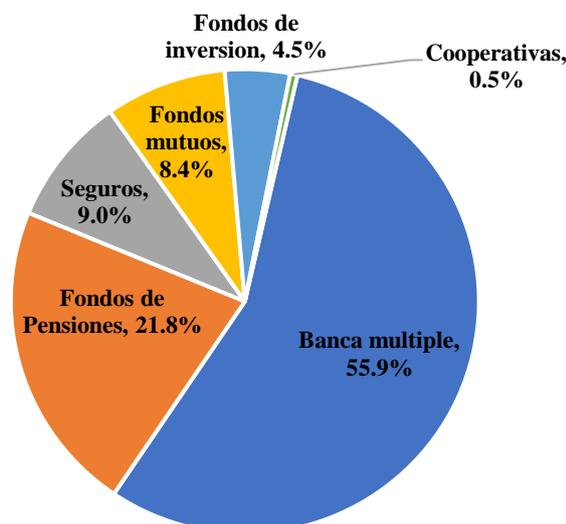
El Informe Anual de la Comisión para el Mercado Financiero correspondiente a diciembre de 2021 muestra que el sistema financiero chileno está compuesto por diferentes tipos de entidades, como bancos, fondos de pensiones, fondos mutuos, fondos de inversión, seguros y cooperativas. Hacia finales de 2021, el sistema bancario estaba compuesto por 17 instituciones (Comisión para el Mercado Financiero, 2021).

Según la **Figura 2**, se puede observar que la banca representa el 55,9% de los principales activos, lo que la convierte en el actor dominante en el sistema financiero chileno.

Figura 2

Proporción de activos de las entidades fiscalizadas por la CMF

Entidades supervisadas por la CMF - Chile



Nota. Adaptado por los autores en base a información del Informe Anual CMF- Dic 2021

4.1.3. Sistema financiero colombiano

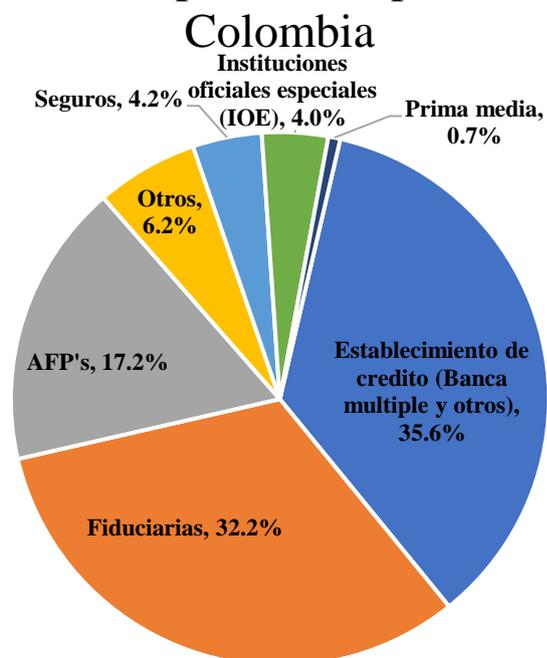
El sistema financiero de Colombia está regulado y supervisado por la Superintendencia Financiera de Colombia (SFC), según el informe de la SFC titulado "Actualidad del sistema financiero colombiano" de diciembre de 2021. Este sistema se compone de varias industrias, que incluyen los Establecimientos de Crédito (EC), las Fiduciarias, los Fondos de Inversión Colectiva (FIC) y Fondos de Capital Privado (FCP), las Pensiones y Cesantías, las Aseguradoras, y los Intermediarios de Valores.

Los Establecimientos de Crédito (EC) se encuentran conformados mayoritariamente por la banca múltiple, asimismo tienen una mayor representación en términos de activos totales del total de las entidades fiscalizadas por la SFC, como se puede observar en la **Figura 3**.

Figura 3

Proporción de activos de las entidades fiscalizadas por la SFC

Entidades supervisadas por la SFC -



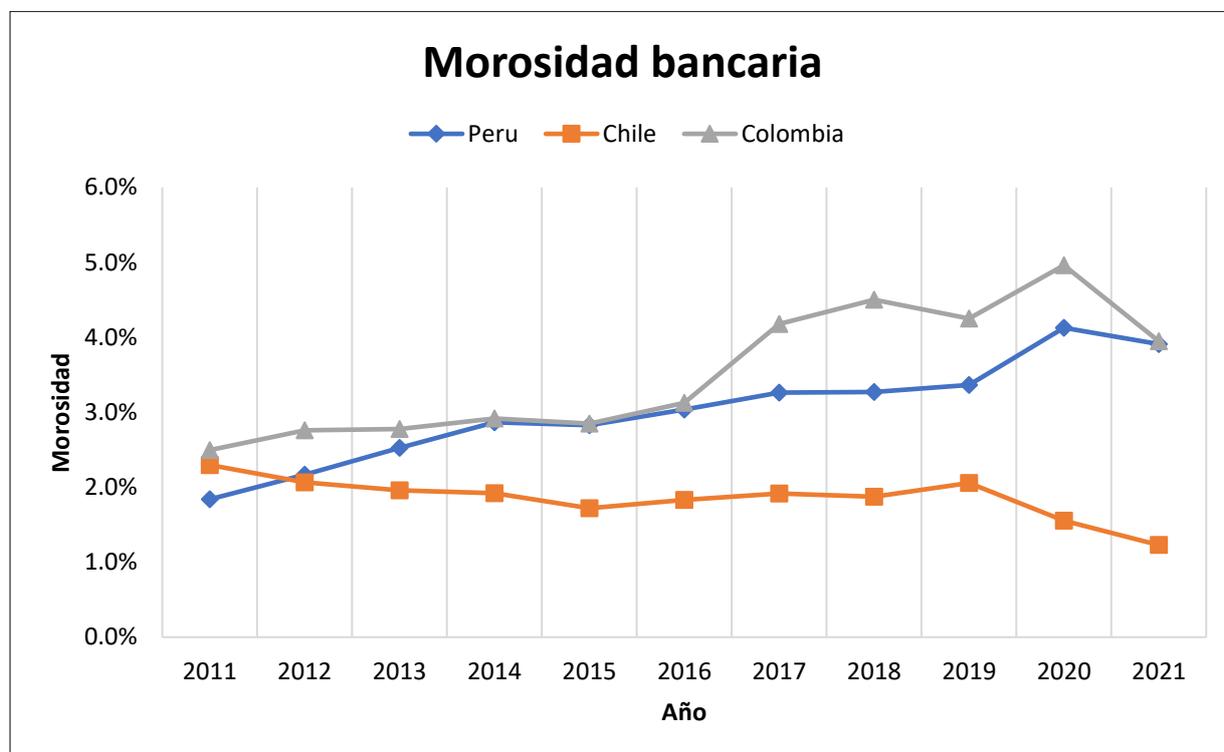
Nota. Adaptado por los autores en base a información de la SFC – Dic 2021

4.2. Morosidad en los países estudiados

La **Figura 4** del Banco Mundial muestra el porcentaje de préstamos brutos dudosos en relación con el total de préstamos en Perú, Colombia y Chile.

Figura 4

Préstamos dudosos sobre el total de préstamos para Perú, Colombia y Chile



Nota. Elaborado por los autores en base a información del Banco Mundial

En el año 2020, tanto Perú como Colombia experimentaron un aumento en la morosidad debido a los efectos de la pandemia de COVID-19. Sin embargo, en el 2021, se ha registrado una recuperación gradual de la cartera en ambos países, y se ha logrado reducir el índice de morosidad al 3,9% (The World Bank, 2021).

En Perú, de acuerdo con el reporte de estabilidad financiera del BCRP de Nov 2021, indica que esta recuperación va en línea con la recuperación económica del país donde el sistema financiero ha cumplido con su rol de soporte. Con la reactivación de los diferentes sectores económicos, las empresas han ido recuperando su capacidad de pago.

La disponibilidad de opciones de pagos ofrecidas ha permitido que más clientes cumplan con la reprogramación de sus obligaciones, Además, se ha observado una tendencia

al alza en los pagos digitales, al mismo tiempo que se ha registrado una disminución en las tasas de contagio y letalidad de la pandemia.

En Colombia, de acuerdo con el informe de actualidad del sistema financiero colombiano presentado por la SFC Dic-2021 indica que la morosidad también se recuperó gradualmente a los niveles anteriores a la pandemia, lo que se atribuye a las medidas de apoyo proporcionadas a los deudores y a la recuperación económica en el segundo semestre, lo que ha llevado a una disminución en las provisiones de la cartera.

En Chile, el ratio de morosidad tiene un comportamiento distinto que Perú y Colombia pues los préstamos dudosos vienen mejorando incluso desde el año 2020 y en el año 2021 registró un índice de morosidad de 1.2%.

Durante el año 2020, a pesar de ser un año afectado por la pandemia, Chile experimentó una disminución significativa de la morosidad, lo cual se relaciona con la ayuda del gobierno, como el retiro del 10% del fondo de pensiones y otros programas de apoyo, según informó LT La Tercera (La Tercera, 2020).

Asimismo, de acuerdo con el informe anual de la CMF respecto a su gestión durante el año 2021, el sistema financiero chileno observa una mejora continua, que se ha atribuido a diversos factores, como el retiro del 10% de los fondos de pensiones y el aumento de liquidez generada por los programas de ingresos del gobierno, que se han ampliado y universalizado.

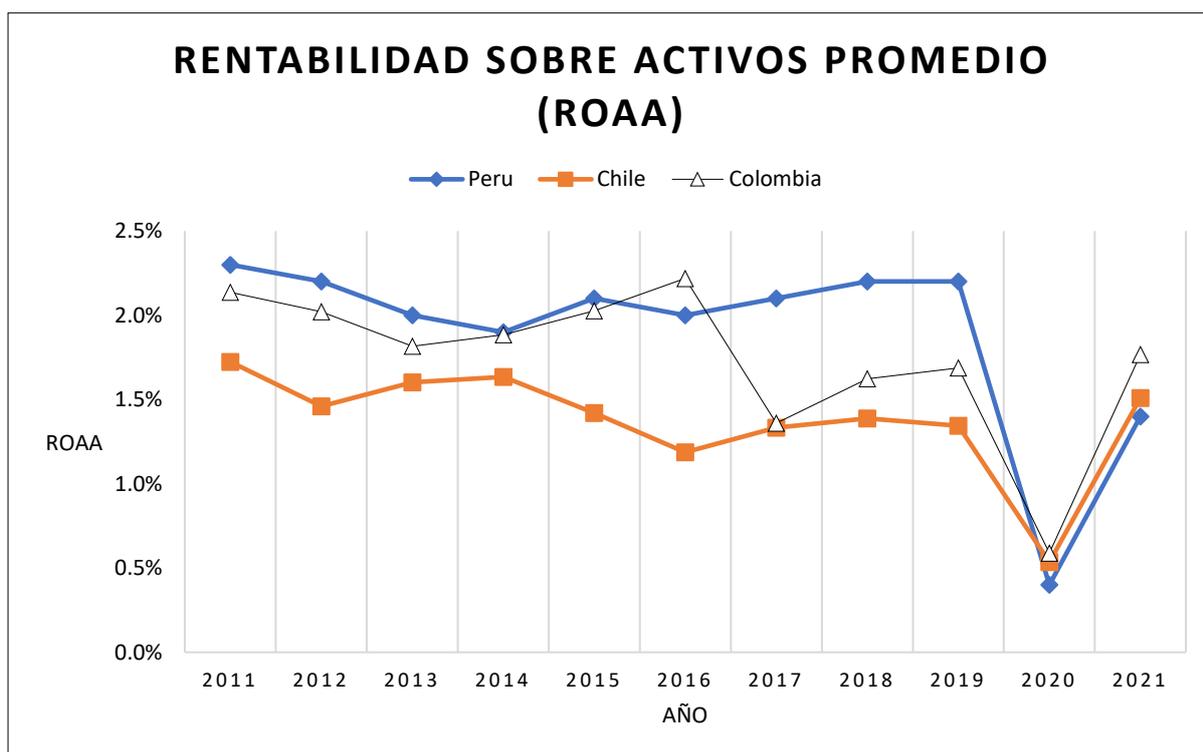
4.3. Rentabilidad en los países estudiados

Las **figuras 5 y 6** muestran el comportamiento de la rentabilidad sobre activos promedio (ROAA) y la rentabilidad sobre patrimonio promedio (ROAE) de los tres países estudiados. Se observa que en Perú, Chile y Colombia la rentabilidad se ha ido recuperando progresivamente, alcanzando niveles cercanos a los anteriores a la pandemia del COVID-19.

Durante el año 2021, se registraron en Perú, Chile y Colombia índices superiores en ROAA y ROAE en comparación al año 2020. En ROAA, Perú tuvo un índice de 1,40%, Chile 1,51% y Colombia 1,77%.

Figura 5

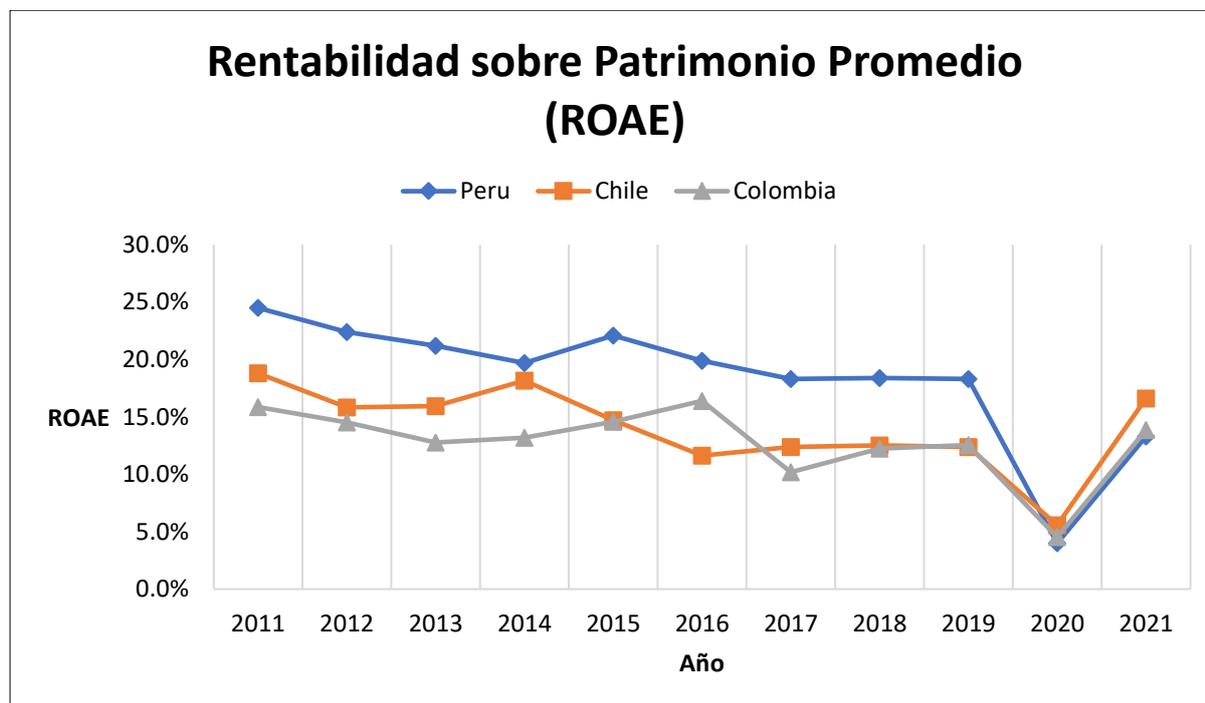
Rentabilidad sobre activos promedio (ROAA)



Nota. Elaborado por los autores en base a información de organismos reguladores: SBS, CMF y SFC.

Figura 6

Rentabilidad sobre patrimonio promedio (ROAE)



Nota. Elaborado por los autores en base a información de organismos reguladores: SBS, CMF y SFC.

En Perú, esta mejora en la rentabilidad se debe al aumento sostenido de los ingresos por intereses y al mayor cumplimiento de los clientes con la reprogramación de sus deudas de acuerdo con el informe de estabilidad financiera presentada por el BCRP en noviembre 2021.

En Colombia, este incremento se debe a una menor necesidad de provisiones, una reducción en los costos administrativos y mayores ingresos provenientes de la cartera e inversiones de acuerdo con el informe de actualidad del sistema financiero colombiano presentado por la SFC a diciembre 2021.

En Chile, estos resultados se deben a varios factores, incluyendo un mayor margen de intereses, reajustes por inflación, menores gastos netos en provisiones y una mayor recuperación de castigos de acuerdo con el informe de desempeño del sistema bancario y cooperativas de la CMF a diciembre 2021.

Asimismo, en Chile los indicadores de rentabilidad promedio también se pueden explicar debido a un mejor índice de eficiencia de los gastos operacionales sobre los ingresos operacionales en comparación del año 2020 de acuerdo con el informe anual de la CMF respecto de su gestión durante el año 2021.

4.4. Principales regulaciones sobre Gobierno Corporativo

4.4.1. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Perú.

En Perú, la Superintendencia del Mercado de Valores (SMV) emitió en 2013 el "Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas", el cual incluye principios alineados con prácticas internacionales y adaptados a la realidad local. Este código está compuesto por cinco pilares: 1) derechos de los accionistas; 2) junta general de accionistas; 3) el directorio y la alta gerencia; 4) riesgos y cumplimiento; y 5) transparencia de información.

A través del "Reporte de Cumplimiento del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas", las empresas informan sobre las prácticas corporativas implementadas y, en caso de no cumplir con alguna recomendación, deben explicar a los inversionistas los motivos y las acciones que se están llevando a cabo para cumplir con dichas recomendaciones.

Adicionalmente en el año 2018, se implementó la Resolución SBS No 272-2017, conocida como el "Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos" de la Superintendencia de Banca, Seguros y AFP (SBS), el cual busca mejorar la gestión de riesgos y gobierno corporativo en las empresas supervisadas por la SBS, siguiendo estándares internacionales.

Con la Resolución SMV No 014-2022, publicada el 06 de agosto, la SMV realiza modificaciones al anexo de la memoria (10150), este informe es de difusión obligatoria para las sociedades con valores inscritos en el registro público del mercado de valores, las cuales

deben cumplir con los principios del Código de Buen Gobierno Corporativo para las Sociedades Peruanas. Estas modificaciones tienen como objetivo mejorar las políticas y prácticas de gobierno corporativo en el país, en línea con una futura adhesión a la OCDE.

4.4.2. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Chile.

Con la promulgación de la Ley 20382-2009, se regulan los gobiernos corporativos de las empresas chilenas, motivados por su deseo de ser miembro de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) a la cual se unió en el año 2010.

Aunque Chile no cuenta con un código de buen gobierno corporativo como Perú y Colombia, sí tiene un requisito regulatorio similar establecido en la Norma de Carácter General N°385 de 2015 de la CMF, que establece lineamientos para la revelación de información anual sobre las prácticas de gobierno corporativo implementadas por las sociedades anónimas abiertas, bajo el enfoque de "cumple o explique". Esto se realiza con el objetivo de brindar a los inversionistas información suficiente para la toma de decisiones de inversión.(OECD, 2021)

Además, a través de la Norma de Carácter General N°461 de 2021 (que deroga la norma 385-2015), la CMF introduce cambios en la estructura del contenido de la memoria anual de los emisores de valores, incorporando temas de sostenibilidad (ESG) y gobierno corporativo. Estas modificaciones se realizan como respuesta al análisis de los estándares internacionales, con el objetivo de adoptar las mejores prácticas de gobierno corporativo y mejorar la información disponible para los inversionistas.

La norma 461-2021 establece la obligación de una memoria anual integrada que incluye más información requerida a las empresas, como por ejemplo detalles adicionales sobre gobierno corporativo, información sobre el directorio y principales ejecutivos, así como sobre los grupos de interés de la compañía, entre otros. Esta norma entrará en vigor en el año 2023, y se aplicará a los informes correspondientes al ejercicio 2022.

4.4.3. Principales regulaciones sobre gobierno corporativo en Colombia.

En Colombia, la Ley 964-2005 establece las normas generales para las empresas emisoras del mercado de valores. En su título quinto se aborda el régimen de protección a los inversionistas, incluyendo el artículo 44° que establece el porcentaje de independencia requerido en el directorio.

Adicionalmente, el Decreto 3923 del 2006 regula la elección de los miembros independientes de las juntas directivas de los emisores de valores. El artículo 1ª de dicho decreto estipula que los miembros independientes deben ser elegidos mediante votación realizada por la asamblea de accionistas.

La Superintendencia Financiera de Colombia (SFC) ha presentado a través de la Circular Externa No 028-2014 el "nuevo código país", el cual incluye recomendaciones de mejores prácticas en línea con los estándares internacionales de gobierno corporativo. Cabe destacar que este código país tuvo una versión inicial en 2007, que ha sido el punto de partida en temas de gobierno corporativo, y posteriormente se ha mejorado en la versión de 2014.

Las entidades financieras están obligadas a presentar a la Superintendencia Financiera el "Informe anual de gobierno corporativo", en el cual informan sobre los principales logros y acciones implementadas en términos de gobierno corporativo. El objetivo de este informe es brindar información al mercado de valores sobre la adopción o no de las recomendaciones del nuevo código por parte de cada emisor.

4.5. Comparaciones sobre diversidad de género e independencia entre los países

4.5.1. Diversidad de género

A continuación, se presenta la **Tabla 3**, que muestra el número de mujeres directoras en cada país, según el análisis realizado por la International Finance Corporation (IFC) en un ranking de 35 bolsas de valores en términos de equidad de género en los directorios de emisores

de diferentes países (*Igualdad de género en el liderazgo corporativo (Análisis Regional): análisis 2022, 2022*).

Tabla 3

Igualdad de género en el liderazgo empresarial (analysis-2022)

Mercado	Bolsa de Valores	% mujeres en los directorios	% de empresas sin mujeres en sus directorio	% cargo de presidente ocupado por mujeres	Número de firmas
Colombia	Bolsa de Valores de Colombia (BVC)	16	35	3	63
Perú	Bolsa de Valores de Lima (BVL)	12	44	5	57
Chile	Bolsa de Santiago	11	44	1	100

Nota. Elaboración propia en base al informe de la IFC- Gender equality in corporate leadership (Regional Analysis-2022)

La **Tabla 3** muestra que Colombia tiene la mayor representación de mujeres en los directorios de las empresas emisoras, seguida por Perú y Chile. Esto se encuentra respaldado por el informe del BID-2021 titulado "Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe", que señala que, en la región, solo el 15% de los directorios cuentan con participación femenina (Basco et al., 2021).

En Colombia, se ha establecido una Ley de Cuotas (Ley 581-2000) que requiere que el 30% de los altos cargos gubernamentales sean ocupados por mujeres, pero esta ley solo se aplica al sector público. En Perú, no hay una cuota de género y aunque la brecha de género ha disminuido en comparación con años anteriores, todavía es insuficiente, como se puede observar en la tabla anterior con una representación de solo el 12%. En Chile, los bancos tienen una participación femenina del 11%, siendo el país con la menor representación de mujeres entre los tres países estudiados. Además, en comparación con otros actores del sistema

financiero chileno, la banca chilena tiene la representación femenina más baja en el directorio (C M F, 2022).

En países como Noruega y Francia, la situación es diferente, ya que existe una cuota de género obligatoria del 40% tanto para el sector público como privado. En Bélgica, el 35% de los puestos en compañías cotizadas en un mercado regulado están reservados para mujeres (Cifuentes, Pamela, 2020).

4.5.2. Independencia en los miembros del directorio

En Perú, el código de buen gobierno corporativo para las sociedades peruanas presentado por la SMV en 2013 establece en su artículo 19 que, al menos un tercio (33%) de los miembros del directorio deben ser independientes con el objetivo de promover una mayor profesionalización en la toma de decisiones. La resolución No 016-2019 la SMV aprueba los lineamientos para la calificación de directores independientes. Además, según el Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos, aprobado por Resolución No 272-2017, su artículo 6 la SBS establece que el directorio de las empresas debe contar con miembros independientes.

A menos que se opongan a sus normas específicas, las empresas en Perú deben contar con al menos un (1) director independiente si tienen cinco (5) o menos directores, o con dos (2) directores independientes si tienen seis (6) o más directores, según establece el Reglamento de Gobierno Corporativo y de la Gestión Integral de Riesgos aprobado por Resolución SBS N° 272-2017. Los bancos informan si cumplen con esta norma o explican el motivo de no cumplimiento a través del "Informe sobre el cumplimiento de buen gobierno corporativo para las sociedades peruanas".

En Chile, según el artículo 30 de la Ley 18046-2009, las sociedades anónimas están obligadas a designar al menos un director independiente. Además, la CMF (Comisión para el Mercado Financiero), en su recopilación actualizada de normas para directores, establece en el

capítulo 1-4 que el directorio debe informar en su página web sobre la independencia de sus miembros.

En el caso de Chile, aunque no hay un código de gobierno corporativo formal, existe la obligación de reportar las buenas prácticas implementadas, propuestas por la (OECD, 2021).¹ A través de la norma 461-2021 CMF, las empresas reguladas están obligadas a incluir esta información en su informe anual, lo cual modifica la estructura y contenido de la memoria anual de los emisores de valores.

En Colombia, La Ley 964-2005, artículo 44 establece que la junta directiva de las empresas emisoras de valores debe estar compuesta por un mínimo de 5 y un máximo de 10 miembros principales, de los cuales el 25% deben ser independientes.

Finalmente, la **tabla 4** muestra las principales características respecto diversidad de género e independencia en el directorio de cada país.

Tabla 4

Cuadro comparativo

País	Reporte de cumplimiento	Enfoque	Cuota de género	Independencia en el directorio	
				Cuota	Fuente
Perú	obligatorio	cumple o explica	No	33%	Artículo 19 del código ¹
Chile	obligatorio	cumple o explica	No	al menos 1	Ley 18046-2009
Colombia	obligatorio	cumple o explica	No	25%	Ley 964-2005

Fuente: Elaborado por los autores.

4.6. Conclusiones del capítulo

Podemos concluir que, en cuanto a la diversidad de género en el sistema bancario de Perú, Chile y Colombia, si bien los organismos reguladores y supervisores del sector financiero

¹ Según artículo 19 del “Código de buen gobierno corporativo para las sociedades peruanas” SMV-2013 Asimismo, según reglamento SBS 272-2017 artículo 6, indica que, las empresas deben contar, al menos, con un (1) director independiente en caso tengan cinco (5) o menos directores, o con dos (2) directores independientes en caso tengan seis (6) directores o más.

muestran interés y preocupación por el tema, todavía hay mucho por hacer, ya que la representación de las mujeres en estos países es aún muy limitada, lo que indica una brecha significativa que debe cerrarse.

A pesar de los esfuerzos realizados por los organismos reguladores y supervisores de los tres países para aumentar la participación femenina y eliminar sesgos en los directorios de los bancos, el progreso ha sido lento. Aunque se ha observado un aumento desde el inicio de nuestro período de análisis en 2015, las cifras todavía no alcanzan las expectativas en comparación con países como Estados Unidos, Canadá, Australia o países de Europa, que tienen una representación femenina en los directorios mayores al 30%, según el informe de igualdad de género en el liderazgo empresarial-2022 presentado por IFC.

En resumen, en Perú, Chile y Colombia no hay una cuota de género que regula la participación femenina en cargos directivos (excepto en el caso de Colombia, que aplica solo para el sector público), pero los organismos supervisores enfrentan un gran desafío para promover la inclusión y brindar más oportunidades a las mujeres para formar parte de los directorios y contribuir a mejorar el desempeño financiero de las empresas.

Sobre Independencia en el directorio, en los tres países se encuentra regulado la cuota de directores independientes de cada compañía, existe la obligatoriedad de informar al regulador sobre la implementación de las buenas prácticas de gobierno corporativo bajo un enfoque de “Cumple o Explica”.

En los tres países examinados, se establece un porcentaje mínimo de independencia requerido por regulación, y se exige la presentación de un informe anual que detalle la implementación o no de las buenas prácticas de gobierno corporativo. (OECD, 2021)

5. Capítulo V. Revisión de la literatura

En este capítulo tiene como finalidad recopilar la literatura existente y relevante para nuestro estudio. Se menciona la situación de la literatura en el momento actual y algunos de los parámetros utilizados para la búsqueda. También se revisa cada uno de los estudios previos que se han tenido en cuenta en el desarrollo del presente trabajo. Estos estudios proveen la base teórica para la formulación de nuestras hipótesis y definición de variables de estudio. Se han recopilado estudios para las cuatro relaciones relevantes para este estudio.

En la **Tabla 55** se presenta un resumen de las palabras clave utilizadas en las búsquedas. Se priorizaron los estudios realizados en países desarrollados con un PIB igual o mayor que el de Perú. Además, se dio prioridad a los estudios más recientes y a aquellos que respaldan las hipótesis planteadas.

La diversidad en el directorio (género e independencia, entre otros) tiene un déficit de estudios en Sudamérica (Baker et al., 2020). La **Tabla 66** nos muestra el ranking de países con estudio en diversidad de género en el directorio. En ella podemos observar los países que lideran las publicaciones relevantes en este tema (Baker et al., 2020). Resalta Colombia como el único país de la región en el ranking; sin embargo, aún se encuentra lejos del promedio de publicaciones por país. Esto indica que hay un largo camino por recorrer en la investigación de los efectos de la diversidad en el directorio en las empresas de nuestro continente. El ranking es liderado por Estados Unidos, Reino Unido y España. Se presume que su rol protagónico en la crisis financiera mundial despertó el interés de los académicos por estudiar el tema (Baker et al., 2020). En cuanto a los efectos de la diversidad en el directorio en la rentabilidad y morosidad, aun no hay consenso generalizado (Baker et al., 2020) (Teodósio et al., 2021). Por su parte, los efectos de la independencia en el directorio en el desempeño financiero también arrojan resultados inconclusos (Terjesen et al., 2016).

Tabla 5*Palabras Clave Utilizadas en la Búsqueda de Literatura Relevante*

Palabras clave	
Board	Risk taking
Gender diversity on the board	Corporate governance
Financial performance	Women on the board
Profitability	Board composition
ROA y ROE	Directors
Non-performing loans	Female presence on the board
Non-performing assets	Banks
Board Independence	Independent director
Non executive director	Outside director

Nota. Elaborado por los autores.**Tabla 6***Ranking de Países con Publicaciones sobre Diversidad de Directorio*

País	Cantidad	País	Cantidad	País	Cantidad
Estados Unidos	154	Noruega	21	Finlandia	8
Inglaterra	79	Países Bajos	15	Túnez	8
España	75	India	14	Turquía	8
Australia	66	Nueva Zelanda	14	Suecia	7
Malasia	36	Portugal	12	Colombia	6
China	35	Escocia	12	Líbano	6
Francia	29	Bélgica	10	Gales	6
Alemania	25	Dinamarca	9	Ghana	5
Canadá	24	Pakistán	9	Rumania	5
Italia	22	Sudáfrica	9	Singapur	5

Nota. Extraído de Baker, H. K., Pandey, N., Kumar, S., & Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, 108, 232-246.

5.1. Rentabilidad y diversidad de género en el directorio

(Pathan & Faff, 2013b) realizaron un estudio donde analizaron el desempeño financiero (ROAA y ROAE entre otros) de 212 grandes empresas estadounidenses y su correlación con la diversidad de género en el directorio. Para esto realizaron un panel de datos agrupado (MCO), un método de momentos generalizado (GMM) y un modelo de efectos fijos (FE). Los

resultados mostraron una relación positiva y significativa entre el desempeño financiero y la diversidad de género en el directorio.

(Erhardt et al., 2003) estudiaron el desempeño financiero (ROA y el ROI) y su influencia con la diversidad de género en el directorio para 127 compañías en Estados Unidos de Norteamérica. Para el estudio se utilizó el método de regresión línea jerárquica y los resultados mostraron una relación positiva entre el desempeño financiero y la diversidad de género en el directorio.

(Moreno-Gómez et al., 2018) estudiaron el desempeño financiero (ROA y ROE) y su influencia con la diversidad de género en el directorio en 54 compañías públicas del mercado colombiano. A través de un panel de datos de efectos fijos encontraron una relación positiva y significativa cuando el desempeño financiero se medía a través del ROE.

5.2. Rentabilidad e independencia en el directorio

(Liang et al., 2013) analizaron el impacto de la independencia del directorio en el desempeño financiero de 50 de los más grandes bancos chinos. Las variables dependientes fueron el ROE, ROA y el ratio entre utilidad bruta y activo total. El método que se utilizó fue panel de datos y arrojó que existe una relación positiva y significativa entre ambas variables.

(Luan & Tang, 2007) realizaron una investigación sobre la relación entre la independencia del directorio y el desempeño en el año 2002 de 259 compañías tecnológicas públicas en Taiwán. Para medir la independencia se utilizó un dummy y la variable dependiente fue el ROE. Se utilizó una regresión bajo el método de mínimos cuadrados ordinarios y los resultados arrojaron una relación positiva y significativa entre las variables.

(Pombo & Gutiérrez, 2011) estudiaron esta misma relación durante los años 1996 y 2006 de 335 compañías colombianas. Se utilizó las variables ROA y ROE como proxys del desempeño financiero y el ratio de directores independientes como proxy de la independencia.

El método que se utilizó fue un panel de datos y se encontró una relación positiva y significativa entre la variable que mide la independencia del directorio y el ROA.

5.3. Morosidad y diversidad de género en el directorio

(Dong et al., 2017) estudiaron en China el impacto de las características de gobierno corporativo en la asunción de riesgo bancaria, medida a través de los préstamos morosos (non performing loans o NPL). Para ello se recolectó data de 105 bancos comerciales chinos durante el periodo comprendido entre 2003 y 2011. Se utilizó un panel de datos y el método de momentos generalizados (GMM) para llegar a la conclusión que la diversidad de género reduce significativamente el riesgo bancario.

(Akwaa-Sekyi et al., 2018) realizaron un estudio en 102 bancos europeos para encontrar la influencia de una serie de características del directorio (entre ellas la diversidad de género) en los préstamos morosos. El método utilizado fue un panel de datos agrupados y los resultados mostraron, entre otras, una relación negativa entre los NPL y la diversidad de género del directorio.

(Birindelli et al., 2020) estudiaron en 40 países la relación de la presencia de mujeres en el directorio y el riesgo bancario medido a través de los préstamos morosos entre otros. Se tomó muestra de 215 bancos públicos y el periodo estudiado fue desde el 2008 hasta el 2016. Se utilizó el método de panel de datos y los resultados mostraron que las mujeres en el directorio generan un efecto positivo en la reducción del riesgo bancario, solo hasta que se alcanza una masa crítica.

5.4. Morosidad e independencia en el directorio

(Islam, 2020) estudió la influencia de las características del directorio en los préstamos morosos en 102 bancos públicos de estadounidenses entre los años 2002 y 2015. Entre dichas

características se encuentra la proporción de directores independientes. El método que se utilizó fue un panel de datos con efectos fijos. Los resultados mostraron una relación negativa y significativa entre los préstamos morosos y la independencia en el directorio. Esto quiere decir que los directorios con mayor independencia tienden a tener menor cantidad de préstamos morosos.

(Tarchouna et al., 2022) estudiaron la capacidad del gobierno corporativo en reducir los préstamos morosos en 184 bancos comerciales estadounidenses durante el periodo de 2000 a 2013. La variable independiente estudiada fue, entre otras, el ratio de independencia. Por el lado de la variable dependiente tenemos el ratio de préstamos morosos. El método utilizado fue un panel de datos de momentos generalizados (GMM por sus siglas en inglés) y arrojaron una relación negativa y significativa entre ambas variables.

(Liang et al., 2013), que también fueron referidos en el numeral 5.2., estudiaron la relación de la calidad de activos con la proporción de directores independientes. Utilizaron como proxy del primero los préstamos morosos (NPL), y del segundo, el ratio de directores independientes. Los resultados muestran una relación positiva entre la proporción de directores independientes y la calidad de activos.

La **Tabla 77** presenta un resumen de la literatura relevante para nuestro proyecto

Tabla 7

Cuadro Resumen con la Literatura Relevante para nuestra Investigación

Autores	País	Muestra	Método	Variables dependientes	Variables independientes	Resultado
(Pathan & Faff, 2013a)	USA	212 compañías de USA	Panel data dinámico GMM	ROAA, ROAE, entre otras.	Tamaño, proporción de mujeres y proporción de directores independientes en el directorio	Positivo

(Erhardt et al., 2003)	USA	127 compañías de USA	Análisis de regresión jerárquica	ROA y ROI	Directoras mujeres y directores no blancos / Total de Directores	Positivo
(Moreno-Gómez et al., 2018)	Colombia	54 compañías públicas colombianas	Panel data de efectos fijos	ROA y ROE	Proporción de mujeres en el directorio, entre otras,	Positivo y significativo
(Liang et al., 2013)	China	50 grandes bancos chinos	Panel data GMM	ROA, ROE, prestamos morosos (NPL), entre otras	Proporción de directores independientes, entre otras	Positivo y significativo
(Luan & Tang, 2007)	Taiwan	259 compañías tecnológicas taiwanesas	Regresión MCO	ROE	Dummy presencia de directores independientes, entre otras.	Positivo y significativo
(Pombo & Gutiérrez, 2011)	Colombia	335 compañías colombianas	Panel data. Regresión con efectos aleatorios	ROA y ROE	Proporción de directores independientes, entre otras	Positivo
(Dong et al., 2017)	China	105 bancos comerciales chinos	Panel data GMM	NPL, entre otras	Proporción de mujeres directoras, entre otras	Negativo y significativo
(Akwa-Se kyi et al., 2018)	Europa	102 bancos europeos	Panel data GMM	NPL, entre otras	Proporción de directores independientes, entre otras	Negativo y significativo
(Birindelli et al., 2020)	Diversos países	215 bancos listados en 40 países	Panel data	NPL, entre otras	Proporción de directores independientes, entre otras	Negativo y significativo cuando hay buen gobierno corporativo
(Islam, 2020)	USA	102 bancos públicos estadounidenses	Panel data con efectos fijos	NPL	Proporción de directores independientes, entre otras	Negativo
(Tarchouna et al., 2022)	USA	184 bancos comerciales estadounidenses	Panel data GMM	NPL	Proporción de directores independientes, entre otras	Negativo y significativo

Nota. Elaborado por los autores

6. Capítulo VI. Definición de variables y formulación de hipótesis

En el presente capítulo, se presentarán las variables dependientes, independientes y de control que integran el modelo de regresión. Es importante señalar que la selección de estas variables se llevó a cabo tras una rigurosa revisión de la literatura que se expuso en el capítulo anterior. Además, se formularán las hipótesis correspondientes, las cuales establecen supuestos

sobre la relación que existe entre las variables de estudio y serán analizadas mediante técnicas estadísticas. Estas hipótesis representan una aproximación preliminar a nuestro objeto de investigación y su coherencia con los resultados obtenidos será evaluada de manera rigurosa.

6.1. Variables dependientes

Para este estudio, se han seleccionado tres variables dependientes basadas en información contable, a saber: el rendimiento sobre el capital (ROE), el rendimiento sobre activos (ROA) y los préstamos morosos (MOROSIDAD), las cuales se han elegido como proxies del desempeño financiero y el riesgo de crédito bancario.

El ROE se define como el porcentaje que representa la utilidad neta con respecto a los fondos propios o patrimonio bancario, y representa el retorno sobre la inversión de los accionistas de la entidad. Por su parte, el ROA se define como el porcentaje que representa la utilidad neta con respecto a los activos totales, lo cual indica cuánta utilidad se obtuvo por cada unidad de activo y, por lo tanto, es un indicador de la eficacia de la administración de la empresa.

En cuanto a la MOROSIDAD existen diversas formas de calcularlos dependiendo de las necesidades y la información disponible. En nuestro estudio, se ha optado por la definición alineada con Basilea III, según la cual la morosidad se define como la proporción de toda cartera con un retraso de 90 días o más con respecto a la cartera total, tal como lo establece el Comité de Supervisión Bancaria de Basilea (Comité de Supervisión Bancaria de Basilea, 2017).

6.2. Variables independientes

Para medir el efecto de la diversidad de género y la independencia en el directorio, se han seleccionado tres variables: la proporción de mujeres en el directorio (FEMDIR), una

variable dummy de presencia de mujeres en el directorio (DFEMDIR) y la proporción de miembros independientes en el directorio (INDDIR).

FEMDIR se define como la relación entre la cantidad de mujeres directores y el total de directores. La variable DFEMDIR es una variable dummy que toma el valor 1 si al menos una mujer está presente en el directorio, y 0 en caso contrario. Finalmente, INDDIR se define como la proporción de miembros independientes en el directorio con respecto al total de directores.

Las decisiones que se toman en el directorio normalmente son a mediano o largo plazo, ya que se tratan de decisiones estratégicas. Correlacionar la conformación del directorio de un año específico con los resultados de ese mismo periodo puede llevarnos al error. Es por esto que en esta investigación hemos decidido retrasar cada una de estas variables un año. Es decir, el directorio del año 1 es responsable de los resultados del año 2, el directorio del año 2 es responsable de los resultados del año 3, y así sucesivamente. De esta manera, tratamos de asignar de manera más precisa la conformación del directorio con los resultados del banco.

Además, para el caso de los bancos controlados por el estado (en nuestra muestra solo hay uno), estamos considerando que no tienen ningún directorio independiente para cualquier año observado ($INDDIR = 0$). Esto se debe a que no podemos asegurar con total certeza que dichos directores son realmente independientes. Particularmente en el caso de Banco Estado de Chile, los directores son designados por el presidente.

6.3. Variables de control

En este estudio, hemos identificado y definido nuestras variables de control en base a estudios previos y a la revisión de literatura realizada. Las variables de control elegidas son: el ratio de colocaciones (COLOC2), el producto bruto interno de cada país (PBI), la tasa de

inflación de cada país (GEOINFLA), la tasa de interés de referencia de cada país (INTREF), el tamaño del banco en relación con los activos (BANTAM).

La **Tabla 8** contiene la lista de las variables de este estudio, su código asignado, la manera de calcularla, las investigaciones previas donde dicha variable ha sido usado y el signo esperado del coeficiente correspondiente a la regresión.

Tabla 8

Definición de Todas las Variables Utilizadas

Código	Nombre	Definición	Literatura previa	Signo esperado rentabilidad	Signo esperado morosidad
Variables Dependientes					
ROA	Rendimiento sobre activos	Utilidad neta como porcentaje de los activos totales	(Joecks et al., 2013; Liang et al., 2013; Moreno-Gómez et al., 2018)	NA	NA
ROE	Rendimiento sobre el capital	Utilidad neta antes de impuestos como porcentaje del patrimonio bancario	(Dinu & Bunea, 2018; Liang et al., 2013; Moreno-Gómez et al., 2018; Shettima & Dzolkarnaini, 2018)	NA	NA
MOROSIDAD	Prestamos morosos (non-performing loans)	Cartera con retraso mayor a 90 días como porcentaje de la cartera total	(Akwaa-Sekyi et al., 2018; Birindelli et al., 2020; Dong et al., 2017; Tarchouna et al., 2022)	NA	NA
Variables Independientes					
INDDIR	Proporción de independientes en el directorio	Cantidad de directores independientes como porcentaje de la cantidad total de directores	(Akwaa-Sekyi et al., 2018; Birindelli et al., 2020; Charles et al., 2018; Dong et al., 2017; Pathan & Faff, 2013a; Tarchouna et al., 2022)	Positivo	Negativo
FEMDIR	Proporción de mujeres en el directorio	Cantidad de mujeres directorias como porcentaje	(Renée B. Adams & Ferreira, 2009b; Charles et al., 2018; Dong et al.,	Positivo	Negativo

			de la cantidad total de directores	2017; Liang et al., 2013; Moreno-Gómez et al., 2018; Pathan & Faff, 2013a)		
DFEMDIR	Dummy de presencia de mujeres en el directorio	de 1 si hay al menos una mujer en el directorio; 0 si no hay ninguna mujer en el directorio		(Carter et al., 2003; Erhardt et al., 2003; Hillman et al., 2007; Moreno-Gómez et al., 2018)	Positivo	Negativo
Variables de Control						
GEOINFLA	Tasa de inflación	Tasa de inflación al cierre del año publicada por el organismo correspondiente		(Akwa-Sekyi et al., 2018)	Negativo	Positivo
PBI	PBI	PBI del país para el periodo		(Akwa-Sekyi et al., 2018; Birindelli et al., 2020; Dong et al., 2017)	Positivo	Negativo
INTREF	Tasa de interés de referencia	Tasa de interés de referencia publicada por el organismo supervisor		(Akwa-Sekyi et al., 2018; Tarchouna et al., 2022)	Negativo	Positivo
COLOC2	Ratio de colocaciones	de Cantidad de colocaciones como porcentaje de los activos totales		(Birindelli et al., 2020; Dong et al., 2017)	Positivo o Negativo	Positivo o Negativo
BANTAM	Tamaño del banco	del Activos totales del banco		(Birindelli et al., 2020; Charles et al., 2018; Liang et al., 2013; Moreno-Gómez et al., 2018; Pathan & Faff, 2013a; Tarchouna et al., 2022)	Positivo	Negativo

Nota. Elaborado por los autores²

6.4. Hipótesis de investigación y modelo empírico

Teniendo en cuenta toda la información presentada en los capítulos anterior, presentamos las siguientes hipótesis que serán contrastadas contra nuestra investigación.

²Todas las variables serán medidas con logaritmos naturales salvo las variables dummy COVID y DFEMDIR

Para el caso de la rentabilidad tenemos:

H1: La participación de directores independientes impacta positivamente a la rentabilidad.

H2: La diversidad de género en la composición del directorio impacta positivamente a la rentabilidad.

Para el caso de la morosidad tenemos:

H3: La participación de directores independientes impacta negativamente a la morosidad.

H4: La diversidad de género en la composición del directorio impacta negativamente a la morosidad.

Para evaluar nuestras hipótesis usaremos el siguiente modelo de panel de datos³

$$VARDEP_{it} = \alpha_i + \beta_1 VARIND_{it} + \beta_2 VARCONT_{it} + \varepsilon_{it}$$

Donde, VARDEP tomara el valor de alguna nuestras variables dependientes (ROA, ROE o MOROSIDAD), VARIND es una matriz que representa todas nuestras variables independientes (FEMDIR, DFEMDIR e INDDIR), VARCONT es una matriz que representa todas nuestras variables de control (GEOINFLA, PBI, INTREF, COLOC, BANTAM), “i” representa a todos los bancos del estudio, “t” representa a todos los periodos de estudio y “ε” simboliza el error no observable.

Cabe resaltar que “beta_1” y “beta_2” son los coeficientes de interés en nuestro modelo y nos llevaran a establecer la validez de nuestras hipótesis y su impacto en nuestra variable dependiente (positivo o negativo).

7. Capítulo VII Metodología de la Investigación

³ La elección entre efectos fijos y efectos aleatorios será sustentada en la sección 8.3.2

En este capítulo se detalla el diseño de investigación, el proceso de determinación de la muestra y las herramientas estadísticas empleadas para el análisis de datos. Se utiliza el análisis de correlación de Pearson para identificar problemas de multicolinealidad, posteriormente se aplica la prueba de Breusch Pagan para determinar el modelo adecuado de datos de panel o regresión agrupada. En nuestro estudio se empleó el modelo de datos de panel. Posteriormente mediante la prueba de Hausman se debe determinar el uso del modelo de efectos fijos o de efectos aleatorios. Por último, se presentan las principales limitaciones que se presentaron en nuestro estudio.

7.1. Diseño de la Investigación

Esta investigación emplea una metodología cuantitativa y no experimental debido a las siguientes razones: i) se recolectan y analizan datos numéricos obtenidos de información pública presentada por cada banco; ii) se analiza la asociación o relación entre variables cuantitativas; y iii) se utilizan métodos estadísticos para analizar y procesar los datos con el objetivo de aceptar o rechazar la hipótesis planteada. (Fernández & Díaz, 2002).

Se utiliza un enfoque longitudinal de datos de panel debido a que el tipo de datos disponibles se ajusta a esta metodología, que combina información de varios individuos en un momento determinado con observaciones a lo largo de varios períodos de tiempo (series de tiempo)(Hernández et al., 2016)

Entre las múltiples ventajas de este enfoque, se destacan: el uso de una mayor cantidad de datos y observaciones, lo cual aumenta el grado de libertad, reduce la colinealidad y mejora la eficiencia de las estimaciones; la capacidad de identificar cambios individuales o efectos fijos que surgen de manera diferente a cada individuo, que son constantes en el tiempo y que impactan directamente en su comportamiento; y la posibilidad de analizar efectos temporales que se suceden de igual manera a todos los individuos pero que varían a lo largo del tiempo. Además, este enfoque permite realizar pruebas de hipótesis para confirmar o rechazar la

existencia de heterogeneidad y determinar cómo capturarla en el análisis.(Mayorga & Muñoz, 2000) (Montero Granados, Roberto, 2011)

Una limitación de este enfoque es que no todos los atributos relevantes del individuo pueden ser observados, lo cual puede resultar en errores individuales correlacionados con las observaciones y generar inconsistencias en las estimaciones obtenidas mediante Mínimos Cuadrados Ordinarios (MCO) (Mayorga & Muñoz, 2000) (Montero Granados, Roberto, 2011).

Cuando se utiliza el Modelo de Efectos Fijos, se parte del supuesto de que existe un término constante que varía entre cada unidad de estudio y se supone que los efectos individuales son independientes entre sí. De esta manera, se considera que las variables explicativas surgen de igual manera a las unidades de corte transversal, pero estas unidades difieren entre sí debido a sus características propias, las cuales son medidas por los interceptos. Estos interceptos se encuentran asociados con variables dummy que tienen coeficientes específicos para cada unidad (Mayorga & Muñoz, 2000).

7.2. Descripción de la determinación de la muestra

Para la elaboración de la muestra se emplearon datos secundarios obtenidos de fuentes como estados financieros, memorias anuales y otros informes financieros publicados en las páginas web oficiales de cada banco, así como en las páginas web de los organismos reguladores correspondientes.

Para la selección de los bancos de la muestra, se tuvo en cuenta su participación de mercado en términos de activos, seleccionando a aquellos que son más representativos en cada país.

En la **Tabla 9** se muestra la relación de bancos que integran la muestra final del trabajo de investigación, siendo un total de 15 empresas que pertenecen a seis bancos de Perú, cinco

bancos de Chile y cuatro bancos de Colombia cada uno siendo asignado con un código respectivamente para la elaboración de la base de datos.

Tabla 9

Lista de Bancos seleccionados para la muestra

Número	País	Nombre	Código
1	Perú	Banco de Crédito del Perú	BCP
2	Perú	Banco BBVA Perú	BBVA
3	Perú	Scotiabank Perú	SCOT
4	Perú	Interbank	INTER
5	Perú	Mibanco	Miba
6	Perú	Banco Interamericano de Finanzas	Ban
7	Chile	Banco de Chile	BCh
8	Chile	Banco de Crédito e Inversiones	BCI
9	Chile	Banco del Estado de Chile	BEC
10	Chile	Banco Itaú Corpbanca	Bitau
11	Chile	Banco Santander	Bsan
12	Colombia	Banco de Bogotá	Bbog
13	Colombia	Bancolombia	Bcol
14	Colombia	Banco Occidente	Boc
15	Colombia	Banco Davivienda	Bdav

Nota. Elaborado por los autores

7.3. Método de Análisis de Datos

La relación entre las variables exógenas: FEMDIR (proporción de mujeres en el directorio), DFEMDIR (dummy de presencia de mujeres en el directorio), INDDIR (proporción de directores independientes) PBI (producto bruto interno), GEOINFLA (tasa de inflación), INTREF (tasa de interés de referencia), COLOC (proporción de colocaciones), BANTAM (tamaño del banco en relación s los activos) y las variables endógenas ROA (rentabilidad sobre activos), ROE (rentabilidad sobre el patrimonio) y Morosidad será probado a través del software econométrico stata.

En primer lugar, se identificó los posibles problemas de multicolinealidad mediante el análisis de correlación de Pearson entre las variables explicativas del modelo. Si se encuentra que la correlación entre las variables dependientes y las variables independientes es mayor a 0.80, esto podría indicar que los coeficientes no pueden ser estimados con precisión en una regresión, ya que los errores estándar se incrementan debido al aumento en las varianzas y covarianzas de los estimadores.

En segundo lugar, se realizó una determinación del modelo adecuado entre la regresión agrupada (pooled) y el modelo de efectos aleatorios mediante la prueba de Breusch-Pagan multiplicador Lagrange (LM). Esta prueba permitió contrastar la hipótesis nula de que el estimador MCO combinado es apropiado, frente a la alternativa de efectos aleatorios.

La prueba consiste en realizar la regresión auxiliar:

$$Y_{it} = X_{it} + u_i + e_{it}$$

En esta prueba, la hipótesis nula plantea que $Var(u_i) = 0$ con una χ^2 de contraste. Si el valor de la prueba sea bajo ($p - valor > 0.05$) la hipótesis nula afirma que existe un componente inobservable de la varianza de cada individuo y que el estimador MCO está sesgado. Por otro lado, si el ($p - valor < 0.05$) la hipótesis nula se rechaza y es mejor utilizar un modelo anidado, ya sea el de efectos fijos o aleatorios. En el caso de esta investigación, el p-valor es menor a 0.05, lo que nos lleva a optar por un modelo econométrico de datos de panel.

En tercer lugar, se utilizó la prueba de Hausman para evaluar si el modelo adecuado es el de efectos fijos (FEM) con estimaciones consistentes o el de efectos aleatorios (REM) con estimaciones eficientes. Si se determina que el error específico del individuo o grupo no está correlacionado con las variables independientes, entonces el estimador de efectos aleatorios es más eficiente que el estimador de efectos fijos. Sin embargo, si se encuentra evidencia de correlación entre el error específico y las variables independientes, el estimador de efectos

aleatorios sería inconsistente, y sería más conveniente utilizar el estimador de efectos fijos (Cottrell, 2005).

La hipótesis nula en la prueba de contraste de Hausman sostiene que el error específico del individuo no está correlacionado, lo que implicaría que el modelo de efectos aleatorios es preferible al modelo de efectos fijos ($Cov(x_{it} u_{it}) \neq 0$). Un valor de ($p - valor < 0.05$) indica que los estimadores obtenidos por el modelo de efectos aleatorios son inconsistentes y, por lo tanto, es más conveniente utilizar el modelo de efectos fijos.

En este estudio la prueba de Hausman, recomienda seleccionar el modelo de efectos fijos como el modelo más apropiado.

El modelo de efectos fijos implica la estimación de un nuevo modelo basado en el modelo de regresión agrupada:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + u_{it}$$

Donde:

i: individuo

t: tiempo

$$\alpha_i = \alpha + v_i$$

Y_{it} : variable dependiente

X_{it} : representa una matriz de variables independientes

β : representa una matriz de coeficientes para las variables independientes.

Una ventaja de este estimador es que permite conocer los α_i separadamente, lo que ayuda a tener una comprensión más clara del estimador. Además, evita una posible sobrestimación del parámetro β que podría ocurrir al utilizar el estimador de efectos aleatorios.

Sin embargo, una de las principales limitaciones del estimador de efectos fijos es que puede haber una pérdida significativa de grados de libertad cuando se tiene un gran número de

unidades de estudio, lo que resulta en una disminución de la información del modelo. Ante este riesgo, el estimador de efectos aleatorios se presenta como una alternativa.

Una limitación adicional del estimador de efectos fijos es el problema de multicolinealidad en las variables dummy que capturan los interceptos de cada unidad de estudio, lo que puede reducir la precisión de las estimaciones. Además, es importante considerar que este estimador requiere que se cumplan los supuestos de la técnica de mínimos cuadrados ordinarios, tales como la normalidad, homocedasticidad y no autocorrelación de los errores y las variables independientes no estocásticas, así como la ausencia de multicolinealidad entre ellas. (Mayorga & Muñoz, 2000)

En contraste con el modelo de efectos fijos, el modelo de efectos aleatorios incorpora una variable aleatoria v_{it} , donde $E(v_{it}) = v_i$ y $Var(v_i) \neq 0$

$$Y_{it} = \alpha + \beta X_{it} + \alpha_{it} + u_{it}$$

Debido a la naturaleza aleatoria de v_{it} , el origen o intercepto de cada banco no tiene un valor específico, sino que se encontrará alrededor de un valor central.

A diferencia del modelo de efectos fijos, el modelo de efectos aleatorios tiende a ser más eficiente en la estimación de los parámetros, pero debido a la posibilidad de sesgos, puede ser menos consistente. (Montero Granados, Roberto, 2011)

En conclusión, nuestro modelo de efectos fijos mostró indicios de problemas de heteroscedasticidad y autocorrelación, los cuales fueron identificados a través de la prueba de autocorrelación de Wooldridge y la prueba de heteroscedasticidad de Wald. Estos problemas serán examinados en mayor detalle en el siguiente capítulo.

7.4. Limitaciones de la data

En el presente trabajo de investigación se tuvo acceso a la información publicada por cada entidad bancaria. Se buscaron los estados financieros auditados y la información oficial

de los reguladores. Por lo tanto, estamos condicionados por la calidad de la información presentada por cada banco.

Respecto al ratio de directores independientes, se calculó utilizando la cantidad de directores independientes que cada memoria anual indicaba para cada cierre de periodo. Los criterios para definir a un director como independiente están establecidos por el regulador de cada país. Nuestra muestra se ve afectada por el nivel de cumplimiento de estos parámetros por cada banco. Existe la posibilidad que algunas instituciones financieras, que pertenecen a algún grupo económico, designen directores “externos” que no necesariamente lo son ya que podrían haber trabajado anteriormente en otra empresa dentro del mismo grupo económico. Como resultado, es posible que estos directores no tengan un criterio imparcial en la toma de decisiones. Esta asimetría se incrementa debido a que los antecedentes de cada director no siempre son transparentados por parte del banco.

Se tuvo que excluir de la muestra a cuatro bancos con un nivel significativo de activos debido a que su información de gobierno corporativo no mostraba transparencia sobre cuáles de sus directores eran independientes y cuáles no.

En el estudio de estos tres países, la información disponible se limita al año 2015. Esto se debe a que antes de ese año no existe homogeneidad en la información contable reportada, ya que Colombia recién adopta las NIIF en dicho año. Aunque nuestro objetivo era aumentar el tamaño de la muestra para obtener resultados más confiables, la disponibilidad de datos no lo permitió.

En esta investigación se utilizaron como indicadores de rentabilidad el ROE (rendimiento sobre el patrimonio) y el ROA (rendimiento sobre los activos). Sin embargo, es importante destacar que estas son métricas contables que no reflejan completamente el beneficio económico de la empresa, es decir, no consideran el costo de oportunidad del accionista, ni tampoco consideran activos intangibles de generación interna como la marca o

el capital humano. A pesar de estas limitaciones, la mayoría de los estudios revisados utilizan estas medidas para analizar la rentabilidad de la empresa, por lo que también se utilizaron en nuestro análisis. No obstante, es necesario señalar que, si se busca evaluar el verdadero valor generado por la empresa, estas medidas tienen limitaciones inherentes a ellas.

Existen otras medidas del desempeño financiero de la firma, como el retorno de mercado por acción o el Tobin Q, y de riesgo, como la desviación estándar del precio de la acción. Estas medidas reflejan la percepción del mercado sobre las decisiones que toma la junta directiva y pueden llegar a ser una medida más precisa de los efectos de estas. Sin embargo, en esta investigación no pudimos utilizar ninguna variable de mercado, ya que no todos los bancos estudiados cotizan y, en caso de hacerlo, normalmente lo hacen en bolsas ilíquidas.

Es preciso indicar también que, de no haber tenido las limitaciones mencionadas en los párrafos anteriores, se habría organizado el estudio de manera diferente. Por ejemplo, se habría utilizado una base de datos más amplia que incluyera años anteriores a 2015, si los bancos hubieran proporcionado una mayor cantidad de información sobre diversidad de género e independencia en el directorio, y si los datos hubieran sido comparables y homogéneos. Además, se habrían considerado otras variables para medir la rentabilidad, como indicadores de mercado, por ejemplo: los datos históricos de precios de acciones, el retorno de mercado por acción o el Tobin Q, y variables de riesgo, como la desviación estándar del precio de la acción.

Estudiar la relación que tiene la diversidad de género o la independencia con la rentabilidad y la morosidad del banco puede llevarnos a pensar que dichas relaciones son directas y que no está influenciadas por otros factores. Sin embargo, es preciso señalar que el buen desempeño bancario es una ecuación multivariable donde una de ellas es la política de gobierno corporativo, y esta, a su vez, tiene una serie de variables adicionales que influyen en dicho desempeño. El presente estudio se enfoca exclusivamente en la proporción de mujeres y

la proporción de independientes como características de la composición del directorio. Por este motivo, sin importar los resultados obtenidos, debemos tener en cuenta que estos no son los únicos determinantes y que hay muchos otros factores adicionales que influyen en nuestras variables de estudio y que escapan del presente estudio.

Finalmente, el directorio como máximo órgano de gobierno de una organización y responsable de tomar las decisiones estratégicas. Para el caso de las instituciones financieras, es también aquel que define el apetito por riesgo de la compañía. El comité de riesgo compuesto por miembros del directorio y gerencia propone políticas que son revisadas y aprobadas por el directorio en su totalidad. En este sentido, consideramos que las decisiones del directorio tienen un impacto en el rendimiento financiero del banco. No obstante, es importante tener en cuenta que este puede verse afectado por otras variables no atribuibles al directorio, como mejoras en las actividades de cobranza o el seguimiento de metas en el área comercial. Por este motivo, no debemos olvidar las complejas estructuras que existen en un banco y la relación de causalidad entre directorio e indicador financiero no necesariamente es directa o impermeable a otros factores adicionales.

8. Capítulo VIII Análisis de resultados

En el presente capítulo se explican los resultados obtenidos tras la aplicación de herramientas estadísticas de acuerdo con el diseño de investigación explicado en el capítulo anterior.

En la sección inicial se detallan los indicadores estadísticos descriptivos más importantes, luego mediante un análisis de correlación se identifican problemas de multicolinealidad y posteriormente se analiza el método econométrico de datos de panel.

Utilizando la prueba de Breusch y Pagan se detecta la existencia de heterogeneidad en los datos, lo que permite seleccionar entre el modelo de Pool de Datos o el de Efectos Aleatorios. Luego, con la ayuda de la prueba de Hausman se determina si es necesario utilizar el modelo de Efectos Fijos o de Efectos Aleatorios.

Para concluir, se presentan los resultados definitivos de nuestro modelo, tras haber solventado posibles problemas de autocorrelación y heterocedasticidad, para luego, describir los resultados obtenidos al contrastar las hipótesis de nuestra investigación. De este modo, explicamos si la diversidad de género y la independencia en el directorio afectan la rentabilidad y la morosidad de los 15 bancos estudiados.

8.1. Análisis de datos y estadísticos descriptivos

La tabla 10 muestra cinco medidas estadísticas fundamentales, tales como la media, mediana, desviación estándar, valor mínimo y máximo, para un total de 90 observaciones obtenidas a partir del análisis de un panel balanceado de datos. Este análisis se llevó a cabo en una muestra de 15 bancos pertenecientes a Perú, Chile y Colombia, durante un período de seis años que abarcó desde 2016 hasta 2021.

A continuación, se procede a describir los valores más representativos. Se ha encontrado que, en todas las variables examinadas, no se evidencia una diferencia significativa entre la media y la mediana. Por lo tanto, no se sospecha la presencia de datos atípicos o

asimétricos en la muestra. De esta manera, se considera que ambos estadísticos pueden ser empleados como medidas válidas de tendencia central en el análisis de los datos.

En relación con nuestras variables dependientes, ROA, ROE y Morosidad, se demostró un promedio de 2.05%, 18.56% y 2.89%, respectivamente. El 50% de los bancos presentan valores por debajo de 1,89%, 19,44% y 2,81% para cada una de las variables, mientras que el otro 50% supera estas cifras. Asimismo, se encontraron valores mínimos de -3%, -44,8% (en el caso del Banco Itaú Corpbanca de Chile para el año 2020) y 0,82% (correspondiente al Banco de Crédito e Inversiones de Chile para el año 2021). En contraste, los valores máximos fueron de 7,96%, 39,89% (para el Banco de Bogotá en el año 2016) y 5,85% (correspondiente al Banco Davivienda de Colombia en el año 2020).

En los **gráficos 7, 8, 9, 10, 11, y 12** se pueden observar los valores máximos y mínimos destacados, pero su explicación se desarrolla en una sección posterior.

La variable independiente INDDIR, que mide la participación de directores independientes, presenta un valor promedio de 44,61%. Del total de observaciones, el 50% de los bancos presentan valores inferiores a 45,46%, mientras que el otro 50% supera esta cifra. Se encontraron valores extremos de 0%, correspondientes al Banco del Estado de Chile en el periodo 2016-2021 y al Banco Itaú Corpbanca de Chile en el año 2015, y un valor máximo de 83,33% en el Banco de Colombia para el año 2020.

La variable independiente FEMDIR, que mide la participación de mujeres en el directorio, presenta un valor promedio de 12,6%. Del total de observaciones, el 50% de los bancos presentan valores inferiores a 10%, mientras que el otro 50% supera esta cifra. Se encontraron valores extremos de 0%, correspondientes a varios bancos como BBVA Perú, Banco Itaú Corpbanca, Banco de Colombia, Banco de Chile y Banco de Crédito e Inversiones de Chile en diferentes periodos entre 2016 y 2021. Por otro lado, se encontró un valor máximo

de 37,5% en el banco Scotiabank Perú en 2021 y en el Banco del Estado de Chile en 2020-2021.

Tabla 10

Medidas estadísticas fundamentales

Variable		Media	Mediana	Desviación estándar	Min	Max	Observación
ROA	overall	2.05	1.89	1.484768	-3	7.96	N=90
	between			1.166683	-0.11	4.89	n=15
	within			0.9590908	-1.52	5.12	T=6
ROE	overall	18.56	19.44	11.04559	-44.8	39.89	N=90
	between			7.394718	-3.6	26.26	n=15
	within			8.390181	-22.64	34.63	T=6
Morosidad	overall	2.89	2.81	1.137787	0.82	5.85	N=90
	between			1.030783	1.09	4.34	n=15
	within			0.5401268	1.5	4.41	T=6
LINDDIR	overall	44.61	45.46	25.71868	0	83.33	N=90
	between			24.62911	0	80	n=15
	within			9.430573	12.56	66.55	T=6
FEMDIR	overall	12.6	10	9.411481	0	37.5	N=90
	between			8.495482	0	29.76	n=15
	within			4.522991	1.33	26.33	T=6

Fuente. Elaborado por los autores

Antes de proceder con el análisis, es importante identificar la posible heterogeneidad en los bancos y en el tiempo. Para ello, se pueden emplear gráficos de dispersión de las variables endógenas ROA, ROE y morosidad.

Al analizar las **figuras 7, 8 y 9**, se observa que el Banco de Crédito e Inversiones (BCI) tiene un ROA promedio superior en comparación con los otros bancos. Además, el BCP y el Banco de Colombia presentan un ROE promedio mayor en comparación con los demás bancos. Por otro lado, tanto el Interbank como el Banco de Bogotá muestran un porcentaje de morosidad promedio más alto en comparación con los otros bancos. Estas conclusiones son importantes ya que nos permiten identificar los bancos que presentan un mejor desempeño en términos de rentabilidad y calidad de activos en relación con sus pares.

El Banco de Occidente de Colombia representa el banco con mayor dispersión en el ROA para el periodo de análisis. En cuanto al ROE, el Banco de Occidente de Colombia sigue liderando en cuanto a dispersión, seguido por el Scotiabank y el BCP. Con relación a la morosidad, se evidencia una amplia dispersión en la mayoría de los bancos estudiados.

Figura

7

Gráfico de dispersión ROA (a nivel de individuos)

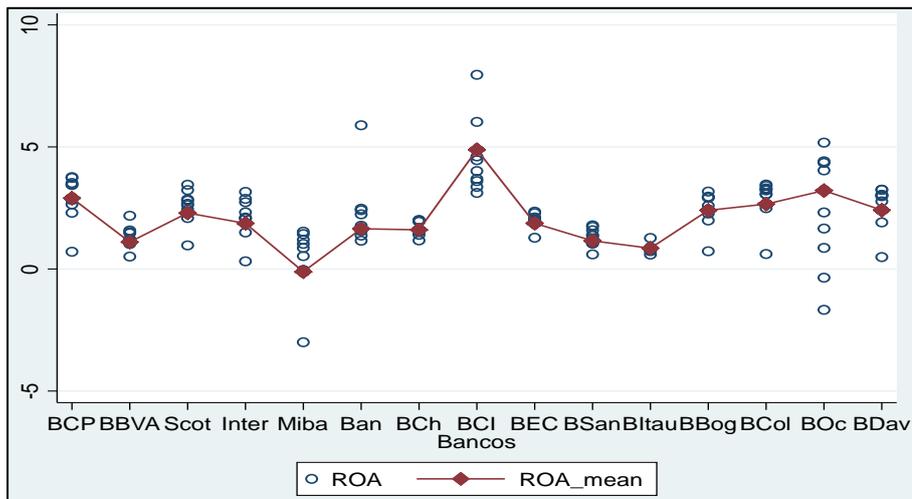


Figura 8

Gráfico de dispersión ROE (a nivel de individuos)

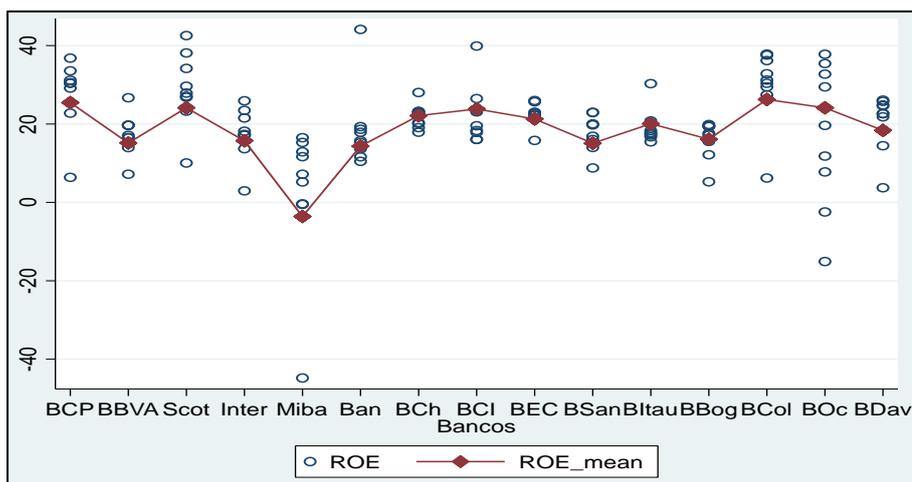
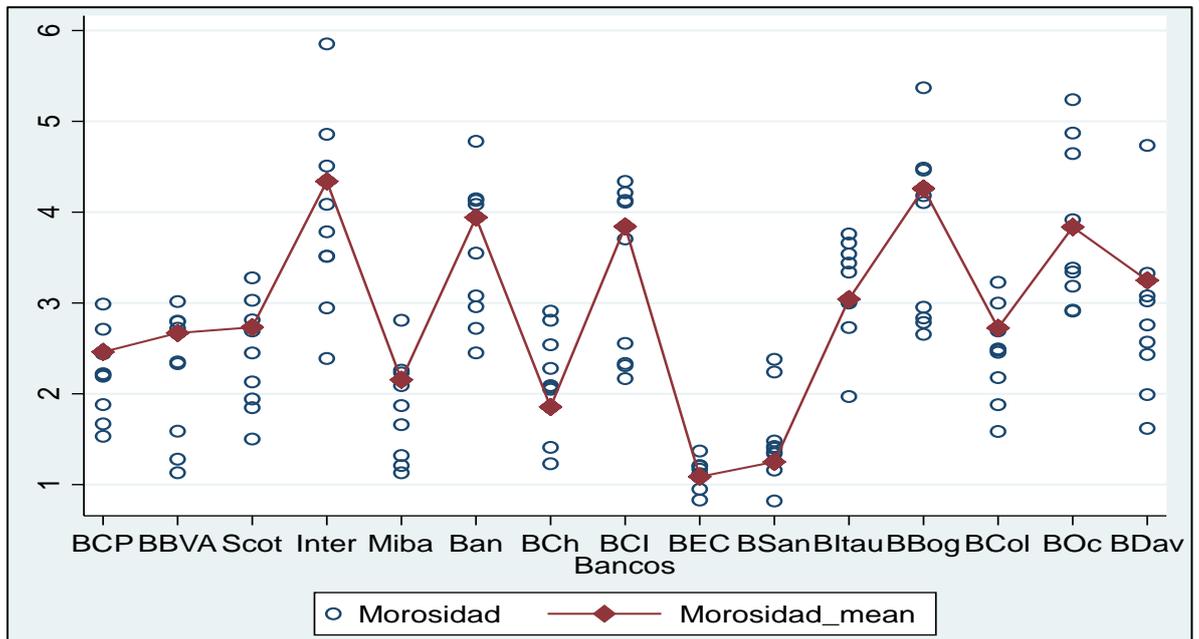


Figura 9

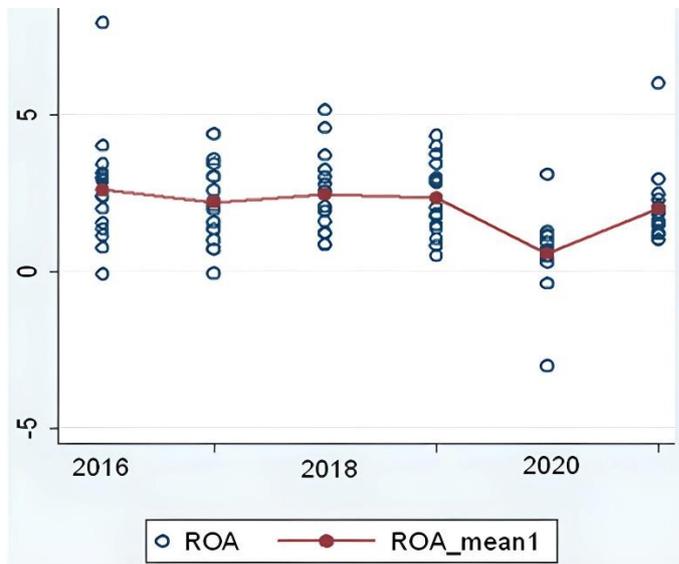
Gráfico dispersión Morosidad (a nivel de individuos)



En la **Figura 10**, **Figura 11** y **Figura 12**, se puede observar que durante el período 2016-2021, la mayoría de los bancos exhibieron una tendencia al alza en la morosidad en promedio. En cuanto al ROA y al ROE, se puede notar una tendencia leve a la baja, con una caída marcada en el año 2020 debido a la pandemia de COVID-19. En cada año del período de análisis, se observa que la morosidad sigue siendo la variable con mayor dispersión entre los bancos.

Figura 10

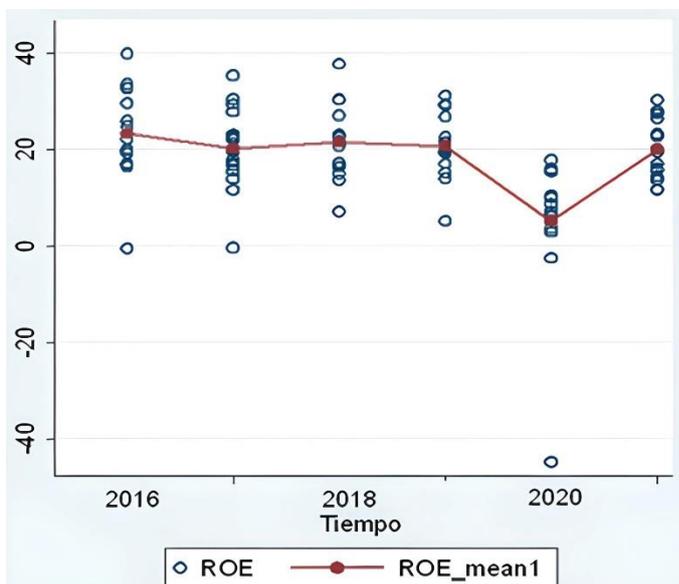
Dispersión del ROA (a nivel de años)



Fuente. Elaborado por los autores

Figura 11

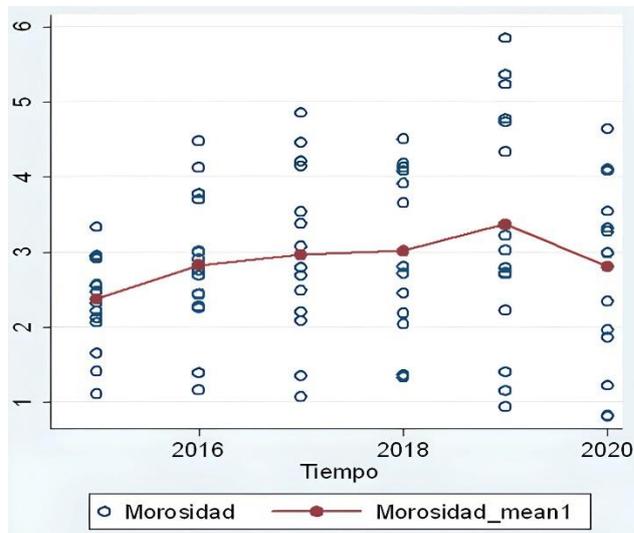
Dispersión del ROE (a nivel de años)



Fuente. Elaborado por los autores

Figura 12

Dispersión de Morosidad (a nivel de años)



Fuente. Elaborado por los autores

8.2. Análisis de correlación

La **tabla 11** presenta los coeficientes de correlación de Pearson que reflejan la relación entre las variables dependientes e independientes, habiendo transformado previamente las variables cuantitativas en logaritmos.

Se observa que la variable independiente LINDDIR está positivamente correlacionada con las variables dependientes LROE y LMOROSIDAD, y muestra una correlación aún más fuerte con el LROA. Por otro lado, se puede encontrar una correlación negativa entre la variable LFEMDIR y las variables dependientes LROA y LROE, aunque no son significativas.

Finalmente, se puede observar una correlación débil entre las variables independientes LINDDIR y LFEMDIR y las variables de control LGEOINFLA, LPBI, LINTREF, LCOLOC y LBANTAM, lo que sugiere la inexistencia de problemas de multicolinealidad.

Tabla11*Matriz de correlaciones*

	LROA	LROE	LMoros~d	LINDDIR	LFEMDIR	LGEOIN~A	LPBI	LINTREF	LCOLOC2	LBANTAM
LROA	1.0000									
LROE	0.6430 0.0000	1.0000								
LMorosidad	0.0450 0.6047	-0.2400 0.0050	1.0000							
LINDDIR	0.4020 0.0000	0.0852 0.3260	0.1968 0.0221	1.0000						
LFEMDIR	-0.1124 0.1942	-0.0289 0.7391	0.2121 0.0135	0.1757 0.0415	1.0000					
LGEOINFLA	0.0740 0.3936	0.0186 0.8304	0.0355 0.6825	0.0332 0.7027	-0.0984 0.2561	1.0000				
LPBI	-0.0372 0.6685	-0.1462 0.0907	0.1881 0.0289	0.0359 0.6793	-0.0851 0.3266	0.0344 0.6919	1.0000			
LINTREF	0.5023 0.0000	0.3833 0.0000	0.0939 0.2789	0.0749 0.3877	-0.3404 0.0001	0.3883 0.0000	0.1312 0.1293	1.0000		
LCOLOC2	0.0180 0.8361	-0.0932 0.2824	-0.0929 0.2841	0.2392 0.0052	-0.1677 0.0518	0.1114 0.1983	0.1307 0.1307	0.2918 0.0006	1.0000	
LBANTAM	-0.1241 0.1517	0.0423 0.6264	-0.2346 0.0062	-0.2556 0.0028	-0.1759 0.0412	0.0120 0.8899	0.4354 0.0000	-0.1470 0.0888	-0.1605 0.0629	1.0000

8.3. Análisis de regresión

A continuación, se procede a realizar una serie de pruebas para emplear el modelo econométrico de datos de panel, y comparar el estimador de efectos fijos con el estimador de efectos aleatorios. También realizaremos algunas pruebas adicionales para detectar la presencia de autocorrelación y heterocedasticidad en nuestro modelo. Posteriormente, implementaremos estrategias para controlar estos problemas, de manera que podamos analizar las relaciones entre las variables dependientes ROA, ROE y morosidad con las variables independientes INDDIR, FEMDIR y DFEMDIR en nuestra regresión final.

Los resultados detallados de nuestras pruebas y regresiones se encuentran al final del presente documento en la sección **Anexo 1**

8.3.1. Datos agrupados (Pool de datos) o efectos aleatorios

¿Cómo podemos determinar qué modelo utilizar, efectos aleatorios o datos agrupados? Breusch y Pagan desarrollaron la prueba del multiplicador de Lagrange para efectos aleatorios, que permite evaluar si existe una diferencia significativa entre ambos modelos. La hipótesis nula de la prueba es que no hay diferencia entre los modelos. Si se rechaza la hipótesis nula, se concluye que el modelo de efectos aleatorios es preferible. En Stata, se puede implementar la prueba de Breusch y Pagan mediante el comando `xttest0` después de la estimación de efectos aleatorios.

La **Tabla 12** muestra que el p-value es menor a 0.05 para todas nuestros modelos, lo cual nos permite rechazar la hipótesis nula. Por lo tanto, se concluye que los efectos aleatorios son significativos y se debe utilizar las estimaciones de efectos aleatorios en el lugar de la estimación agrupada para las seis regresiones que se van a modelar. Los resultados detallados se encuentran en la **Tabla 18**

Tabla 12

Pruebas de Breusch-Pagan (resumen)

Variables dependientes	Variables independientes	
	DFEMDIR y LINDDIR	LFEMDIR y LINDDIR
ROA	0.0000	0.0000
ROE	0.0000	0.0000
MOROSIDAD	0.0000	0.0000

Nota. Los valores mostrados corresponden a los p-value obtenidos en cada prueba

8.3.2. Modelo de efectos fijo o aleatorios

Después de determinar que se necesita utilizar un modelo econométrico de datos de panel, se debe elegir entre dos modelos estáticos. Hausman concluyó una prueba que utiliza la diferencia entre los coeficientes de efectos fijos y efectos aleatorios ($\beta_{ef} - \beta_{ea}$) para comprobar la hipótesis nula de que las variables independientes no están correlacionadas. La prueba de Hausman tiene como hipótesis nula que los estimadores de efectos aleatorios y de efectos fijos no difieren sustancialmente. Si se rechaza la hipótesis nula, los estimadores difieren y se

concluye que los efectos fijos son más adecuados que los efectos aleatorios. Si no se puede rechazar la hipótesis nula, no hay sesgo y se prefiere utilizar el modelo de efectos aleatorios, ya que, al no estimar tantas variables ficticias, es un modelo más eficiente. La prueba de Hausman se implementa en *Stata* mediante el comando **hausman**.

En la **Tabla 13** se muestra que en la regresión para el ROA no se puede rechazar la hipótesis nula, lo que indica que la diferencia entre los coeficientes de efectos aleatorios y efectos fijos no es sistemática. Por lo tanto, es conveniente utilizar el modelo de efectos aleatorios. Por su parte, en las regresiones para el ROE y MOROSIDAD la hipótesis nula se rechaza, lo que sugiere que es preferible utilizar el modelo de efectos fijos para analizar la relación entre las variables dependientes e independientes. Los resultados detallados se encuentran en la **Tabla 19**.

Tabla 13

Pruebas de Hausman (resumen)

Variables dependientes	Variables independientes	
	DFEMDIR y LINDDIR	LFEMDIR y LINDDIR
ROA	0.9996	0.9995
ROE	0.0030	0.0457
MOROSIDAD	-78.89	0.0000

Nota. Los valores mostrados corresponden a los p-value obtenidos en cada prueba

8.3.3. Autocorrelación y heteroscedasticidad

Antes de interpretar y comparar los valores de nuestros estimadores con las hipótesis de nuestra investigación, llevaremos a cabo pruebas adicionales para detectar la presencia de autocorrelación y heteroscedasticidad en nuestro modelo.

Es importante tener en cuenta que, según los supuestos de Gauss-Markov, los estimadores de OLS son los Mejores Estimadores Lineales Insesgados (MELI) siempre y cuando los errores sean independientes entre sí y se distribuyan de manera idéntica con varianza constante. Desafortunadamente, estas condiciones a menudo no se cumplen en los

datos de panel, ya que la independencia se ve comprometida cuando los errores dentro de cada unidad están temporalmente correlacionados (correlación serial) o ambos. Por lo tanto, es crucial analizar la autocorrelación, es decir, cuando los errores no son independientes con respecto al tiempo.

Hay varias formas de diagnosticar los problemas de autocorrelación; sin embargo, cada prueba funciona bajo ciertos supuestos sobre la naturaleza de los efectos individuales. Wooldridge desarrolló una prueba muy flexible basada en supuestos mínimos que puede ejecutarse en Stata mediante el comando `xtserial`. La hipótesis nula de esta prueba es que no existe autocorrelación ($F > 0.05$); si se rechaza ($F < 0.05$), podemos concluir que existe. El comando `xtserial` requiere que especifiquemos la variable dependiente e independiente de nuestro modelo.

Los resultados de esta prueba se muestran de manera resumida en la **Tabla 14** y nos indican que tenemos un problema de autocorrelación en las seis regresiones y que debemos corregirlo. Una forma de hacerlo es mediante un modelo de efectos fijos con término autorregresivo de grado 1 (AR1) que controla la dependencia de t con respecto a $t-1$. El modelo AR1 con efectos fijos se especifica como sigue:

$$Y_{it} = \alpha_i + \beta X_{it} + e_{it}$$

Donde: $e_{it} = \rho e_{it-1} + n_{it}$; es decir, los errores tienen una correlación de primer grado (ρ).

Tabla 14

Pruebas de auto correlación de Wooldridge (resumen)

Variables dependientes	Variables independientes	
	DFEMDIR y LINDDIR	LFEMDIR y LINDDIR
ROA	0.0058	0.0053
ROE	0.0022	0.0025
MOROSIDAD	0.0000	0.0000

Nota. Los valores mostrados corresponden a los p-value obtenidos en cada prueba

Antes de abordar cómo solucionar nuestro problema de autocorrelación, es conveniente analizar otro problema que surge de la estimación con datos de panel cuando la varianza de los errores de cada unidad transversal no es constante. En este caso, se violan los supuestos de Gauss-Markov. Una forma de determinar si nuestra estimación tiene problemas de heteroscedasticidad es mediante la prueba del Multiplicador de Lagrange de Breusch y Pagan. Sin embargo, según Greene, esta y otras pruebas son sensibles al supuesto de normalidad de los errores. Afortunadamente, la prueba Modificada de Wald para Heteroscedasticidad funciona incluso cuando este supuesto se viola. La hipótesis nula de esta prueba es que no hay problemas de heteroscedasticidad, es decir, para toda $i=1\dots N$, donde N es el número de unidades transversales (en nuestra investigación, estas unidades transversales son los bancos de Perú, Chile y Colombia).

Cuando se rechaza la hipótesis nula, se identifica un problema de heteroscedasticidad. Podemos implementar esta prueba en Stata con el comando `xttest3`. La prueba que se muestra en la **Tabla 15** nos indica que rechazamos la hipótesis nula de varianza constante y aceptamos la hipótesis alternativa de heteroscedasticidad para las seis regresiones.

Tabla 15

Pruebas modificadas de Wald para heteroscedasticidad (resumido)

Variables dependientes	Variables independientes	
	DFEMDIR y LINDDIR	LFEMDIR y LINDDIR
ROA	0.0000	0.0000
ROE	0.0000	0.0000
MOROSIDAD	0.0000	0.0000

Nota. Los valores mostrados corresponden a los p-value obtenidos en cada prueba

8.3.4. Control de autocorrelación y heteroscedasticidad

Para solucionar los problemas de heteroscedasticidad y autocorrelación que hemos examinado en nuestro estudio de panel, existen dos métodos populares: los estimadores de Mínimos Cuadrados Generalizados Factibles (FGLS) y los Errores Estándar Corregidos para

Panel (PCSE). Mientras que ambos métodos pueden ser efectivos, Beck y Katz (1995) demostraron que los errores estándar de PCSE son más precisos que los de FGLS. Desde entonces, se ha vuelto común en la disciplina utilizar PCSE en las estimaciones para panel.

Para ejecutar PCSE en Stata, se utiliza el comando `xtpcse`, que ofrece diversas opciones dependiendo de los problemas detectados en las pruebas realizadas. En nuestro caso, hemos identificado problemas de heteroscedasticidad y autocorrelación, por lo que hemos utilizado el comando `xtpcse` con las opciones `het` y `c(ar1)` para corregir estos problemas.

8.3.5. Resultados de las regresiones

La **Tabla 16** muestra los resultados de nuestros seis modelos con el objetivo de determinar si existe o no una relación significativa entre las variables dependientes de rentabilidad y morosidad, y las variables independientes de participación femenina (medida con su dummy y con su proporción) e independencia en el directorio.

Para cada variable de estudio (ROA, ROA y MOROSIDAD) se corrieron dos modelos. Uno de ellos utilizando como medida de la diversidad de género la dummy de directoras independientes (DFEMDIR) y el otro utilizando la proporción de directoras mujeres (LFEMDIR). En los siguientes párrafos, al referirnos a “ambas regresiones” estamos mencionando estas. Por su parte, la independencia en el directorio, en ambas regresiones, se mide utilizando la proporción de directores independientes.

Tabla 16*Coefficientes de las regresiones*

Variables dependientes	Diversidad de género medida con dummy		Diversidad de género medida con proporción	
	DFEMDIR	LINDDIR	LFEMDIR	LINDDIR
ROA	0.2322 (0.013)	0.0972 (0.021)	0.0373 (0.314)	0.1130 (0.009)
ROE	0.4176 (0.072)	0.0606 (0.574)	0.1119 (0.174)	0.0775 (0.488)
MOROSIDAD	-0.1429 (0.158)	0.0692 (0.048)	-0.0105 (0.787)	0.0601 (0.076)

Nota. Los números entre paréntesis corresponden al p-value.

8.3.6. Interpretación de los estimadores

En el caso de la variable **ROA y la independencia en el directorio (LINDDIR)**, obtuvimos una relación **positiva y significativa en ambas regresiones** (95% y 99% de significancia). Estos resultados coinciden con (Liang et al., 2013), (Liu et al., 2014), (Erhardt et al., 2003) y (Moreno-Gómez et al., 2018)

Respecto a la relación de la variable **ROA y diversidad de género en el directorio (DFEMDIR y LFEMDIR)**, encontramos una relación **positiva en ambas regresiones**. Sin embargo, **solo encontramos significancia cuando la diversidad de género se mide con DFEMDIR** (95% de significancia). Estos resultados coinciden con (Liu et al., 2014), (Moreno-Gómez et al., 2018), (Pathan & Faff, 2013a), (Kılıç & Kuzey, 2016) y (Conyon & He, 2017)

En cuanto al **ROE y la independencia en el directorio (LINDDIR)**, obtuvimos una relación **positiva pero no significativa en ambas regresiones**. Debido a la no significancia, no podemos comparar nuestros resultados con la literatura previa.

Respecto a la relación del **ROE y diversidad de género en el directorio (DFEMDIR y LFEMDIR)**, encontramos una **relación positiva en ambas regresiones**. Sin embargo, **solo**

encontramos significancia cuando esta se mide con DFEMDIR (90% de significancia). Esto resultados coinciden con (Low et al., 2015), (Ali et al., 2017), (Campbell & Mínguez-Vera, 2008), (Pathan & Faff, 2013a), (Kılıç & Kuzey, 2016) y (Lückerath-Rovers, 2013)

Respecto a la relacion de la **MOROSIDAD y la independencia en el directorio (LINDDIR)** obtuvimos una relación **positiva y significativa en ambas regresiones** (95% y 90% de significancia). Estos hallazgos coinciden con (Pathan, 2009) y (Tarchouna et al., 2022).

Respecto a la relacion entre **MOROSIDAD y diversidad de género en el directorio (DFEMDIR y LFEMDIR)**, encontramos una relación **negativa y no significativa en ambas regresiones**. Debido a la no significancia, no podemos contrarrestar nuestros resultados con la literatura ya existente.

8.3.7. Comparación de resultados con las hipótesis

A continuación, se realizará una comparación entre los resultados de las regresiones y nuestras hipótesis iniciales. Para el análisis de cada una, usaremos la información correspondiente de la **tabla 15**.

H1: La independencia en el directorio impacta positivamente a la rentabilidad.

Con respecto a la relación entre la independencia del directorio y la rentabilidad, podemos observar una relación positiva cuando esta se mide con el ROA y con el ROE. Sin embargo, solo los resultados obtenidos con el ROA son significativos. El nivel de significancia indica cuán confiables son los resultados. Por lo tanto, después de dejar de lado los resultados obtenidos con el ROE, podemos afirmar que la independencia en el directorio impacta positivamente en la rentabilidad cuando se mide con el ROA. En consecuencia, podemos concluir que nuestra **hipótesis 1 (H1) se acepta**.

H2: La diversidad de género en el directorio impacta positivamente a la rentabilidad

Con respecto a la relación entre la diversidad de género en el directorio y la rentabilidad, podemos observar una relación positiva en ambos modelos modelos para el ROA y en ambos modelos para el ROE. Sin embargo, esta relación es significativa solo cuando se mide la diversidad de género a través de su dummy. Esto evidencia una relacion positiva entre la diversidad de género en el directorio (medida con DFEMDIR) y la rentabilidad. Por lo tanto, podemos afirmar que la **hipótesis 2 (H2) se acepta.**

H3: La independencia en el directorio impacta negativamente a la morosidad.

El impacto de la independencia en la morosidad es positivo y significativo en ambas regresiones (95% y 90% de significancia), lo cual es contrario a nuestra hipótesis inicial que esperaba que los directores independientes aprobaran préstamos menos riesgosos en beneficio de los accionistas. Por lo tanto, la **hipótesis 3 (H3) se rechaza.**

Una posible explicación para estos resultados la ofrece (Pathan, 2009) quien examinó la relevancia de la composición del directorio en la asunción de riesgos por parte de los bancos de Estados Unidos y encontró que los directorios fuertes (juntas que reflejan más el interés de los accionistas del banco) afectan positivamente la asunción de riesgos por parte de los bancos, lo cual puede llevar a un aumento en el ratio de morosidad debido a que el directorio aprueba políticas de colocación más riesgosas. Esto se debe al riesgo moral (moral hazard) de los accionistas ya que ellos no sufrirán las consecuencias de malos préstamos y, por lo tanto, son más proclives al riesgo. Otra explicación la ofrece (Tarchouna et al., 2022) en la que menciona que los directores independientes les dejan menos lugares a los directores internos o “no independientes” lo cual entorpece la comunicación.

H4: La diversidad de género en el directorio impacta negativamente a la morosidad.

Por último, la diversidad de género en el directorio y MOROSIDAD muestra una relación negativa para ambas regresiones. Sin embargo, esta no es significativa en ninguna de estas. Por lo tanto, la **hipótesis 4 (H4) se rechaza**.

La **Tabla 17** muestra de manera resumida la comparación hecha entre nuestras hipótesis y los resultados obtenidos.

Tabla 17

Resumen de la comparación de resultados contra las hipótesis

Hipótesis	Variable Dependiente	Variable Independiente	Expectativa	Resultados		Conclusión
			Signo	Signo	Significancia	
1	Rentabilidad	Independencia	Positivo	Positivo	Sí	Se acepta
2	Rentabilidad	Diversidad de género	Positivo	Positivo	Sí	Se acepta
3	Morosidad	Independencia	Negativo	Positivo	Sí	Se rechaza
4	Morosidad	Diversidad de género	Negativo	Negativo	No	Se rechaza

Nota. Elaborado por los autores

9. Capítulo IX Conclusiones, recomendaciones y futuras líneas de investigación

En este último capítulo, se presentan las conclusiones obtenidas a partir de nuestra investigación, la cual se llevó a cabo bajo un enfoque cuantitativo y un diseño no experimental, utilizando la técnica de datos de panel para el análisis de datos. Las conclusiones propuestas responden a nuestros objetivos de investigación y a la revisión de la literatura realizada. A partir de estas conclusiones, se ofrecen recomendaciones para los accionistas y otras partes interesadas, y se plantean posibles áreas de investigación futura que se derivan de este estudio.

9.1. Conclusiones

En relación con los objetivos específicos de este estudio, que fueron mencionados en la sección 1.2.2, se puede afirmar que se cumplieron satisfactoriamente. El primer objetivo específico se refiere al desarrollo del marco teórico necesario para la investigación. Este fue elaborado basándose en una exhaustiva investigación sobre los temas relevantes para este proyecto. Se investigaron cuáles eran las teorías relevantes para nuestra investigación referentes a la diversidad de género e independencia en el directorio. Estas se recopilaron en el presente documento y sirvieron para respaldar nuestras hipótesis. Asimismo, se obtuvo el marco contextual sobre la situación actual de la rentabilidad, morosidad, gobierno corporativo y del sistema financiero para cada uno de los países estudiados. Se encontró cuál era la situación a nivel país en cada uno de estos aspectos y sirvió para tener un panorama claro de cara a nuestra investigación.

El segundo objetivo específico se refiere a la recopilación de estudios previos cuya metodología e hipótesis sean iguales o se aproximen a las nuestras y que hayan tenido resultados significativos. Este objetivo se logró al llevar a cabo una revisión exhaustiva de la literatura y estudios previa sobre independencia y diversidad de género. Para esto se utilizó recursos bibliográficos proveídos por ESAN Graduate School of Business. Estos estudios son escasos en Sudamérica (Baker et al., 2020). Por este motivo, nos enfocamos en recopilar

aquellos estudios realizados en países desarrollados con un PBI igual o mayor al de los países de estudio. También se dio prioridad a los más recientes debido a que la diversidad de género es una variable que cada vez toma más relevancia en el mundo corporativo y académico, y esto genera que las investigaciones al respecto aumenten cada año (Baker et al., 2020). Con esta información, se logró obtener una revisión completa y actualizada de la literatura existente en el tema.

El tercer objetivo se refiere a evaluar la influencia de la diversidad de género e independencia en los miembros del directorio sobre el ROA, ROE y MOROSIDAD de los principales bancos de Perú, Chile y Colombia durante el periodo de 2016 al 2021. Para tal fin, y en base al marco teórico recopilado, se formularon las cuatro hipótesis que son objeto del presente trabajo. Se eligieron las formas de medir la rentabilidad, morosidad, diversidad de género en el directorio e independencia en el directorio que la literatura pasada ha tenido en cuenta y que eran compatibles con la data disponible. De la misma manera, se eligieron las variables de control respectivas cuidando que no haya problemas de autocorrelación. Se extrajo la data a través de diferentes fuentes de información como Economatica, el Banco Mundial, los reguladores (SBS, CMF y SFC) y bancos centrales de cada país y la página web de cada banco en particular. Los modelos elegidos fueron un modelo de datos de panel de efectos fijos para el ROE y MOROSIDAD, y uno de efectos aleatorios para el ROA. Estos fueron elegidos después de realizar las pruebas econométricas correspondientes. También se identificaron y corrigieron problemas de autocorrelación y heteroscedasticidad. Los resultados arrojados permitieron aceptar tres de nuestras hipótesis y rechazar una.

El cuarto y último objetivo específico se refiere a la interpretación de los resultados del modelo y al aporte realizado a la literatura. La interpretación se puede encontrar en las secciones 8.3.6 y 8.3.7 y se llevó a cabo de manera rigurosa. Se encontró que la rentabilidad (ROA) se ve afectada positivamente por la independencia y la diversidad de género de manera

significativa, mientras que la morosidad se ve afectada negativamente por la independencia y positivamente por la diversidad de género. En el caso de la rentabilidad, se observa que nuestros hallazgos son congruentes con las teorías recopiladas por (Terjesen et al., 2009) y (Terjesen et al., 2016). En cuanto a la morosidad y la diversidad de género, nuestros resultados son consistentes con las teorías recopiladas por (Birindelli et al., 2020). Además, encontramos que la morosidad aumenta cuando aumenta la proporción de directores independientes. (Pathan, 2009) proporciona una explicación al respecto, la cual se explica en la sección 8.3.7. Finalmente, nuestros hallazgos contribuyen a la literatura, ya que se encontró una alta significancia en los modelos de ROA y MOROSIDAD. Esto puede servir como punto de partida o referencia para futuras investigaciones de nuestros colegas.

9.2. Recomendaciones

A partir de nuestras conclusiones se pretende brindar algunas recomendaciones que contribuyan a mejorar el rendimiento financiero de las instituciones financieras mediante la implementación de características claves de gobierno corporativo como son la diversidad de género y la independencia del directorio. Estas recomendaciones serán de utilidad para el sistema bancario, accionistas y demás partes interesadas:

- La independencia y la diversidad de género en el directorio se asocia a un mejor desempeño financiero de acuerdo con los resultados de nuestra investigación. Por lo tanto, su inclusión provee al directorio de conocimientos, habilidades, experiencias únicas que lo complementan, lo potencian y permiten que este desempeñe sus funciones de manera más efectiva resultando en una mejora en el retorno al accionista.
- La diversidad de género e independencia en el directorio no solo tiene un efecto positivo en el rendimiento financiero, sino que también puede tener un impacto en la imagen corporativa de las instituciones financieras, ya que muestra una

mayor transparencia e inclusión, lo que a su vez puede atraer a nuevos inversionistas y reducir el costo de captación.

- Finalmente, aunque en algunos países la implementación de cuota de género y miembros independientes en los directorios se encuentra normada, más allá de la obligatoriedad, es importante crear conciencia sobre los beneficios de la diversidad. Estos cambios deben ser voluntarios y autorregulados, con el objetivo de lograr un crecimiento sostenible a largo plazo y servir de ejemplo para otras organizaciones.

9.3. Futuras líneas de investigación

Este estudio ha sido un proceso dinámico en el cual cada día nuevas ideas surgían sobre como podíamos mejorarlo. Dado nuestro alcance se nos imposibilitó poder realizar estos cambios. Sin embargo, queremos dejar aquí algunas de nuestras ideas sobre futuras líneas de investigación para nuestros colegas.

Recomendamos aumentar el tamaño de la muestra de instituciones financieras. Nuestro alcance lo definimos por los bancos que tienen aproximadamente el 80% de participación de mercado en términos de colocaciones en ese momento. Además de eso, tuvimos que retirar de nuestra muestra a algunos bancos que no transparentaban adecuadamente la cantidad de directores independientes en sus directorios. Por esto recomendamos ampliar la muestra para incluir todos estos bancos dejados de lado una vez que la información faltante pueda ser recopilada. Así mismo, recomendamos incluir el 100% de los bancos que publiquen sus estados financieros e información sobre gobierno corporativo y también a los de otros países de la región como Brasil, Ecuador, Uruguay y Paraguay.

También recomendamos estudiar la masa crítica de proporción de mujeres en el directorio. La masa crítica es aquella proporción de directoras mujeres (o de cualquier minoría) en la que a partir de la cual el beneficio traído por dicho grupo es observable en el desempeño

de la compañía. Esta masa crítica permite que las mujeres en el directorio dejen de ser tokens y se vuelvan elementos importantes en la toma de decisiones. La teoría del tokenismo sostiene que la proporción numérica de mujeres en el directorio debe ser "significativa" para permitir que la "voz" de la mujer sea escuchada y valorada realmente. Es por esto que un ratio bajo de presencia de mujeres en el directorio puede ser considerado tokenismo. Se recomienda estudiar esta teoría y si existe una masa crítica a nivel Sudamérica a partir de la cual las decisiones.

Podemos ampliar el estudio a empresas de todo rubro (no solo el bancario) que cotizan en la región. Esto, claramente, no se puede hacer con la morosidad, pero sí con la rentabilidad. Debido a que son compañías públicas la información será más homogénea y transparente y se puede tener información precisa sobre la independencia y la cantidad de mujeres. Además de ampliar considerablemente la muestra. Incluso se puede tener nuevas variables de control como perfil académico de los directores, edad promedio y antigüedad del directorio que no fueron posibles debido a la limitada información con la que se contaba.

Para complementar el punto anterior, se sugiere que en futuras investigaciones sobre rentabilidad no se limite únicamente a métricas contables como el ROA y ROE, sino que se incluyan valores de mercado. Los bancos relevantes para este estudio no necesariamente cotizan públicamente, y si lo hacen probablemente sea en bolsas poco líquidas. Esto impide que la data de mercado disponible sea confiable. Sin embargo, si el estudio se amplía para diversas industrias podemos obtener datos confiables de mercado.

Finalmente, con relación a los resultados estadísticamente no significativos, como la relación entre diversidad de género y MOROSIDAD o los coeficientes obtenidos con LFEMDIR, se sugiere que investigaciones futuras realicen un análisis más exhaustivo de la literatura para determinar otros métodos o para añadir nuevas variables de control que permitan aumentar la significancia y así tener un panorama más claro sobre la relación de estas variables.

10. ANEXO 1

Tabla 18

Pruebas de Breusch-Pagan (detallado)

ROA*	ROA**																								
<p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LROA[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LROA</td> <td style="text-align: center;">.2824798</td> <td style="text-align: center;">.5314883</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.0633314</td> <td style="text-align: center;">.2516573</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.1410812</td> <td style="text-align: center;">.3756077</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 74.72 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LROA	.2824798	.5314883	e	.0633314	.2516573	u	.1410812	.3756077	<p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LROA[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LROA</td> <td style="text-align: center;">.2824798</td> <td style="text-align: center;">.5314883</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.0660576</td> <td style="text-align: center;">.2570167</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.1473212</td> <td style="text-align: center;">.3838244</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 73.46 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LROA	.2824798	.5314883	e	.0660576	.2570167	u	.1473212	.3838244
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LROA	.2824798	.5314883																							
e	.0633314	.2516573																							
u	.1410812	.3756077																							
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LROA	.2824798	.5314883																							
e	.0660576	.2570167																							
u	.1473212	.3838244																							
<p>ROE*</p> <p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LROE[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LROE</td> <td style="text-align: center;">.6071809</td> <td style="text-align: center;">.7792182</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.2130692</td> <td style="text-align: center;">.4615942</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.2552718</td> <td style="text-align: center;">.5052442</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 32.53 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LROE	.6071809	.7792182	e	.2130692	.4615942	u	.2552718	.5052442	<p>ROE**</p> <p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LROE[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LROE</td> <td style="text-align: center;">.6071809</td> <td style="text-align: center;">.7792182</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.2178876</td> <td style="text-align: center;">.4667843</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.2641291</td> <td style="text-align: center;">.5139349</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 31.79 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LROE	.6071809	.7792182	e	.2178876	.4667843	u	.2641291	.5139349
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LROE	.6071809	.7792182																							
e	.2130692	.4615942																							
u	.2552718	.5052442																							
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LROE	.6071809	.7792182																							
e	.2178876	.4667843																							
u	.2641291	.5139349																							
<p>MOROSIDAD*</p> <p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LMorosidad[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LMorosi-d</td> <td style="text-align: center;">.188098</td> <td style="text-align: center;">.4337026</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.0235717</td> <td style="text-align: center;">.1535306</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.0531716</td> <td style="text-align: center;">.2305897</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 71.83 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LMorosi-d	.188098	.4337026	e	.0235717	.1535306	u	.0531716	.2305897	<p>MOROSIDAD**</p> <p>Breusch and Pagan Lagrangian multiplier test for random effects</p> <p style="text-align: center;">$LMorosidad[id,t] = Xb + u[id] + e[id,t]$</p> <p>Estimated results:</p> <table style="margin-left: auto; margin-right: auto;"> <thead> <tr> <th></th> <th style="text-align: center;">Var</th> <th style="text-align: center;">sd = sqrt(Var)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td style="text-align: center;">LMorosi-d</td> <td style="text-align: center;">.188098</td> <td style="text-align: center;">.4337026</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">e</td> <td style="text-align: center;">.0235546</td> <td style="text-align: center;">.1534751</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">u</td> <td style="text-align: center;">.0519045</td> <td style="text-align: center;">.2278256</td> </tr> </tbody> </table> <p>Test: $Var(u) = 0$</p> <p style="margin-left: 40px;"> chibar2(01) = 77.33 Prob > chibar2 = 0.0000 </p>		Var	sd = sqrt(Var)	LMorosi-d	.188098	.4337026	e	.0235546	.1534751	u	.0519045	.2278256
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LMorosi-d	.188098	.4337026																							
e	.0235717	.1535306																							
u	.0531716	.2305897																							
	Var	sd = sqrt(Var)																							
LMorosi-d	.188098	.4337026																							
e	.0235546	.1534751																							
u	.0519045	.2278256																							

Nota. *Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante una dummy de directoras mujeres.

**Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante la proporción de directoras mujeres.

Tabla 19

Pruebas de Hausman (detallado)

ROA*					ROA**				
	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}		Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}
	(b) fe	(B) re				(b) fe	(B) re		
LINDDIR	.0650226	.0747694	-.0097467	.0471933	LINDDIR	.0892822	.0928685	-.0035863	.0468029
DFEMDIR	.2778769	.2437696	.0341073	.0684858	LFEMDIR	.0563823	.0230438	.0333384	.0365513
LGEOINFLA	-.3310606	-.2343684	-.0966922	.0749271	LGEOINFLA	-.3455866	-.2388596	-.106727	.0760043
LPBI	-.190813	-.035769	-.155044	.3359626	LPBI	-.3421365	-.1464569	-.1956796	.3526999
LINTREF	.6709213	.5903563	.080565	.0897515	LINTREF	.6547867	.5675136	.087273	.093683
LBANTAM	-.3547923	-.06867	-.2861223	.3165367	LBANTAM	-.4306236	-.0740829	-.3565406	.3269743
b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(6) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = 0.27 Prob>chi2 = 0.9996 (V _{b-V_B} is not positive definite)					b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(6) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = 0.31 Prob>chi2 = 0.9995 (V _{b-V_B} is not positive definite)				
ROE*					ROE**				
	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}		Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}
	(b) fe	(B) re				(b) fe	(B) re		
LINDDIR	.3155343	.1751233	.140411	.0951783	LINDDIR	.3055044	.2491417	.0563627	.0886572
DFEMDIR	.3277581	.4213395	-.0935814	.1389576	LFEMDIR	.0307636	.0948877	-.0641241	.0680177
LGEOINFLA	-.5392376	-.4843974	-.0548402	.1359747	LGEOINFLA	-.7133834	-.4835907	-.2297926	.1415151
LPBI	-.0714231	-.5632057	.4917826	.7169597	COVID	-.6399386	-.5428013	-.0971373	.1555315
LINTREF	1.381017	.9061499	.474867	.1626141	LPBI	-2.177929	-.9499774	-1.227952	.986988
LBANTAM	.3461141	.1880586	.1580555	.5951601	LINTREF	.8198532	.4420618	.3777914	.2033921
					LBANTAM	.8800415	.2130219	.6670196	.6293572
b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(6) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = 19.83 Prob>chi2 = 0.0030 (V _{b-V_B} is not positive definite)					b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(7) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = 14.33 Prob>chi2 = 0.0457 (V _{b-V_B} is not positive definite)				
MOROSIDAD*					MOROSIDAD**				
	Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}		Coefficients		(b-B) Difference	sqrt(diag(V _{b-V_B)) S.E.}
	(b) fe	(B) re				(b) fe	(B) re		
LINDDIR	.0247673	.0518553	-.027088	.0169067	LINDDIR	.0172974	.0431224	-.025825	.0148426
DFEMDIR	-.1354321	-.11673	-.0187021	.	LFEMDIR	-.0597518	-.0078263	-.0519254	.
LGEOINFLA	.0280783	-.0317247	.059803	.	LGEOINFLA	.0212114	-.0285508	.0497622	.
LPBI	.2437094	.8492918	-.6055823	.0961615	LPBI	.2231668	.9086047	-.6854379	.0995333
LINTREF	-.2142918	-.048421	-.1658708	.0445728	LINTREF	-.2241921	-.0356505	-.1885416	.0448058
LBANTAM	.1963369	-.2070024	.4033393	.1880269	LBANTAM	.2589819	-.2058745	.4648564	.1900525
b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(6) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = -78.89 chi2<0 ==> model fitted on these data fails to meet the asymptotic assumptions of the Hausman test; see suest for a generalized test					b = consistent under Ho and Ha; obtained from xtreg B = inconsistent under Ha, efficient under Ho; obtained from xtreg Test: Ho: difference in coefficients not systematic $chi2(6) = (b-B)'[(V_{b-V_B})^{-1}](b-B)$ = 37.64 Prob>chi2 = 0.0000 (V _{b-V_B} is not positive definite)				

Nota. *Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante una dummy de directoras mujeres. **Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante la proporción de directoras mujeres.

Tabla 20

Pruebas de auto correlación de Wooldridge (detallado)

<p>ROA*</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 10.552 Prob > F = 0.0058</p>	<p>ROA**</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 10.850 Prob > F = 0.0053</p>
<p>ROE*</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 13.981 Prob > F = 0.0022</p>	<p>ROE**</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 13.550 Prob > F = 0.0025</p>
<p>MOROSIDAD*</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 51.195 Prob > F = 0.0000</p>	<p>MOROSIDAD**</p> <p>Wooldridge test for autocorrelation in panel data H0: no first-order autocorrelation F(1, 14) = 47.435 Prob > F = 0.0000</p>

Nota. *Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante una dummy de directoras mujeres.
**Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante la proporción de directoras mujeres.

Tabla 21

Pruebas modificadas de Wald para heterocedasticidad (detallado)

<p>ROA*</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 324.38 Prob>chi2 = 0.0000</p>	<p>ROA**</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 246.68 Prob>chi2 = 0.0000</p>
<p>ROE*</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 146.32 Prob>chi2 = 0.0000</p>	<p>ROE**</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 201.67 Prob>chi2 = 0.0000</p>
<p>MOROSIDAD*</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 320.22 Prob>chi2 = 0.0000</p>	<p>MOROSIDAD**</p> <p>Modified Wald test for groupwise heteroskedasticity in fixed effect regression model</p> <p>H0: $\sigma(i)^2 = \sigma^2$ for all i</p> <p>chi2 (15) = 613.93 Prob>chi2 = 0.0000</p>

Nota. *Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante una dummy de directoras mujeres.
**Esta prueba se hizo midiendo la diversidad de género en el directorio mediante la proporción de directoras mujeres.

Tabla 22

Regresiones para ROA (detallado)

Regresión para ROA utilizando la dummy de mujeres directoras (DFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.6427**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **125.53**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0000**

LROA	Het-corrected					[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	z	P> z			
LINDDIR	.0971819	.0421403	2.31	0.021	.0145885	.1797754	
DFEMDIR	.2322144	.0934823	2.48	0.013	.0489924	.4154364	
LGEOINFLA	-.3692577	.0985108	-3.75	0.000	-.5623354	-.17618	
LPBI	-.3996763	.3025411	-1.32	0.186	-.992646	.1932934	
LINTREF	.7163589	.0829178	8.64	0.000	.5538429	.8788749	
LCOLOC2	-.6749604	.5872611	-1.15	0.250	-1.825971	.4760501	
LBANTAM	.0855827	.0847542	1.01	0.313	-.0805324	.2516978	
_cons	8.928058	5.233628	1.71	0.088	-1.329664	19.18578	
rho	.579841						

Regresión para ROA utilizando la proporción de mujeres directoras (LDFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.6139**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **111.69**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0000**

LROA	Het-corrected					[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	z	P> z			
LINDDIR	.1129877	.0429778	2.63	0.009	.0287528	.1972226	
LFEMDIR	.0372979	.0370147	1.01	0.314	-.0352496	.1098454	
LGEOINFLA	-.3649672	.1040085	-3.51	0.000	-.5688201	-.1611144	
LPBI	-.404559	.2986659	-1.35	0.176	-.9899334	.1808154	
LINTREF	.7177419	.0859028	8.36	0.000	.5493755	.8861083	
LCOLOC2	-.8192835	.5953293	-1.38	0.169	-1.986107	.3475406	
LBANTAM	.0708212	.0832265	0.85	0.395	-.0922997	.2339421	
_cons	9.931548	5.090402	1.95	0.051	-.0454564	19.90855	
rho	.5259367						

Tabla 23

Regresiones para ROE (detallado)

Regresión para ROE utilizando la dummy de mujeres directoras (DFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.6371**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **116.79**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0000**

LROE	Het-corrected					[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	z	P> z			
LINDDIR	.0606027	.1076955	0.56	0.574	-.1504767	.2716821	
DFEMDIR	.4175684	.2323161	1.80	0.072	-.0377628	.8728996	
LGEOINFLA	-.6962044	.1685549	-4.13	0.000	-1.026566	-.3658429	
LPBI	-1.225191	.3992861	-3.07	0.002	-2.007777	-.4426043	
LINTREF	1.1409	.1344005	8.49	0.000	.8774798	1.40432	
LCOLOC2	-1.710761	.8390414	-2.04	0.041	-3.355252	-.0662703	
LBANTAM	.2854446	.1252844	2.28	0.023	.0398917	.5309975	
_cons	27.90228	7.451175	3.74	0.000	13.29825	42.50632	
rho	.4636245						

Regresión para ROE utilizando la proporción de mujeres directoras (LDFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.6428**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **112.46**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0000**

LROE	Het-corrected					[95% Conf. Interval]	
	Coef.	Std. Err.	z	P> z			
LINDDIR	.0775442	.1117438	0.69	0.488	-.1414695	.296558	
LFEMDIR	.1119471	.0823945	1.36	0.174	-.0495432	.2734374	
LGEOINFLA	-.6855003	.1730616	-3.96	0.000	-1.024695	-.3463057	
LPBI	-1.224045	.4113821	-2.98	0.003	-2.030339	-.4177506	
LINTREF	1.149681	.1377615	8.35	0.000	.8796735	1.419689	
LCOLOC2	-1.774538	.8694266	-2.04	0.041	-3.478583	-.0704931	
LBANTAM	.2772094	.1332269	2.08	0.037	.0160894	.5383294	
_cons	28.30814	7.70558	3.67	0.000	13.20548	43.4108	
rho	.4969532						

Tabla 24

Regresiones para MOROSIDAD (detallado)

Regresión para MOROSIDAD utilizando la dummy de mujeres directoras (DFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.3310**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **31.18**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0001**

LMorosidad	Het-corrected				
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
LINDDIR	.0691592	.0350237	1.97	0.048	.0005139 .1378045
DFEMDIR	-.1428625	.1012498	-1.41	0.158	-.3413085 .0555835
LGEOINFLA	.0953957	.0712781	1.34	0.181	-.0443068 .2350981
LPBI	.7830907	.234001	3.35	0.001	.3244571 1.241724
LINTREF	-.0235521	.0577904	-0.41	0.684	-.1368192 .089715
LCOLOC2	-.3580436	.4429745	-0.81	0.419	-1.226258 .5101706
LBANTAM	-.234399	.0573079	-4.09	0.000	-.3467205 -.1220775
_cons	-8.890988	4.331702	-2.05	0.040	-17.38097 -.4010092
rho	.6484675				

Regresión para MOROSIDAD utilizando la proporción de mujeres directoras (LDFEMDIR)

Prais-Winsten regression, heteroskedastic panels corrected standard errors

Group variable: **id** Number of obs = **90**
 Time variable: **Tiempo** Number of groups = **15**
 Panels: **heteroskedastic (balanced)** Obs per group:
 Autocorrelation: **common AR(1)** min = **6**
 avg = **6**
 max = **6**
 Estimated covariances = **15** R-squared = **0.3035**
 Estimated autocorrelations = **1** Wald chi2(7) = **31.26**
 Estimated coefficients = **8** Prob > chi2 = **0.0001**

LMorosidad	Het-corrected				
	Coef.	Std. Err.	z	P> z	[95% Conf. Interval]
LINDDIR	.0601466	.0338828	1.78	0.076	-.0062624 .1265556
LDFEMDIR	-.0104604	.0387298	-0.27	0.787	-.0863693 .0654485
LGEOINFLA	.0976386	.0750036	1.30	0.193	-.0493657 .244643
LPBI	.8373163	.2358086	3.55	0.000	.3751399 1.299493
LINTREF	-.003433	.0603424	-0.06	0.955	-.1217019 .1148358
LCOLOC2	-.4120329	.4478562	-0.92	0.358	-1.289815 .4657491
LBANTAM	-.2342759	.0566549	-4.14	0.000	-.3453174 -.1232344
_cons	-9.798519	4.351293	-2.25	0.024	-18.3269 -1.27014
rho	.6179239				

11. REFERENCIAS

- Adams, R., Hermalin, B., & Weisbach, M. (2008). *The role of boards of directors in corporate governance: A conceptual framework and survey*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w14486>
- Adams, Renée B, Hermalin, B. E., & Weisbach, M. S. (2010). The role of boards of directors in corporate governance: A conceptual framework and survey. *Journal of Economic Literature*, 48(1), 58–107. <https://doi.org/10.1257/jel.48.1.58>
- Adams, Renee B., & Ferreira, D. (2004). Gender diversity in the boardroom. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.594506>
- Adams, Renée B., & Ferreira, D. (2009a). Women in the boardroom and their impact on governance and performance☆. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Adams, Renée B., & Ferreira, D. (2009b). Women in the boardroom and their impact on governance and performance☆. *Journal of Financial Economics*, 94(2), 291–309. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2008.10.007>
- Akaah, I. P. (1989). Differences in research ethics judgments between male and female marketing professionals. *Journal of Business Ethics: JBE*, 8(5), 375–381. <https://doi.org/10.1007/BF00381729>
- Akwaa-Sekyi, E. K., Moreno, J., Miglietta, F., & Roncone, V. (2018). How does board characteristics and insider ownership affect non-performing loans (NPLS) in European banking? *New Trends in Accounting and Management*, 2018, Núm. 14, p. 1-66, 1.
- Ali, A., Nakaa, N., & Abdelfettah, B. (2017). Chief Executive Officer attributes, board structures, gender diversity and firm performance among French CAC 40 listed firms. *Research in International Business and Finance*. <https://doi.org/10.1016/j.ribaf.2017.07.083>
- Archibald, M. (2017, September 14). *Resource dependency theory | Definition & Facts | Britannica*. <https://www.britannica.com/topic/resource-dependency-theory>

- Arfken, D. E., Bellar, S. L., & Helms, M. M. (2004). The ultimate glass ceiling revisited: the presence of women on corporate boards. *Journal of Business Ethics*, *50*(2), 177–186. <https://doi.org/10.1023/B:BUSI.0000022125.95758.98>
- Arun, T. G., & Turner, J. (2009). Corporate governance of banks in developing economies: concepts and issues. In *Corporate governance and development*. Edward Elgar Publishing. <https://doi.org/10.4337/9781848449022.00014>
- Baker, H. K., Pandey, N., Kumar, S., & Haldar, A. (2020). A bibliometric analysis of board diversity: Current status, development, and future research directions. *Journal of Business Research*, *108*, 232–246. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.11.025>
- Basco, A. I., Barral Verna, Á., Monje Silva, A., Barafani, M., Sant Anna Torres, N., & Oueda Cruz, S. (2021). *Una olimpiada desigual: la equidad de género en las empresas latinoamericanas y del Caribe* (A. V. Benitez & M. F. Merino, Eds.). Inter-American Development Bank. <https://doi.org/10.18235/0003427>
- Bear, S., Rahman, N., & Post, C. (2010). The Impact of Board Diversity and Gender Composition on Corporate Social Responsibility and Firm Reputation. *Journal of Business Ethics: JBE*, *97*(2), 207–221. <https://doi.org/10.1007/s10551-010-0505-2>
- Bilimoria, D., & Wheeler, J. V. (2000). Women corporate directors: current research and future directions. In *Women in management: current research issues volume II* (pp. 138–163). SAGE Publications Ltd. <https://doi.org/10.4135/9781446219775.n10>
- Birindelli, G., Chiappini, H., & Savioli, M. (2020). When do women on board of directors reduce bank risk? *The Comics Grid: Journal of Comics Scholarship*, *20*(7), 1307–1327. <https://doi.org/10.1108/CG-03-2020-0089>
- Borlea, S. N., Achim, M. V., & Mare, C. (2017). Board characteristics and firm performances in emerging economies. Lessons from Romania. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, *30*(1), 55–75. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2017.1291359>
- Brahma, S., Nwafor, C., & Boateng, A. (2021). Board gender diversity and firm performance: The UK evidence. *International Journal of Finance & Economics*, *26*(4), 5704–5719. <https://doi.org/10.1002/ijfe.2089>

- Calahorrano, G. A., Chacón, F. A., & Tulcanaza, A. B. (2021). Indicadores financieros y rentabilidad en bancos grandes y medianos ecuatorianos, periodo: 2016-2019. *INNOVA Research Journal*, 6, 6(2), 225–239.
- Campbell, K., & Mínguez-Vera, A. (2008). Gender diversity in the boardroom and firm financial performance. *Journal of Business Ethics: JBE*, 83(3), 435–451.
<https://doi.org/10.1007/s10551-007-9630-y>
- Carter, D. A., Simkins, B. J., & Simpson, W. G. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38(1), 33–53.
<https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Chan, S.-G., Koh, E. H. Y., & Karim, M. Z. A. (2016). The Chinese banks' directors and their risk-taking behavior. *Chinese Management Studies*, 10(2), 291–311.
<https://doi.org/10.1108/CMS-10-2015-0226>
- Charles, A., Dang, R., & Redor, E. (2018). Board gender diversity and firm financial performance: A quantile regression analysis. In K. John, A. K. Makhija, & S. P. Ferris (Eds.), *International corporate governance and regulation* (Vol. 20, pp. 15–55). Emerald Publishing Limited. <https://doi.org/10.1108/S1569-373220180000020002>
- Chavarín, R. (2015). Morosidad en el pago de créditos y rentabilidad de la banca comercial en México. *Revista Mexicana de Economía y Finanzas*, 10, 10(1), 73–85.
- Cifuentes, Pamela. (2020). *Las cuotas de género en los directorios de las empresas públicas y privadas*.
- Comisión para el Mercado Financiero. (2021). *Informe Anual CMF-Dic 2021*.
- Comité de Supervisión Bancaria de Basilea. (2017, December 1). *Basilea III: Finalización de las reformas poscrisis*. https://www.bis.org/bcbs/publ/d424_es.pdf
- Conyon, M. J., & He, L. (2017). Firm performance and boardroom gender diversity: A quantile regression approach. *Journal of Business Research*, 79, 198–211.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2017.02.006>

- Cottrell, A. (2005). Gretl Manual: Gnu Regression. *Econometrics and Time-Series Library, Department of Economics, Wake Forest University.*
- Croson, R., & Gneezy, U. (2009). Gender differences in preferences. *Journal of Economic Literature*, 47(2), 448–474. <https://doi.org/10.1257/jel.47.2.448>
- Cueto, D. (2018, January 19). *¿Cómo se aplica el gobierno corporativo en el Perú y el mundo? | Conexión ESAN.* Conexión ESAN. <https://www.esan.edu.pe/conexion-esan/como-se-aplica-el-gobierno-corporativo-en-el-peru-y-el-mundo>
- C M F. (2022). *Informe de género en el sistema financiero 2022.*
- DA Lind, Marchal, W. G., Wathen, S. A., & León, M. O. (2012). Estadística aplicada a los negocios y la economía. *Estadística Aplicada a Los Negocios y La Economía.*
- Dagnino S., J. (2014). REGRESIÓN LINEAL. *Revista Chilena de Anestesia*, 43(2). <https://doi.org/10.25237/revchilanestv43n02.14>
- Deloitte. (2022). *Women in the boardroom - A global perspective - 7th edition | Deloitte SEA.* <https://www2.deloitte.com/sg/en/pages/risk/articles/women-in-the-boardroom-global-perspective-seventh-edition.html>
- De Panel, E., & Stata, C. (n.d.). *Serie Apuntes de Clase.*
- Dinu, V., & Bunea, M. (2018). The impact of the gender diversity on the Romanian banking system performance. *Transformations in Business & Economics*, 17, 17(2), 44.
- Dong, Y., Girardone, C., & Kuo, J.-M. (2017). Governance, efficiency and risk taking in Chinese banking. *The British Accounting Review*, 49(2), 211–229. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2016.08.001>
- Eagly, Alice H., & Johnson, B. T. (1990). Gender and leadership style: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 108(2), 233–256. <https://doi.org/10.1037/0033-2909.108.2.233>
- Eagly, A H. (1987). *Sex differences in social behavior: a social role interpretation.* Psychology Press.

- Erhardt, N. L., Werbel, J. D., & Shrader, C. B. (2003). Board of director diversity and firm financial performance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 11(2), 102–111. <https://doi.org/10.1111/1467-8683.00011>
- Fama, E., & Jensen, M. (2009). Separation of ownership and control. In M. Huse (Ed.), *The value creating board: corporate governance and organizational behaviour* (Vol. 20092150, pp. 90–111). Routledge. <https://doi.org/10.4324/9780203888711.ch6>
- Fama, E. (2009). Agency problems and the theory of the firm. In R. S. Kroszner & L. Putterman (Eds.), *The economic nature of the firm: A reader* (pp. 270–282). Cambridge University Press. <https://doi.org/10.1017/CBO9780511817410.022>
- Fernández-Collado, C., & Baptista-Lucio, P. (2006). Analisis de los datos cuantitativos. *Metodología de La Investigación*, 407–499.
- Fernández, S. P., & Díaz, S. P. (2002). Investigación cuantitativa y cualitativa. *Cad Aten Primaria*, 9, 9(1), 76–78.
- Finkelstein, S., Hambrick, D. C., & Cannella, A. A. (2009). Strategic leadership: Theory and research on executives, top management teams, and boards. *Strategic Leadership: Theory and Research on Executives, Top Management Teams, and Boards*.
- Francoeur, C., Labelle, R., Balti, S., & EL Bouzaidi, S. (2017). To what extent do gender diverse boards enhance corporate social performance? *Journal of Business Ethics: JBE*, 155(2), 1–15. <https://doi.org/10.1007/s10551-017-3529-z>
- Francoeur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2008). Gender diversity in corporate governance and top management. *Journal of Business Ethics: JBE*, 81(1), 83–95. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>
- Frankel, R., McVay, S., & Soliman, M. (2011). Non-GAAP earnings and board independence. *Review of Accounting Studies*, 16(4), 719–744. <https://doi.org/10.1007/s11142-011-9166-3>
- Freixas, X., & Rochet, J.-C. (2008). *Microeconomics of Banking, second edition (The MIT Press)* (second edition, p. 392). The MIT Press.

- García Martín, C. J., & Herrero, B. (2018). Boards of directors: composition and effects on the performance of the firm. *Economic Research-Ekonomska Istraživanja*, 31(1), 1015–1041. <https://doi.org/10.1080/1331677X.2018.1436454>
- González, J. A., & Gallardo, M. C. (2021). *Diseño y metodología de la investigación*.
- Gul, F. A., Srinidhi, B., & Ng, A. C. (2011). Does board gender diversity improve the informativeness of stock prices? *Journal of Accounting and Economics*, 51(3), 314–338. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2011.01.005>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2016). Metodología de la investigación. 6ta Edición Sampieri. Soriano, RR (1991). *Guía Para Realizar Investigaciones Sociales*. Plaza y Valdés.
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Harris, I. C. (2002). Women and racial minorities in the boardroom: how do directors differ? *Journal of Management*, 28(6), 747–763. <https://doi.org/10.1177/014920630202800603>
- Hillman, A. J., Cannella, A. A., & Paetzold, R. L. (2000). The resource dependence role of corporate directors: strategic adaptation of board composition in response to environmental change. *Journal of Management Studies*, 37(2), 235–256. <https://doi.org/10.1111/1467-6486.00179>
- Hillman, A. J., Shropshire, C., & Cannella, A. A. (2007). Organizational predictors of women on corporate boards. *Australasian Medical Journal*, 50(4), 941–952. <https://doi.org/10.5465/amj.2007.26279222>
- Horna, A. A. V. (2012). Desde la idea hasta la sustentación: 7 pasos para una tesis exitosa. *Instituto de Investigación de La Facultad de Ciencias Administrativas y Recursos Humanos*. Universidad de San Martín de Porres. Lima.
- Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 37(3), 422. <https://doi.org/10.2307/2393451>

- Ibarra, H. (1993). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *The Academy of Management Review*, 18(1), 56.
<https://doi.org/10.2307/258823>
- IFC. (2010). *Guía Práctica de Gobierno Corporativo: Experiencias del Círculo de Empresas de la Mesa Redonda Latinoamericana*. https://www.ifc.org/wps/wcm/connect/d1419a4c-60f4-4a77-81a0-c6386bf90f09/Spanish_Practical_Guide_Full.pdf?MOD=AJPERES&CVID=jtCwEI9&attachment=true&id=1335808817502
- Igualdad de género en el liderazgo corporativo (Análisis Regional): análisis 2022* (I F C, Trans.). (2022).
- Ingley, C., & van der Walt, N. (2005). Do Board Processes Influence Director and Board Performance? Statutory and performance implications. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 13(5), 632–653.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2005.00456.x>
- Islam, N. (2020). *The impact of board composition and activity on non-performing loans*.
- Jianakoplos, N., & Bernasek, A. (1998). ARE WOMEN MORE RISK AVERSE? *Economic Inquiry*, 36(4), 620–630. <https://doi.org/10.1111/j.1465-7295.1998.tb01740.x>
- Joecks, J., Pull, K., & Vetter, K. (2013). Gender diversity in the boardroom and firm performance: what exactly constitutes a “critical mass?” *Journal of Business Ethics: JBE*, 118(1), 61–72. <https://doi.org/10.1007/s10551-012-1553-6>
- Khan, A. W., & Abdul Subhan, Q. (2019). Impact of board diversity and audit on firm performance. *Cogent Business & Management*, 6(1).
<https://doi.org/10.1080/23311975.2019.1611719>
- Kiel, G. C., & Nicholson, G. J. (2003). Board Composition and Corporate Performance: how the Australian experience informs contrasting theories of corporate governance. *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 11(3), 189–205.
<https://doi.org/10.1111/1467-8683.00318>

- Kılıç, M., & Kuzey, C. (2016). The effect of board gender diversity on firm performance: evidence from Turkey. *Gender in Management: An International Journal*, 31(7), 434–455. <https://doi.org/10.1108/GM-10-2015-0088>
- Klein, A. (2002). Audit committee, board of director characteristics, and earnings management. *Journal of Accounting and Economics*, 33(3), 375–400. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(02\)00059-9](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(02)00059-9)
- Larcker, D., & Tayan, B. (2015). Corporate governance matters: A closer look at organizational choices and their consequences. *Corporate Governance Matters: A Closer Look at Organizational Choices and Their Consequences*.
- La Tercera. (2020, September 29). *Tras retiro del 10%, morosidad anota histórica caída mensual desde que hay registros comparables*. <https://www.latercera.com/pulso/noticia/tras-retiro-del-10-morosidad-anota-historica-caida-mensual-desde-que-hay-registros-comparables/TOQBIH4HYVHGVP232TUIX7VVIQ/>
- LEFORT. (2008). *Hacia un mejor gobierno corporativo en Chile*.
- Levine, R. (1999). *Financial development and economic growth: views and agenda*. The World Bank. <https://doi.org/10.1596/1813-9450-1678>
- Liang, Q., Xu, P., & Jiraporn, P. (2013). Board characteristics and Chinese bank performance. *Journal of Banking & Finance*, 37(8), 2953–2968. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2013.04.018>
- Liu, Y., Wei, Z., & Xie, F. (2014). Do women directors improve firm performance in China? *Journal of Corporate Finance*, 28, 169–184. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2013.11.016>
- Low, D. C. M., Roberts, H., & Whiting, R. H. (2015). Board gender diversity and firm performance: Empirical evidence from Hong Kong, South Korea, Malaysia and Singapore. *Pacific-Basin Finance Journal*, 35, 381–401. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2015.02.008>

- Luan, C.-J., & Tang, M.-J. (2007). Where is independent director efficacy? *Corporate Governance: The International Journal of Business in Society*, 15(4), 636–643.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2007.00593.x>
- Lückerath-Rovers, M. (2013). Women on boards and firm performance. *Journal of Management & Governance*, 17(2), 491–509. <https://doi.org/10.1007/s10997-011-9186-1>
- Mascareñas, J. (2006). Contratos financieros principal-agente. *España: Universidad Complutense de Madrid*.
- Mayorga, M., & Muñoz, E. (2000). La técnica de datos de panel una guía para su uso e interpretación. *Banco Central de Costa Rica. Departamento de Investigaciones Económicas*, 1–4.
- Mishkin, F. S. (2008). *Moneda, Banca e instituciones financieras (8th Edition) (Spanish Edition)* (8th ed., p. 700). Prentice Hall.
- Montero Granados, Roberto. (2011). *Efectos fijos o aleatorios: test de especificación*.
- Moreno-Gómez, J., Lafuente, E., & Vaillant, Y. (2018). Gender diversity in the board, women’s leadership and business performance. *Gender in Management: An International Journal*, 33(2), 104–122. <https://doi.org/10.1108/GM-05-2017-0058>
- Muller-Kahle, M. I., & Lewellyn, K. B. (2011). Did board configuration matter? The case of US subprime lenders. *Corporate Governance: An International Review*, 19, 19(5), 405–417.
- Nguyen, B. D., & Nielsen, K. M. (2010). The value of independent directors: Evidence from sudden deaths☆. *Journal of Financial Economics*, 98(3), 550–567.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2010.07.004>
- Nielsen, S., & Huse, M. (2010). The Contribution of Women on Boards of Directors: Going beyond the Surface. *Corporate Governance: An International Review*, 18(2), 136–148.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2010.00784.x>
- OECD. (2021, June 30). *OECD Corporate Governance Factbook - 2021 - OECD*.
<https://www.oecd.org/corporate/corporate-governance-factbook.htm>

- Ortiz-Ospina, E., Tzvetkova, S., & Roser, M. (2018). Women's employment - Our World in Data. *Our World in Data*. <https://ourworldindata.org/female-labor-supply>
- Ortiz, J. J. M. (2014). Gobierno corporativo en el Perú: contribución para re-enfocar el concepto. *Apuntes: Revista de Ciencias Sociales*, 56, 95–114.
- Pan, Y., & Sparks, J. R. (2012). Predictors, consequence, and measurement of ethical judgments: Review and meta-analysis. *Journal of Business Research*, 65(1), 84–91. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2011.02.002>
- Pathan, S., & Faff, R. (2013a). Does board structure in banks really affect their performance? *Journal of Banking & Finance*, 37(5), 1573–1589. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.12.016>
- Pathan, S., & Faff, R. (2013b). Does board structure in banks really affect their performance? *Journal of Banking & Finance*, 37(5), 1573–1589. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2012.12.016>
- Pathan, S. (2009). Strong boards, CEO power and bank risk-taking. *Journal of Banking & Finance*, 33(7), 1340–1350. <https://doi.org/10.1016/j.jbankfin.2009.02.001>
- Pombo, C., & Gutiérrez, L. H. (2011). Outside directors, board interlocks and firm performance: Empirical evidence from Colombian business groups. *Journal of Economics and Business*, 63(4), 251–277. <https://doi.org/10.1016/j.jeconbus.2011.01.002>
- Pucheta-Martínez, M. C. (2015). El papel del Consejo de Administración en la creación de valor en la empresa. *Revista de Contabilidad*, 18(2), 148–161. <https://doi.org/10.1016/j.rcsar.2014.05.004>
- Reinhart, C., & Rogoff, K. (2010). *From financial crash to debt crisis*. National Bureau of Economic Research. <https://doi.org/10.3386/w15795>
- Rodrigues, U. (2015). *Factores determinantes de la rentabilidad de los bancos en los países del Mercosur. Un enfoque contable* [Doctoral dissertation].
- Rosener, J. B. (1995). *America's Competitive Secret: Utilizing Women as a Management Strategy* (1st ed., p. 256). Oxford University Press.

- Rosenstein, S., & Wyatt, J. G. (1990). Outside directors, board independence, and shareholder wealth. *Journal of Financial Economics*, 26(2), 175–191.
[https://doi.org/10.1016/0304-405X\(90\)90002-H](https://doi.org/10.1016/0304-405X(90)90002-H)
- Rosenstein, S., & Wyatt, J. G. (1997). Inside directors, board effectiveness, and shareholder wealth. *Journal of Financial Economics*, 44(2), 229–250. [https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(97\)00004-4](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(97)00004-4)
- Sabino, C. A. (1992). *El proceso de investigación*.
- Saurina-Salas, J. (1998). DETERMINANTES DE LA MOROSIDAD DE LAS. *Investigaciones Económicas*, 22, 22(3), 393–426.
- SBS. (2022). *Sistema Financiero Peruano - Reporte Noviembre 2022*.
<https://intranet2.sbs.gob.pe/estadistica/financiera/2022/Noviembre/SF-0003-no2022.PDF>
- SELA. (2021, November 14). *Chile, Perú y Colombia lideran crecimiento económico de la región*. <https://www.sela.org/es/prensa/articulos/a/76831/chile-peru-y-colombia-lideran-crecimiento-economico>
- Shettima, U., & Dzolkarnaini, N. (2018). Board characteristics and microfinance institutions' performance. *Journal of Accounting in Emerging Economies*, 8(3), 369–386.
<https://doi.org/10.1108/JAEE-01-2017-0006>
- Singh, V., Terjesen, S., & Vinnicombe, S. (2008). Newly appointed directors in the boardroom: How do women and men differ? *European Management Journal*, 26(1), 48–58. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2007.10.002>
- SMV. (2019). *Resolución SMVN° 016-2019-SMV/01*. <https://prcp.com.pe/wp-content/uploads/2019/06/RESOLUCION-N%C2%B0-016-2019-SMV01.pdf>
- Srinidhi, B., Gul, F., & Tsui, J. (2011). Female directors and earnings quality*. *Contemporary Accounting Research*, 28(5), 1610–1644. <https://doi.org/10.1111/j.1911-3846.2011.01071.x>
- Sunden, A. E., & Surette, B. J. (1998). Gender differences in the allocation of assets in retirement savings plans. *The American Economic Review*, 88, 88(2), 207–211.

- Tarchouna, A., Jarraya, B., & Bouri, A. (2022). Do board characteristics and ownership structure matter for bank non-performing loans? Empirical evidence from US commercial banks. *Journal of Management & Governance*, 26(2), 479–518.
<https://doi.org/10.1007/s10997-020-09558-2>
- Teodósio, J., Vieira, E., & Madaleno, M. (2021). Gender diversity and corporate risk-taking: a literature review. *Mouvances Francophones*, 47(7), 1038–1073.
<https://doi.org/10.1108/MF-11-2019-0555>
- Terjesen, S., Couto, E. B., & Francisco, P. M. (2016). Does the presence of independent and female directors impact firm performance? A multi-country study of board diversity. *Journal of Management & Governance*, 20(3), 447–483. <https://doi.org/10.1007/s10997-014-9307-8>
- Terjesen, S., Sealy, R., & Singh, V. (2009). Women directors on corporate boards: A review and research agenda. *Corporate Governance: An International Review*, 17(3), 320–337.
<https://doi.org/10.1111/j.1467-8683.2009.00742.x>
- The World Bank. (2021). *Bank nonperforming loans to total gross loans (%) - Peru, Colombia, Chile | Data*.
<https://data.worldbank.org/indicator/FB.AST.NPER.ZS?contextual=default&end=2021&locations=PE-CO-CL&start=2010>
- Viana, L. A., & Aburto, J. A. (2008). *Diseños de investigación experimental y no experimental*.
- Virtanen, A. (2012). Women on the boards of listed companies: Evidence from Finland. *Journal of Management & Governance*, 16(4), 571–593. <https://doi.org/10.1007/s10997-010-9164-z>
- Wooldridge, J. M. (2010). Introducción a la econometría. Un enfoque moderno, 4a. edición. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 53(4).