



## Determinantes de la calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños

SORTO MURILLO, TELMA OSIRIS

Universidad Tecnológica Centroamericana (Honduras)

Correo electrónico: [tsorto@unitec.edu](mailto:tsorto@unitec.edu)

### RESUMEN

El propósito de este estudio es determinar un sistema de indicadores para evaluar la calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños. Para ello, se profundizó en la importancia atribuida por supervisores y supervisados a las dimensiones e indicadores de Gobierno Corporativo (GC) propuestos. Asimismo, se identificaron las diferencias existentes entre ambos grupos para crear un índice de calidad del GC con los indicadores que obtuvieron una media global superior a 3.5 en la escala de Likert de 1-5 y el peso ponderado de las dimensiones. El enfoque de esta investigación es cuantitativo, con alcance correlacional y diseño no experimental, de corte transversal. Se aplicó una encuesta a funcionarios bancarios y supervisores de bancos, cuya escala posee fiabilidad (Alpha de Cronbach 0.961) y las pruebas de normalidad reflejan puntuaciones aceptables (modelo de dos pasos). Los resultados indican que la dimensión de mayor importancia es “relaciones con los accionistas” con un peso ponderado de 20.73%, seguida de “efectividad de la junta directiva” (20.44%), “relaciones con los grupos de interés” (20.42%), “función de auditoría interna...” (20.32%) y “remuneraciones y beneficios (18.09%). Asimismo, el 14% de los 70 indicadores obtuvieron puntuaciones globales medias superiores a 3.5, los cuales pueden eliminarse o analizarse en mayor profundidad con un panel de expertos. También, la prueba t de Student reveló diferencias significativas en el criterio de supervisados y supervisores en cuatro de cinco dimensiones de GC, aceptándose la hipótesis del investigador, lo que puede estar relacionado con el rol de los encuestados.

**Palabras clave:** determinantes del gobierno corporativo; dimensiones de gobierno corporativo; gobierno corporativo; indicadores de gobierno corporativo.

**Clasificación JEL:** G28, G32, G38.

**MSC2010:** 62P25.

Artículo recibido el 18 de agosto de 2021 y aceptado el 15 de marzo de 2022.

## Determinants of corporate governance quality of Honduran banks

### ABSTRACT

The purpose of this study is to determine a system of indicators to assess the quality of corporate governance of Honduran banks. To achieve it, the importance attributed by bank supervisors and supervised bankers to the dimensions and indicators of Corporate Governance (CG) was deepened. Therefore, the differences between both groups were identified to create a CG quality index with indicators that exceed a global mean greater than 3.5 on the Likert scale of 1-5 and the relative weight of dimensions. The focus of this research is quantitative, with a correlational scope and a non-experimental, cross-sectional design. A survey was applied to officials of the banking system and bank supervisors, whose scale has reliability with a Cronbach's Alpha, 0.961 and the normality tests reflect acceptable scores (using the two-step model). The results indicate that the most important dimension is "relations with shareholders" with a relative weight of 20.73%, "effectiveness of the board of directors" (20.44%), "relations with stakeholders" (20.42%), "internal audit function ..." (20.32%) and "salaries and benefits (18.09%). Likewise, 14% of the 70 proposed indicators obtained mean global scores higher than 3.5, which can be eliminated or analyzed in greater depth with a panel of experts. Also, the Student's t test revealed significant differences in the criteria of supervised and supervisors in four of five CG dimensions, accepting the researcher's hypothesis, which may be related to the role of the respondents.

**Keywords:** corporate governance; corporate governance indicators; determinants of corporate governance; dimensions of corporate governance.

**JEL classification:** G28, G32, G38.

**MSC2010:** 62P25.



## 1. Introducción

Al introducir el concepto de gobierno corporativo (GC) nos referimos a lo que según la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2016) está constituido por las normas que regulan las relaciones de los órganos de dirección con los grupos de interés de la empresa. El GC abarca todas las formas de relacionarse de los órganos de propiedad y administración de la entidad con estos grupos, en el desarrollo de sus operaciones, así como en la consecución de sus objetivos estratégicos. El gobierno corporativo se puede estudiar desde las bases de las teorías de agencia (Spence & Zeckhauser, 1971), la de *stakeholders* (Freeman, 1984) y la de *stewardship* (Donaldson & Davis, 1991). No obstante, Wan y Adamu (2012) opinan que se debe incluir en el análisis, además, a las teorías de dependencia de recursos, legitimidad, contrato social y teoría política.

Debido al rol que juegan las entidades financieras dentro de la economía de un país, se hace necesario evaluar la calidad del GC de estas instituciones; por tal razón, es propicia la creación de un índice de gobernanza determinado a través de una base robusta de indicadores, que ayude a supervisores de bancos y al sector supervisado a conocer los elementos que deben fortalecer en la gestión de sus entidades. Y es que la importancia de los bancos radica en que facilitan la asignación de recursos entre los agentes económicos (Montoya, 2016); no obstante, éstos deben generar la confianza de que están siendo administrados de forma prudente.

El enfoque de este estudio es cuantitativo, con alcance correlacional y diseño no experimental, de corte transversal, dado que la obtención de la información se llevó a cabo en un momento determinado. La recolección de datos se realizó mediante la aplicación de instrumentos estructurados (encuestas) a los funcionarios expertos en gestión de riesgos y control interno que laboran en el sistema bancario (supervisados) y a los supervisores de bancos que laboran en el ente regulador (supervisores), quienes fueron seleccionados en una muestra por conveniencia; lo anterior, con el objetivo de determinar la importancia atribuida por ellos a las dimensiones e indicadores de GC propuestos, estableciendo las diferencias existentes entre ambos criterios. Así también, una vez obtenidos los resultados, el propósito fue crear un índice de evaluación de la calidad del gobierno corporativo, que sirva para medir la fortaleza de la gobernanza de las entidades bancarias hondureñas.

El estudio pretende dar respuesta a las siguientes preguntas: ¿Cuáles deben ser las dimensiones y los indicadores para la evaluación de la calidad del GC de los bancos hondureños a partir de la importancia atribuida a ellos por los supervisores y los supervisados, fundamentados en una combinación de teorías complementarias a la teoría de agencia? Lo anterior en virtud de que un análisis desde una sola teoría es insuficiente. ¿Existen diferencias significativas entre el juicio de los supervisores y el de los supervisados sobre las valoraciones de las dimensiones e indicadores de GC aplicables al sistema bancario de Honduras? Porque el gobierno corporativo es un fenómeno adscrito a las ciencias sociales, en el que la percepción de quienes conocen a fondo la operatividad de las instituciones bancarias, derivado del rol que desempeñan es fundamental para su evaluación, por ende, debe tenerse en consideración. ¿Qué metodología se debe utilizar para crear un índice de calidad del GC de los bancos hondureños? Se hace necesario una forma de valoración que oriente el juicio de supervisores y supervisados sobre los indicadores y dimensiones de GC, que se caracterice por su simplicidad, para la obtención de una medida global que integre su percepción.

El documento consta de los apartados siguientes. La sección 1 contiene la introducción, preguntas de investigación, el objetivo general y los específicos, la justificación y el marco teórico. En la sección 2 se describen las estrategias metodológicas, que incluyen la descripción de la población, muestra, variables, instrumentos y su fiabilidad y las hipótesis de trabajo. El apartado 3 se refiere a los resultados y su discusión. En la sección 4 se detallan las conclusiones.

## **1.1. Objetivo general**

La finalidad de este estudio es determinar un sistema de indicadores para evaluar la calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños y el peso ponderado de sus dimensiones, de acuerdo con el juicio de supervisores y supervisados, para crear un índice de buen gobierno, fundamentado en una combinación de teorías complementarias a la teoría de agencia.

## **1.2. Objetivos específicos**

- Identificar las dimensiones e indicadores que se deben considerar en la evaluación de la calidad del GC de los bancos hondureños, a partir de la importancia atribuida a ellos por los supervisores y los supervisados.
- Establecer diferencias significativas entre el juicio de los supervisores y el de los supervisados sobre las valoraciones de las dimensiones e indicadores de GC aplicables al sistema bancario de Honduras.
- Crear un índice de calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños con las dimensiones e indicadores determinadas.

## **1.3. Justificación**

Esta investigación se justifica en la importancia de saber cómo son gobernadas las organizaciones, particularmente los bancos, ya que de esto dependerá la manera en que se adaptarán a las situaciones internas y externas con las que se enfrenten y la forma en la que serán percibidas por la sociedad en su conjunto. En el caso de esta investigación es significativo, sobre todo para los grupos de interés, conocer cómo están siendo gestionados los bancos y, por ende, determinar la fortaleza de su gobierno corporativo; esto les permitirá a las entidades posiblemente, lograr un crecimiento equilibrado que les beneficie no solamente a ellas, sino también a la economía nacional.

Al ser los bancos las instituciones que estimulan y recolectan los ahorros de la sociedad, pero también las que lo distribuyen entre las empresas y el sector productivo que necesiten de capital, las convierten en un elemento fundamental en la economía de los países. Es por ello que se hace necesario contar con una metodología que permita evaluar qué tan fuerte es la gobernanza o los elementos que deben robustecerse. Ante lo cual, es importante determinar las dimensiones y los indicadores para evaluar la calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños, cuyo enfoque implique la combinación de varias teorías que amplíen la perspectiva de la teoría de agencia, en virtud de que los bancos son empresas de interés público, porque reciben depósitos y administran los ahorros de la población, invirtiéndolos de manera crucial para la economía, trabajan con una licencia especial conferida por el Estado y su fracaso, con frecuencia, tiene impactos negativos sobre las finanzas públicas, razones por las que conviene fortalecer y profundizar el enfoque de agencia para analizar su gobierno corporativo.

Existen algunos países donde se han desarrollado índices de buen gobierno para dar seguimiento a la gobernanza (Bolsa de Valores de Lima, 2020; Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores, 2015; The Institute of Directors, 2017), los cuales son publicables, pero se trata de entidades no financieras. En Honduras, al igual que en muchos países, no se publican los resultados metodológicos de la evaluación de la calidad del gobierno corporativo, aunque se trate de entidades cotizadas. Sin embargo, el ente Regulador exige una certificación de buen gobierno a las instituciones financieras reguladas. Por lo que sería de gran utilidad para los grupos de interés la publicación de un índice de calidad del GC, sobre todo en el caso de entidades bancarias, ya que contribuiría con la transparencia de la información y, por ende, con la confianza de estos grupos.

#### 1.4. Marco teórico

Los investigadores coinciden en que el gobierno corporativo se refiere a un conjunto de normas que rigen las relaciones entre los grupos de interés de una empresa (OCDE, 2016; Banco de Pagos Internacionales, 2015). Estos pueden ser los accionistas (Shleifer & Vishny, 1995), junta directiva, alta gerencia, empleados, proveedores, depositantes (Dedu & Chitan, 2013); además, los reguladores y competidores, para garantizar la equidad entre ellos (Lefort, 2003), acorde a los objetivos estratégicos de la entidad.

Es por ello, que el análisis del GC es tan importante y en el mismo resaltan dos modelos, uno con énfasis en el mercado, orientado a generar valor para los accionistas y el otro, dirigido a los grupos de interés para lograr beneficios que favorezcan esos grupos (Agüero, 2009), de tal forma que, las teorías que sustentan estos modelos permitirán identificar, en gran parte, las diferentes dimensiones e indicadores que deben ser considerados en evaluar la calidad del GC. El modelo fundamentado en el mercado es congruente con las bases de la teoría de agencia (Spence & Zeckhauser, 1971) y el modelo orientado a los grupos de interés se asienta en la teoría de los *stakeholders* (Miller, 2005), que es un planteamiento más amplio de la teoría de agencia (Villegas, 2006).

Es así como, según la teoría de agencia, la calidad del gobierno corporativo será buena cuando los accionistas controlen las actuaciones de la junta directiva, mientras que, según la teoría de los *stakeholders*, cuando se tomen en consideración los intereses de estos grupos (Sato, 2018). Por su parte, autores como Redondo y Bilbao (2018) afirman que “el significado profundo de la calidad del gobierno corporativo está anclado en el lente teórico adoptado para abordarlo y que la teoría de la agencia representa el método principal empleado en esta tarea” (p.1). Raelin y Bondy (2013) abordan la teoría de la agencia como la “teoría dominante en el gobierno corporativo”, por lo tanto, los autores consideran que “perfeccionar y ampliar la teoría de la agencia para reflejar de manera más apropiada los cambios en las percepciones dominantes de las empresas legítimas y de su gobernanza sigue siendo fundamental en la erudición de la gestión” (p.421). Aun cuando, la teoría dominante en el análisis del GC es la teoría de agencia, la evaluación queda incompleta al centrarse solamente en el interés de los accionistas, siendo el gobierno corporativo un concepto muy amplio. Es por tal razón que, poder establecer diferencias entre el juicio de los supervisados y los supervisores de los bancos hondureños en cuanto a las dimensiones e indicadores permitirá valorar la calidad del gobierno corporativo, mediante una combinación de varias teorías, pues la percepción de ambos grupos puede variar, derivado de las funciones que desempeñan.

Por otro lado, Raelin y Bondy (2013) destacan el término “buen gobierno” en la teoría de la agencia, como punto importante y fundamental en la gestión del gobierno corporativo. Varios autores, entre ellos Dayli et al. (2003), Fama (1980) y Devinney (2009) (citados en Raelin & Bondy, 2013) se refieren al buen gobierno como la maximización del valor, que con frecuencia se utiliza como sinónimo de maximización de beneficios, que a su vez se puede equiparar con el término viabilidad financiera, afirmando que las corporaciones existen para generar retornos económicos, no para resolver problemas sociales (p. 421). Sin embargo, Lizcano (2006) expresa que el buen gobierno corporativo “ha de generar necesariamente responsabilidad social siempre que el fin que se pretenda alcanzar reconozca el interés de la sociedad y responda ante ella” (p.22), así como ante las otras partes afectadas por su acción, la propia organización con sus accionistas, empleados, clientes proveedores, administración pública y competidores. En la opinión de Lizcano se puede notar claramente la influencia de la teoría del contrato social.

De lo hasta aquí expresado también se puede inferir que, aun cuando la teoría de agencia es la base del análisis del gobierno corporativo, existen teorías complementarias como lo es la teoría de *stewardship* que, según Donaldson y Davis (1991) la calidad del GC se debe valorar a través de la existencia de un sistema de beneficios atractivo para los directivos (Muth & Donaldson, 1998), que procure minimizar los conflictos de interés (Hart, 1995), entre los accionistas y la alta administración.

Por su parte, otros investigadores como Wan y Adamu (2012) consideran que, además de las teorías mencionadas, se debe considerar en el análisis del GC a las teorías de dependencia de recursos porque privilegia el rol de los administradores por sus múltiples relaciones en favor de la empresa (Klein & Pereira, 2016), la teoría de la legitimidad que se refiere a la conducta, valores, cultura y creencias de las empresas (Suchman, 1995), la teoría del contrato social que supone que hay un contrato entre la empresa y la sociedad (Marín, 1975) y, por último, la teoría política que establece los derechos de voto de los accionistas y cómo se ejerce el poder en la empresa (Acosta, 2018).

Continuando con esa línea de pensamiento, para la generación de las dimensiones y los indicadores con los cuales evaluar la calidad del GC se puede considerar, además, la teoría de *accountability* o rendición de cuentas (Ríos et al., 2014), ya que es útil para analizar la función de auditoría interna, que asegura la fortaleza del control interno de la empresa (De la Torre, 2017); también la teoría del comportamiento racional ante el riesgo e incertidumbre (Heras & Teira, 2015) que promulga que el individuo frente a varias decisiones de riesgo tomará la que genera mayor rentabilidad; además, la teoría de comportamiento organizacional, que indica que se deben considerar los elementos de la satisfacción laboral (Dailey, 2012) y el entendimiento de las motivaciones de los empleados (Morejón, 2018). En virtud, de que el gobierno corporativo de las entidades, como lo han definido los investigadores citados, abarca un conjunto de relaciones de empresa, que trascienden la relación accionista-administrador.

La combinación de estas teorías permitió al investigador desarrollar, para esta investigación, cinco dimensiones que agrupan 70 indicadores con los que se podrá evaluar la calidad del GC de los bancos hondureños; lo que permitirá conocer sobre las buenas prácticas que estas entidades puedan tener, facilitando la oportunidad de fortalecer su capacidad de respuesta estratégica, optimizar sus prácticas operativas y desarrollar planes de mejora para que los procesos funcionen eficientemente.

Es importante señalar que existen investigaciones que sirvieron de apoyo para el desarrollo de la metodología que se utilizará para el análisis de los resultados que arroje la aplicación de las dimensiones y sus indicadores valorados por supervisores y supervisados, en un primer momento de esta investigación. Inicialmente, se abordó la investigación de Gompers, Ishii y Metrick (2003) quienes diseñaron un índice de GC vinculando el derecho de los accionistas con los resultados de la entidad, que comprende 24 atributos y cinco dimensiones, tales como: derechos, protección, beneficios, obligaciones, estrategias y marco legal, dominadas por las teorías de agencia, grupos de interés y *stewardship*. También se consideró un trabajo similar realizado por Di Miceli, Pereira, Carvalho y Barros (2007) para las empresas cotizadas de Brasil, quienes utilizaron un índice de 24 preguntas agrupadas en cuatro dimensiones (divulgación, composición de la junta directiva, ética y conflictos de interés y derechos de los accionistas); por cada pregunta que fuera respondida en forma positiva asignaron un punto y cero puntos a la respuesta negativa: cuanto más alto el puntaje, mayor sería la calidad del gobierno corporativo (Carvalho & Pereira, 2005). Si nos detenemos un poco en el análisis, vemos como en este estudio están presentes las teorías de agencia, contrato social (por la divulgación y ética) y la teoría política, que tiene relación con los derechos de voto de los accionistas, que ya han sido citadas.

Asimismo, se consideró el estudio de Florackis y Palotás (2010) sobre la relación entre GC y desempeño financiero de empresas cotizadas del Reino Unido, identificando las dimensiones: el rol de la junta directiva, incentivos gerenciales, procesos internos y supervisión por parte de los grandes accionistas a la junta directiva, que llevan implícitas las teorías de agencia, *stewardship* y grupos de interés. Igualmente, se tuvo en cuenta la investigación de Pinzón, Rosero y Zapata (2018) sobre las empresas colombianas cotizadas; estos relacionaron el gobierno corporativo con el desempeño financiero, utilizando indicadores como: la concentración de la propiedad, inversionistas control, tamaño de la junta, directores independientes, dualidad del presidente de la junta directiva y compensaciones, en los que se observa la influencia también de las teorías de agencia, *stewardship* y grupos de interés. Además, se contempló la valoración efectuada por el IOD

(2017) quien creó un índice de GC de entidades cotizadas no financieras de Gran Bretaña, mediante 47 indicadores agrupados en cinco categorías; y también, el estudio que realizó Oliva y Alarcón (2018) para empresas chilenas, utilizando elementos de medición del GC como: la estructura de propiedad, la composición y el tamaño de la junta directiva. Poder disponer de una valoración de la calidad del gobierno corporativo, expresada en una medida global, desagregada en dimensiones e indicadores, abordados desde la perspectiva de una combinación de teorías, sería de gran importancia y utilidad para las partes interesadas, en especial, en los países donde no se cuenta con ella, debido a que, tradicionalmente, se le ha estudiado desde las bases de la teoría de agencia.

En tal sentido, la presente investigación pretende presentar una forma de evaluación del gobierno corporativo más allá de las teorías tradicionales, como la teoría de agencia, la de grupos de interés (*stakeholders*) y la de *stewardship* (administradores), en virtud de que el gobierno corporativo es un concepto integral, que abarca todas las formas de relacionarse de las entidades, no solamente lo concerniente a las relaciones de los accionistas con los administradores de la sociedad, sino con las diversas partes interesadas como los empleados, el público, la sociedad, los reguladores, los competidores y los proveedores. Es así que nuestra investigación propone, además de las teorías de estos investigadores y las del estudio de Wan y Adamu (2012) evaluar el gobierno corporativo también desde la perspectiva de la teoría de *accountability* o rendición de cuentas (para valorar la función de auditoría como órgano de apoyo a la Junta Directiva), la teoría de riesgo e incertidumbre (porque quienes toman los riesgos en las instituciones bancarias se enfrentan con la disyuntiva del balance entre la rentabilidad y el riesgo y además su mitigación) y la de comportamiento organizacional, que tiene que ver con la satisfacción laboral del recurso humano que es vital en las instituciones; y, a partir de ellas, formular dimensiones e indicadores, tomando en consideración, asimismo, los principios de gobierno corporativo como los emitidos por la OCDE, porque una evaluación del gobierno corporativo de los bancos, desde una sola teoría resultaría incompleta.

## **2. Estrategias metodológicas, materiales y métodos**

El enfoque empleado en esta investigación es cuantitativo, de alcance correlacional donde se pretendió comprobar hipótesis con base en la medición realizada, debido a que busca describir el fenómeno y, en este caso, establecer las diferencias entre las opiniones de dos grupos encuestados sobre las variables de investigación; y diseño no experimental, en vista de que no hubo una manipulación de las variables; de corte transversal, pues la recolección de datos se dio en un momento determinado (Hernández, Fernández & Baptista, 2014).

Para su abordaje metodológico se consideró, en un primer momento, la aplicación de instrumentos estructurados (encuestas) tanto a los funcionarios de bancos expertos en gestión de riesgos y control interno (supervisados) como a los supervisores de bancos (reguladores); para determinar su percepción sobre el nivel de importancia de las dimensiones e indicadores que se debían considerar en un índice para valorar el gobierno corporativo, valorados en una escala de Likert de 1 a 5 (Cañadas & Sánchez, 1998). Si bien las escalas de Likert han sido cuestionadas por su tendencia a la subjetividad de las respuestas, que pueden diferir por las escalas mismas, el país donde se estudie el fenómeno, el género o la edad del encuestado (Mazurek et al., 2021), continúan siendo utilizadas ampliamente en instrumentos estructurados para el estudio de fenómenos sociales, debido a su flexibilidad y adaptabilidad necesarias cuando se trata de evaluar percepciones y conductas humanas (Canto de Gante et al., 2020). Por tal razón, la valoración del gobierno corporativo no puede ser parcial o unilateral, sino que debe considerarse tanto el juicio experto de quienes se dedican a labores de supervisión y gestión de instituciones financieras, como de los supervisados, en dicho ámbito. Lo anterior se dirige a resultados a modo de valoración global, orientativa hacia los grupos de interés.

En un segundo momento, para la construcción del índice de calidad del gobierno corporativo (ICGC) se dispuso de los datos de tres instituciones financieras, que fueron proporcionados de forma anónima y voluntaria, para las dimensiones y los indicadores de GC que fueron valorados por los encuestados, así como el peso ponderado de las dimensiones determinado de las encuestas. El sistema bancario hondureño lo integran 15 bancos. No obstante, se realizó el cálculo del índice, únicamente a tres de ellos. A estos datos se aplicó, para su medición, las metodologías empleadas por IOD (2017), Florackis y Palotás (2010), Di Miceli et al. (2007), Carvalhal y Pereira (2005) y Gompers et al. (2003) para la creación de índices de gobierno corporativo, cuyos principios se sustentan en el modelo de Rash que según Montero (2001) (citado en Cerdas & Montero, 2017) es un “modelo psicométrico probabilístico donde solamente se estima el nivel de dificultad del ítem (b), asumiendo que el parámetro de respuesta al azar (c) es cero y que el parámetro de discriminación (a) es constante para todos los ítems” (p.3).

Derivado de lo expuesto anteriormente, el modelo de valoración se seleccionó por su sencillez, ya que lo único que hace es considerar indicadores que implican una respuesta en distintas métricas, normalizándolos a una sola unidad de medida, congruente con el modelo de Rash que categoriza en una misma escala todos los ítems según Andrich (1978), para obtener un indicador global que permita una interpretación integral de acuerdo con Álvarez (2008) (citados por Pérez, Chavarría & Morán-Álvarez, 2021).

Es así como, en todo sistema de indicadores las puntuaciones responden a una innovación, por ende, los puntajes pueden ser considerados en números decimales, fracciones o bien enteros, esto responde a la necesidad contextual. Según Bauer (1966) (citado en Martínez, 2010) se pueden hacer deducciones sobre el fenómeno de estudio por medio de preguntas a los encuestados y sus respuestas, partiendo de abstracciones para llegar a conceptos más precisos, a través de indicadores cuantitativos. Para Cotta-Schomberg (1994) (citado en Stubbs, 2004) el proceso de evaluación refleja un juicio de valor por parte del evaluador, por ende, la utilización de indicadores mediante una metodología establecida reduce la subjetividad.

## **2.1. Población**

La población que formó parte de este estudio, como se señaló anteriormente, está conformada por funcionarios dedicados a labores de gestión de riesgos y control interno en el sector bancario (a quienes se denominó supervisados) y los funcionarios empleados en labores de supervisión en la Comisión Nacional de Bancos y Seguros (CNBS), ente supervisor del sistema financiero hondureño (a quienes se denominó supervisores). Dado que el sistema bancario hondureño está integrado por 15 bancos (Banco Central de Honduras, BCH, 2019) y cada entidad está obligada a nombrar un gerente de riesgos, un auditor interno y un gerente de cumplimiento, este grupo hace un total de 45 supervisados. Por su parte, los supervisores de bancos suman 143 (CNBS, 2020), por lo que la población total la integran 188 sujetos.

## **2.2. Muestra**

Por el tamaño de la población señalada anteriormente, se realizó un muestreo por conveniencia, a través de la estrategia de bola de nieve, pues el tipo de encuestado se trata de un personal con funciones especializadas, difícil de acceder; aun así, se logró la disposición para contestar la encuesta de 49 funcionarios (22 supervisores y 27 supervisados). Para el cálculo del índice de calidad del gobierno corporativo, se obtuvieron los datos de tres instituciones bancarias que estuvieron dispuestas a proporcionarlos de manera anónima.

### 2.3. Variables

Las variables analizadas fueron las “dimensiones de la calidad del GC”, las “características de los encuestados”, que por el tipo de institución para la que éstos trabajaban se denominaron “supervisados” o “supervisores” y la “percepción de importancia de las dimensiones de GC”, esto para alcanzar los objetivos primero y segundo. Para el logro del tercer objetivo, la calidad del GC se determinó utilizando las dimensiones y los indicadores de GC que los encuestados valoraron por encima de 3.5 en una escala de Likert de 1 a 5 y el peso ponderado de las dimensiones siguientes: efectividad de la junta directiva (EJD-01); función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa (FUA-02); remuneración y beneficios (RB-03); relaciones con los accionistas (RA-04) y relaciones con los grupos de interés (RGI-05).

Siguiendo las metodologías de valoración empleadas por IOD (2017), Florackis y Palotás (2010), Di Miceli et al. (2007), Carvalhal y Pereira (2005) y Gompers et al. (2003) para la creación de índices de gobierno corporativo, se asignó una calificación de 1000 puntos al indicador con influencia positiva en el GC que obtuvo una respuesta afirmativa o el valor más alto y al indicador con influencia y respuesta negativa o el valor más bajo; a los casos contrarios se les asignó cero puntos. Para las respuestas que implicaron un valor continuo, se aplicó la ecuación [1] de normalización máximo-mínimo:

$$Z_i = 1000 \times (X_i - \min(X_i)) / (\text{Max}(X) - \text{Min}(X)) \quad [1]$$

$Z_i$  = Puntaje comparado

$X_i$  = Valor continuo del banco analizado

$\text{Min}(X_i)$  = Valor del banco con menor monto

$\text{Max}(X)$  = Valor del banco con mayor monto

$\text{Min}(X)$  = Valor del banco con menor monto

Efectuada la normalización de los indicadores se aplicó la ecuación [2] para el cálculo del índice de calidad de gobierno corporativo, cuanto más alto el valor, mayor es su fortaleza:

$$\text{ICGC} = \text{RA-04}((\bar{x}_i 44-56) * 20.73\%) + \text{EJD-01}((\bar{x}_i 1-19) * 20.44\%) + \text{RGI-05}((\bar{x}_i 57-70) * 20.42\%) + \text{FUA}((\bar{x}_i 20-32) * 20.32\%) + \text{RB}((\bar{x}_i 33-42) * 18.09\%) \quad [2]$$

ICGC = Índice de calidad del gobierno corporativo

$\bar{x}_i$  01-19 = Promedio indicadores para la dimensión EJD-01 del 1 al 19

$\bar{x}_i$  20-32 = Promedio de indicadores para la dimensión FUA-02 del 20 al 32

$\bar{x}_i$  33-42 = Promedio de indicadores para la dimensión RB-03 del 33 al 42

$\bar{x}_i$  44-56 = Promedio de indicadores para la dimensión RA-04 del 44 al 56

$\bar{x}_i$  57-70 = Promedio de indicadores para la dimensión RGI-05 del 57 al 70

% = Aplicación de factores ponderados a los resultados de las encuestas en cuanto a las dimensiones de gobierno corporativo.

En las Tablas 1 y 2, se presenta la operacionalización de las variables y en las Tablas 3 a 7, se muestran los indicadores propuestos para cada una de las dimensiones, los que totalizan 70 y

están fundamentados en normas y leyes locales, principios de gobierno corporativo de la OCDE y del Comité de Basilea, prácticas internacionales y las metodologías estudiadas, desde la perspectiva de una combinación de teorías complementarias a la teoría de agencia.

#### **2.4. Instrumentos y su fiabilidad**

Se aplicó una encuesta que incluyó en detalle los 70 indicadores propuestos para valorar la calidad del GC de los bancos, distribuidos en cinco dimensiones: efectividad de la junta directiva (EJD-01); función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa (FUA-02); remuneración y beneficios (RB-03); relaciones con los accionistas (RA-04) y relaciones con los grupos de interés (RGI-05), agregando su impacto positivo o negativo en el gobierno corporativo (López & Camacho, 2011). El último apartado incluyó también una escala de importancia para las dimensiones mismas. La encuesta fue respondida con base en criterios reactivos valorados en una escala de Likert de 1-5 (Cañadas & Sánchez, 1998). La fiabilidad del instrumento se midió con el coeficiente estadístico Alpha de Cronbach, con un resultado de 0.961, denotando alta fiabilidad.

#### **2.5. Hipótesis de trabajo**

Las hipótesis propuestas se basan en la identificación de diferencias significativas entre grupos constituidos. Para ello se consideraron pruebas de tipo paramétrico, específicamente la T de Student para identificar diferencias entre grupos, ya que según Hernández et al. (2014) “la hipótesis nula es la hipótesis que indica que el patrón encontrado en los datos simplemente se debe a la casualidad” (p.114) o la proposición que establece la no existencia de causas, relaciones o diferencias en el fenómeno estudiado (Creswell, 2009). Por lo cual fue necesario analizar las diferencias entre supervisores y supervisados respecto a las dimensiones e indicadores planteados y sus puntuaciones, ya que su percepción es fundamental en la evaluación de la calidad del GC, derivado de sus características, influenciadas por el rol que desempeñan en estas instituciones. En la Tabla 8, se plantean las respectivas hipótesis, siendo la H<sub>n</sub> la hipótesis del investigador y la H<sub>0</sub> la hipótesis nula, expresada de forma implícita:

**Tabla 1. Operacionalización de variables de estudio 1.**

Variable	Dimensión	Conceptualización	Operacionalización	Ítems	Tipo
Características de los encuestados	Supervisado y supervisor	Son las características del funcionario que determinan su rol en la institución, tales como funcionario de la entidad regulada, desde las gerencias de riesgos, cumplimiento o auditoría interna (supervisado) o bien funcionario de la institución reguladora (supervisor).	Pregunta nominal	0.1 y 0.2	Encuesta
Dimensiones de la calidad del gobierno corporativo	Efectividad de la junta directiva	Obligaciones, responsabilidades, actividades que debe realizar la junta directiva para el logro de los objetivos estratégicos de la institución.	Likert 1. Completamente de acuerdo 2. De acuerdo 3. Ni de acuerdo ni en desacuerdo 4. En desacuerdo 5. Completamente en desacuerdo	1 – 19	
	Función de auditoría, riesgo, cumplimiento	Son los llamados órganos de control, que sirven de apoyo a la junta directiva para asegurarse de la buena marcha del negocio, mediante el cumplimiento normativo de políticas, procedimientos, límites y prácticas éticas.		20 – 32	
	Remuneración y beneficios	Políticas de remuneración y beneficios que la asamblea de accionistas ha aprobado para la junta directiva y ésta, para la alta administración, de tal forma que los incentiven a actuar en favor del interés de los accionistas. Asimismo, políticas de remuneración para funcionarios y empleados que fomenten las buenas prácticas de negocios y la satisfacción laboral.		33 – 43	
	Relaciones con los accionistas	Se trata de los deberes de la junta directiva y la alta administración de velar por los intereses de los accionistas, sin ningún tipo de distinción; trato equitativo, políticas de comunicación, revelación de información, propuesta de elección de miembros de la junta y sus remuneraciones, resolución de conflictos de interés, respeto a los derechos de los accionistas.		44 – 56	
Relaciones con los grupos de interés	La junta directiva debe procurar mantener las buenas relaciones con los grupos de interés, o sea, todas aquellas partes involucradas de una u otra manera con la entidad, pudiendo ser, los empleados, clientes, competidores, reguladores, proveedores, la sociedad en general.	57 – 70			

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 2. Operacionalización de variables de estudio 2.**

Variable	Dimensión	Conceptualización	Operacionalización	Ítems	Tipo
Percepción de importancia de las dimensiones de gobierno corporativo	Percepción	Consiste en la valoración que realizaron los funcionarios supervisores y los que laboraban en las entidades financieras (supervisados) en torno a las cinco dimensiones propuestas, cuya funcionalidad son garantía de la fortaleza del gobierno corporativo.	Likert: 1. Muy importante, 2. Importante, 3. Neutral, 4. Poco importante, 5. Menos importante	71.1 - 71.5	Encuesta

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 3. Indicadores dimensión de efectividad de la junta directiva.**

	<b>Item/indicador</b>	<b>Justificación</b>
1	Gerente General y Presidente de Junta diferentes (JD) (Sí / No) +	Artículo 31, numeral 6, LSF Honduras. Evitar la concentración de poder.
2	Presidente de JD con liderazgo independiente de la Admon. (Sí / No) +	Evitar concentración de poder del gerente general.
3	Número de directores en la junta directiva (menos de 5, más de 15) -	Fuera del rango mínimo puede haber concentración en la toma de decisiones. Resolución GE No.545/13-07-2016, Artículo 33
4	Número de directoras en el consejo +	Diversidad de puntos de vista en toma de decisiones, igualdad de género.
5	Porcentaje de directores partes relacionadas entre sí, menor al 33% del total de directores consejo -	Artículo 31, numeral 5), mayor porcentaje puede provocar conflictos de interés en la toma de decisiones.
6	Número de directores independientes en la Junta Directiva (uno por cada 5 miembros) (Sí/No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, Artículo 33. Lograr un balance en la toma de decisiones, apoyados por el juicio experto.
7	Número de directores extranjeros en la JD (Bancos de capital extranjero) +	Fomentar la variedad de opiniones y libertad para emitir las.
8	Promedio de edad de los miembros de la Junta directiva +	Mejora de toma de decisiones de la JD por perspectivas más diversas.
9	Número de reuniones ordinarias y extraordinarias celebradas por la junta (mayor de 6 al año) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 24, numeral 11). Mayor nivel de dedicación y compromiso de la JD.
10	Porcentaje de asistencia de los miembros de la JD a las sesiones +	Entre mayor asistencia, mayor compromiso institucional de la JD.
11	Porcentaje de directores con más de nueve años de fungir como tal -	Puede incidir en la falta de independencia y/o afianzamiento de directores.
12	Porcentaje de miembros de la junta directiva que tienen educación relacionada con administración, economía, finanzas o leyes +	Facilidad para la comprensión de las actividades, operaciones y riesgos del banco y mayor soporte para la toma de decisiones.
13	¿Los estatutos fijan las causales por las que se pueda cesar a los directores, obligación de renunciar por daño posible al prestigio del banco? (Sí / No) +	Ley del Sistema Financiero, artículo 115-B, numeral 10. Puede ser causal de liquidación si este director se mantiene como miembro de la junta directiva.
14	¿Los estatutos o reglamento de JD contemplan el alcance de los deberes de fidelidad, lealtad y secreto que deben cumplir los directores? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 27. Es una obligación de los directores.
15	¿Se ha establecido a nivel de JD un procedimiento para la evaluación previa de la idoneidad de los candidatos a directores? (Sí / No) +	Resolución GES No.487/26-06-2017. Requerimientos de información relacionados con el funcionamiento del sistema de gobierno corporativo.
16	¿Cuenta la JD con procedimientos para la evaluación anual de la idoneidad, gestión de comités de directores y gerente general? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 25, numeral 6 y 8. Asegurarse de la buena gestión de la institución.
17	¿El director independiente preside al menos, el comité de auditoría, el comité de riesgos y el comité de gobierno corporativo? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 23. Mayor objetividad en la toma de decisiones.
18	Número de comités integrados al menos por un miembro de la JD +	Mayor nivel de diligencia y compromiso de la Junta Directiva.
19	Número de sesiones anuales de los comités Auditoría, Riesgos, Gobierno Corporativo y Comité de Cumplimiento +	Mayor nivel de dedicación y compromiso de la junta directiva y mayor celeridad para la toma de decisiones.

Nota: El símbolo + - corresponde al impacto que tiene el indicador en la calidad del gobierno corporativo.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 4. Indicadores dimensión función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa.**

	Item/indicador	Justificación
20	Rotación de la firma auditora en un plazo máximo de 7 años -	Resolución SB No.392/03-03-2011, Normas Auditores Externos, artículo 20. La falta de rotación del auditor podría sugerir relación arraigada con la administración.
21	¿Ha contratado el banco la provisión de otros servicios con la firma de auditoría externa? (Sí / No) -	Resolución SB No.392/03-03-2011, artículo 14. Servicios incompatibles podrían sugerir un conflicto de interés entre el banco y la firma.
22	¿El informe del auditor externo no contiene salvedades y su opinión es limpia? (Sí / No)? +	Si el informe tiene salvedades podría sugerir problemas financieros y ocasionar riesgo de reputación.
23	¿La calificación de riesgos del banco emitida por una agencia es igual a: A, AA, AAA o sus equivalentes? (Sí / No) +	Indicativo del grado de inversión del banco, solvencia para hacer frente a sus compromisos. Resolución BCH No.07-1/2017, artículo 3.
24	Número de acuerdos pendientes de junta directiva y observaciones CNBS, auditoría interna, y auditoría externa -	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 38, numerales 1 y 2. A mayor valor, menor cultura de cumplimiento.
25	¿El Banco cuenta con una unidad de gestión de riesgos con estructura adecuada y personal calificado? (Sí / No) +	Identificación oportuna de exposiciones de riesgo, fortaleza en la gestión del banco.
26	¿El auditor interno reporta directamente a la junta directiva, tiene independencia del gerente general? (Sí / No) +	Resolución No.259/26-03-2002, Unidades de Auditoría Interna, artículo 9. Mayor independencia del auditor para comunicar sus hallazgos.
27	¿El auditor interno participa en todas las reuniones de la JD relacionadas con sus informes, con voz, pero sin voto? (Sí / No) +	Resolución No.259/26-03-2002, artículo 11. Mayor independencia del auditor para comunicar sus hallazgos.
28	¿La unidad de cumplimiento de prevención de LAFT mantiene informado al Comité de Cumplimiento sobre todas las exposiciones relacionadas con este riesgo y de sus mitigantes? (Sí / No) +	Resolución SB No.348/27-04-2016, Reglamento Ley contra el Lavado de Activos, artículo 12. La identificación oportuna de prácticas riesgosas y su mitigación reducen la exposición del banco al riesgo de LAFT.
29	¿Presenta el gerente general a la JD o al comité de políticas de selección de personal y ejecutivos clave, la evaluación anual de los funcionarios que reportan a él? Sí / No +	Resolución GE No.545/13-07 -2016, artículo 31, numeral 3. Seguimiento al desempeño e idoneidad de los funcionarios clave.
30	¿La Junta Directiva se ha asegurado de que el banco cuenta con una planeación estratégica a mediano plazo y realiza seguimiento continuo de la misma? +	Resolución GE No.545/13-07 -2016, Reglamento de Gobierno Corporativo, artículo 5, numeral 1. Como elemento mínimo de un buen gobierno corporativo, se debe contar con una planificación estratégica y darle seguimiento.
31	¿La solvencia de la institución es superior a los límites establecidos por el ente regulador? (Sí / No) +	Ley del Sistema financiero, artículo 104, numeral 10. Una solvencia inferior es causal de plan de regularización. Indicador de fortaleza patrimonial.
32	¿El banco tiene insuficiencias de reservas para créditos o de otro tipo y/o ajustes a sus estados financieros por CNBS, AI, AE o riesgos? (Sí / No) -	Dependiendo del monto, puede disminuir significativamente la solvencia.

Nota: El símbolo + - corresponde al impacto que tiene el indicador en la calidad del gobierno corporativo.  
Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 5. Indicadores dimensión de remuneración y beneficios.**

Item/indicador	Justificación
33 ¿La compensación del gerente general está establecida con base a resultados? (Sí / No) +	Incentivo para el gerente general para procurar un buen desempeño del banco.
34 Salario nominal del gerente general -	Podría sugerir una falta de supervisión sólida sobre el pago del ejecutivo
35 Porcentaje del salario del gerente general entre las utilidades netas de impuestos -	Podría sugerir una falta de supervisión sólida sobre el pago del ejecutivo
36 Remuneración promedio de los directores de junta directiva -	Podría sugerir una falta de robustez supervisión sobre el pago ejecutivo
37 Remuneración promedio de los principales funcionarios o ejecutivos clave +	Podría reducir la rotación de ejecutivos, fomentar mayor compromiso
38 ¿Participa el director independiente en el comité de compensación? (Sí / No) +	Independencia y objetividad en el establecimiento de las compensaciones a funcionarios y empleados.
39 Número de miembros del comité de compensación +	Mayor nivel de experiencia y diversidad de opiniones.
40 Número de reuniones anuales del comité de compensación +	Mayor nivel de diligencia y compromiso del comité de compensación
41 Remuneración promedio de cajeros. +	Puede disminuir la rotación de este tipo de personal.
42 ¿La remuneración de los ejecutivos de negocios está basada en metas de colocación y a su vez, se aplica un porcentaje de castigo por la cartera en mora? +	Se evitan incentivos de crecimiento mediante deudores sin capacidad de pago.
43 Clasificación del personal por rangos de salarios:	
De \$250 a \$1000 -	Un bajo nivel de salarios puede influir negativamente en el clima laboral e incrementar la rotación del personal.
De \$1001 a \$2000 +	Un alto nivel de salarios puede influir positivamente en el clima laboral y disminuir la rotación del personal.
De \$2001 adelante +	Un alto nivel de salarios puede influir positivamente en el clima laboral y disminuir la rotación del personal.

Nota: El símbolo + - corresponde al impacto que tiene el indicador en la calidad del gobierno corporativo.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 6. Indicadores dimensión de relaciones con los accionistas.**

Item/indicador	Justificación
44 ¿Los estatutos sociales contienen el principio de una acción un voto? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 10. Protección de los accionistas minoritarios.
45 ¿Los estatutos reconocen a la asamblea de accionistas como órgano supremo de la sociedad, sus facultades: el nombramiento o remoción de los directores, comisarios y director independiente y la aprobación de la política de retribución de estos? +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 6, numeral 6. Es un derecho básico de los accionistas.
46 ¿El Banco ha establecido políticas y procedimientos para facilitar la comunicación con los accionistas, a fin de que éstos puedan requerir información, salvo la confidencial, plantear propuestas de interés para la institución, además de la información obligatoria que se debe proporcionar al celebrarse la asamblea de accionistas? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 7. Mayor poder para los accionistas minoritarios, acceso igualitario de la información del banco.
47 ¿Se tienen estipulados los métodos de registro de la propiedad accionaria y se mantiene debidamente actualizado el libro de accionistas? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 6. Derechos básicos de los accionistas.
48 ¿Los estatutos contemplan el derecho que tienen los accionistas de traspasar o transferir acciones y recibir oportunamente los certificados de suscripción? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 6. Derechos básicos de los accionistas.
49 ¿Los estatutos contemplan y se garantiza que se cumpla el derecho que tienen los accionistas de participar y votar en las asambleas generales de accionistas? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículos 6, 8 y 10. Derechos básicos de los accionistas.
50 ¿Los estatutos contemplan el deber de revelar a las asambleas generales de accionistas, los convenios de capital que permitan a uno o más accionistas ejercer un control desproporcionado con relación a su participación accionaria? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículos 6 y 12. Protección de los intereses de los accionistas minoritarios.
51 Beneficio por acción (utilidades netas / número de acciones en circulación) +	JD y gerencia comprometidos con los intereses de los accionistas.
52 ¿Se tiene establecido un mecanismo de arbitraje para resolver los conflictos de interés o controversias que surjan entre los accionistas? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 17. Resolución de problemas antes de que afecten el banco.
53 Número de controversias sobre los derechos de los accionistas -	Indicativo de problemas en las relaciones entre JD y accionistas.
54 ¿Los emolumentos de los miembros de la junta directiva son aprobados por la asamblea de accionistas? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 6. La JD toma en consideración las perspectivas de los accionistas.
55 ¿La junta directiva ha establecido políticas que determinan el alcance de los deberes de fidelidad, lealtad, confidencialidad y secretividad que deben cumplir los accionistas en sus transacciones con el banco o entre sí? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 13 y 19. Protección de los intereses de la institución.
56 Número de accionistas -	Un número muy alto puede dificultar la toma de decisiones.

Nota: El símbolo + - corresponde al impacto que tiene el indicador en la calidad del gobierno corporativo.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 7. Indicadores dimensión relaciones con los grupos de interés.**

	<b>Item/indicador</b>	<b>Justificación</b>
57	Número de empleados de la entidad clasificados por género: Género masculino -, género femenino +	Fomentar igualdad de género. (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
58	Número de empleados de la entidad clasificados por nivel de educación: Postgrado +, universitaria +, secundaria -, primaria -	Mayor educación, mayor desarrollo y mejor desempeño. Menor educación, menor desarrollo y desempeño.
59	Clasificación de los empleados por su permanencia: Menos de 1 año -, de 1 año a 3 años +, más de 3 años +	Menor o mayor pericia para la realización de las operaciones.
60	Tasa de rotación del personal -	Puede ser un indicativo de mal ambiente laboral.
61	Número de capacitaciones a nivel institucional (incluyendo directores) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 5, numeral 8.
62	¿El Banco ha desarrollado un plan de carrera para el personal? +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 44. El desarrollo profesional de los empleados puede mejorar el clima laboral.
63	¿Cuenta el banco con un plan de sucesión para los puestos claves? +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 31, numeral 4. Indicativo de buen gobierno que la institución no dependa de pocas personas.
64	¿El Banco ha comunicado a todos los niveles organizacionales, la misión, visión, objetivos estratégicos, valores corporativos, y el código de ética y conducta? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículos 5, numeral 2, 37, numeral 1, 44 y 45. Todos los niveles organizacionales deben conocer la misión, visión, objetivos y las normas de conducta que deben seguir.
65	¿El Banco cuenta con un organigrama institucional, se han definido las responsabilidades y se han dado a conocer a todos los niveles? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 37, numeral 1. Indica la fortaleza del control interno.
66	¿Se cuenta con un procedimiento o herramienta tecnológica que los empleados puedan comunicar situaciones de comportamiento antiético o prácticas cuestionables de forma anónima a la junta directiva? (Sí / No) +	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 25, numeral 9. Es una responsabilidad de la junta directiva como práctica de buen gobierno, dar seguimiento a las denuncias de fraudes e irregularidades.
67	Monto invertido por el banco en ayuda para proyectos de beneficio social y protección al medio ambiente +	Compromiso de la institución con los más necesitados, un indicativo de su responsabilidad social. (Pacto Mundial de las Naciones Unidas)
68	Número de sanciones, multas o amonestaciones recibidas por el banco por parte de CNBS, SAR, BCH y otros durante los últimos 3 años -	Un mayor valor puede ser un indicativo de falta de cultura de cumplimiento de la institución.
69	Cumplimiento de criterios GRI (Sí / No) +	Un compromiso de informar problemas de sostenibilidad
70	Número de quejas y/o reclamos interpuestos por los usuarios de los servicios financieros en la institución -	Resolución GE No.545/13-07-2016, artículo 48, numeral 1. Es un derecho de los usuarios de los servicios financieros.

Nota: El símbolo + - corresponde al impacto que tiene el indicador en la calidad del gobierno corporativo.

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 8. Descripción de las hipótesis.**

<b>Tipo de hipótesis</b>	<b>Descripción</b>
H1	Sí existen diferencias significativas entre la opinión de los supervisores y los supervisados en cuanto a la eficacia de la junta directiva.
H2	Sí existen diferencias significativas entre la opinión de los supervisores y los supervisados en cuanto a la función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa.
H3	Sí existen diferencias significativas entre la opinión de los supervisores y los supervisados en cuanto a la dimensión de remuneración y beneficios.
H4	Sí existen diferencias significativas entre la opinión de los supervisores y los supervisados en cuanto a las relaciones con los accionistas.
H5	Sí existen diferencias significativas entre la opinión de los supervisores y los supervisados en cuanto a la relación con los grupos de interés.

Fuente: Elaboración propia.

### 3. Resultados y discusión

#### 3.1. Percepción general sobre las dimensiones de gobierno corporativo

En la Tabla 9 se muestran los valores relativos al juicio de los encuestados, en lo referente a las dimensiones que componen el gobierno corporativo. A nivel global, la dimensión RA-04 posee la puntuación y el peso más alto, lo que significa que es la de mayor importancia para los encuestados. Tres de las restantes dimensiones presentan puntuaciones que superan el 88%; la categoría de RB-03 muestra la puntuación y el peso más bajos.

**Tabla 9. Puntuación de las dimensiones de gobierno corporativo.**

<b>Dimensión</b>	<b>Código</b>	<b>Puntuación media</b>	<b>Porcentaje</b>	<b>Peso ponderado</b>
Relaciones con los accionistas	RA-04	4.51	90.17	20.73
Efectividad de la junta directiva	EJD-01	4.45	88.91	20.44
Relaciones con los grupos de interés	RGI-05	4.44	88.86	20.42
Función de auditoría, riesgo, cumplimiento y auditoría externa	FUA-02	4.42	88.41	20.32
Remuneración y beneficios	RB-03	3.94	78.70	18.09

Fuente: Elaboración propia.

#### 3.2. Percepción general sobre indicadores de gobierno corporativo

En las Tablas 10 a la 14 se presentan los 70 indicadores propuestos para evaluar el gobierno corporativo estructurados por dimensión, los que obtuvieron puntuaciones medias globales superiores a 3.5 en una escala de Likert de 1–5 y se reflejan las diferencias entre el juicio de supervisores y supervisados. En general, solamente 10 de los 70 indicadores obtuvieron puntuaciones entre 3 y 4 de la escala, los cuales se pueden eliminar o analizar en mayor profundidad con un panel de expertos.

**Tabla 10. Indicadores sobre percepción de efectividad de la junta directiva (EFD).**

Indicador	Media global	Desviación típica	Varianza	Puntuaciones medias	
				Supervisados	Supervisores
1.	4.673	.5912	.349	5.000	4.273
2.	4.612	.8616	.742	4.741	4.455
3.	4.551	.6789	.461	4.815	4.227
4.	4.020	1.0306	1.062	4.185	3.818
5.	4.367	.7825	.612	4.630	4.045
6.	4.367	.9936	.987	4.630	4.045
7.	3.898	1.0655	1.135	4.000	3.773
8.	3.939	.8993	.809	4.074	3.773
9.	4.633	.6019	.362	4.778	4.455
10.	4.837	.5143	.264	4.889	4.773
11.	3.837	.9431	.889	4.037	3.591
12.	4.673	.6579	.433	4.852	4.455
13.	4.653	.7232	.523	4.852	4.409
14.	4.673	.6254	.391	4.815	4.500
15.	4.694	.5847	.342	4.926	4.409
16.	4.204	1.1361	1.291	4.556	3.773
17.	4.531	.9377	.879	4.593	4.455
18.	4.694	.5847	.342	4.778	4.591
19.	4.612	.7308	.534	4.852	4.318
Promedio	4.446			4.632	4.218

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 11. Indicadores sobre percepción de Función de Auditoría (FUA-02).**

Indicador	Media global	Desviación típica	Varianza	Puntuaciones medias	
				Supervisados	Supervisores
20.	4.224	1.0659	1.136	3.955	4.444
21.	4.102	1.0457	1.094	3.909	4.259
22.	4.224	1.0260	1.053	4.045	4.370
23.	4.388	.8854	.784	4.364	4.407
24.	4.490	.7107	.505	4.136	4.778
25.	4.571	.8165	.667	4.318	4.778
26.	4.633	.8826	.779	4.409	4.815
27.	4.469	.8441	.713	4.364	4.556
28.	4.796	.4555	.207	4.591	4.963
29.	4.286	.8660	.750	4.000	4.519
30.	4.612	.6713	.451	4.364	4.815
31.	4.653	.6630	.440	4.455	4.815
32.	4.020	1.3461	1.812	3.455	4.481
Promedio	4.421			4.182	4.615

Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión de Efectividad de la Junta Directiva (EJD-01) solamente los indicadores: 7 (...directores extranjeros en la junta directiva...), 8 (...edad promedio de los miembros de junta

directiva) y 11 (...directores con más de 9 años de fungir...) obtuvieron puntuaciones moderadas (por debajo de la escala 4); esos valores están fuertemente influenciados por la calificación realizada por los supervisores, quienes, además, valoraron moderadamente los indicadores 4 (número de directoras en el consejo) y 16 (...procedimientos para la evaluación anual de la idoneidad...), los que, por su importancia, requieren de un análisis en profundidad.

A nivel global, todos los indicadores de la FUA-02 obtuvieron puntuaciones altas (superiores a 4). No obstante, los supervisados valoraron los indicadores 20 (Rotación de la firma auditora...), 21(...provisión de otros servicios con la firma...) y 32 (...insuficiencias de reservas para créditos o de otro tipo...) con puntuaciones moderadas (inferiores a 4) siendo el 32 el más bajo, lo que es congruente con el rol que desempeñan los supervisados.

**Tabla 12. Indicadores sobre percepción de remuneración y beneficios (RB-03).**

Indicador	Media global	Desviación típica	Varianza	Puntuaciones medias	
				Supervisados	Supervisores
33.	3.878	1.0335	1.068	4.000	3.727
34.	3.653	.9476	.898	3.926	3.318
35.	3.592	1.0591	1.122	4.037	3.045
36.	3.571	.9789	.958	3.741	3.364
37.	4.286	.7906	.625	4.519	4.000
38.	3.837	1.1058	1.223	4.259	3.318
39.	4.000	1.0000	1.000	4.333	3.591
40.	3.898	1.1039	1.219	4.259	3.455
41.	4.020	1.0102	1.020	4.407	3.545
42.	4.265	1.0950	1.199	4.556	3.909
43.	4.286	.8416	.708	4.593	3.909
Promedio	3.935			4.239	3.562

Fuente: Elaboración propia.

En la dimensión RB-03, los indicadores 33 (compensación del gerente general...), 34 (salario nominal del gerente general), 35 (...salario del gerente general entre utilidades...), 36 (remuneración promedio directores...), 38 (participación director independiente en el comité de compensación) y el 40 (... reuniones anuales comité de compensación) poseen puntuaciones moderadas a nivel general (inferiores a 4, pero superiores a 3.5), acentuadas en las valoraciones de los supervisores. Estos resultados no son congruentes con lo que establece la teoría de los *stakeholders* acerca del control de los accionistas sobre los administradores (Muth & Donaldson, 1998) por medio de la remuneración (Hart, 1995).

Todos los indicadores para la dimensión RA-04 obtuvieron puntuaciones altas (superiores a 4), solamente el 53 (...controversias sobre los derechos de los accionistas) y el 56 (número de accionistas) poseen puntuaciones moderadas en la valoración otorgada por los supervisores. Lo anterior, puede estar influenciado por el rol de los supervisores, a quienes corresponde velar por los derechos de los depositantes. No obstante, las bases de la teoría de agencia se sustentan en la protección de los derechos de los accionistas (Shleifer & Vishny, 1995; Gompers et al., 2003), por lo que se considera que estos indicadores deben integrarse en la valoración.

**Tabla 13. Puntuaciones sobre relaciones con los accionistas (RA-04).**

Indicador	Media global	Desviación típica	Varianza	Puntuaciones medias	
				Supervisados	Supervisores
44.	4.551	.6789	.461	4.741	4.318
45.	4.776	.4216	.178	4.852	4.682
46.	4.612	.6395	.409	4.704	4.500
47.	4.673	.5912	.349	4.704	4.636
48.	4.653	.5609	.315	4.704	4.591
49.	4.735	.4906	.241	4.852	4.591
50.	4.449	.8675	.753	4.556	4.318
51.	4.469	.6488	.421	4.667	4.227
52.	4.408	.8396	.705	4.519	4.273
53.	4.000	1.0408	1.083	4.481	3.409
54.	4.653	.5609	.315	4.815	4.455
55.	4.510	.7671	.588	4.630	4.364
56.	4.122	.8811	.776	4.407	3.773
Promedio	4.509			4.664	4.318

Fuente: Elaboración propia.

**Tabla 14. Puntuaciones sobre relaciones con los grupos de interés (RGI-05).**

Indicador	Media global	Desviación típica	Varianza	Puntuaciones medias	
				Supervisados	Supervisores
57	3.796	1.1722	1.374	3.852	3.727
58	4.388	.9534	.909	4.556	4.182
59	4.367	.8086	.654	4.444	4.273
60	4.408	.8641	.747	4.593	4.182
61	4.510	.8196	.672	4.630	4.364
62	4.469	.7933	.620	4.667	4.227
63	4.653	.7232	.523	4.778	4.500
64	4.633	.7273	.529	4.741	4.500
65	4.755	.4800	.230	4.889	4.591
66	4.571	.7638	.583	4.593	4.545
67	4.408	.8396	.705	4.444	4.364
68	4.388	.8616	.742	4.556	4.182
69	4.531	.6801	.463	4.667	4.364
70	4.327	.8988	.808	4.593	4.000
Promedio	4.443			4.572	4.286

Fuente: Elaboración propia.

En los indicadores para la dimensión RGI-05, ambos grupos de encuestados otorgaron valoraciones moderadas al indicador 57 (...empleados de la entidad clasificados por género), tendiendo a la neutralidad, los dos concuerdan en que el indicador no es de gran importancia; sin embargo, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas promulga la igualdad de género (ONU, 2010).

### 3.3. Pruebas de normalidad para los factores

Para determinar la normalidad en la distribución de datos considerando el tamaño de la población encuestada, se procedió a una transformación de datos para determinar normalidad bajo el estadístico de Shapiro Wilk, considerando que éste se utiliza en muestras inferiores a 50 casos. Dicha transformación se realizó bajo el enfoque de *Two-Step* (dos pasos) para transformar variables continuas a normales.

El *Two-Step* ofrece el potencial de transformar variables observadas hacia la normalidad estadística y la realización de efectos posteriores en los hallazgos del estudio, tales como tamaños del efecto, principalmente, como lo es en este caso (Templeton, 2011); este funciona así: Paso 1: Transformación a la uniformidad y Paso 2: Transformación a la normalidad (desde la uniformidad), por ello se reporta en seguida los valores estadísticos resultantes.

**Tabla 15. Normalidad de las variables.**

	Estadísticos de referencia				
	Media	Desviación Estándar	Shapiro Wilk	GL	<i>p</i>
1. Efectividad de la junta directiva (EJD-01)	4.444	0.528	0.992	49	0.986
2. Función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa (FUA-02)	4.444	0.503	0.98	49	0.56
3. Remuneración y beneficios (RB-03)	3.962	0.613	0.983	49	0.677
4. Relaciones con los accionistas (RA-04)	4.518	0.408	0.943	49	0.019
5. Relación con los grupos de interés (RGI-05)	4.461	0.541	0.966	49	0.163

Fuente: Elaboración propia.

Como se observa en la tabla anterior, las pruebas de normalidad posterior al *Two-Step*, considerando el estadístico de Shapiro Wilk, los grados de libertad (GL) y el *p*-valor, hacen referencia a que cuatro de los factores presentan normalidad, exceptuando uno de ellos (RA-04); sin embargo, este último tiende a la normalidad, por consiguiente, la normalidad en la distribución de datos es favorable para posteriores pruebas paramétricas que se presentan a continuación.

### 3.4. Diferencias significativas entre supervisados y supervisores

En la Tabla 16 se muestra que en cuatro dimensiones la prueba de Levene reportó homogeneidad de varianzas y el nivel de significancia a seleccionar de la prueba *t* de Student es menor al alfa ( $\alpha=0.05$ ) lo que comprueba la existencia de diferencias estadísticamente significativas entre la opinión de supervisores y supervisados y con ello se acepta la hipótesis del investigador. En el caso de la dimensión RGI-05, el nivel de significancia de la prueba *t* es superior al alfa ( $\alpha=0.05$ ), lo que indica la inexistencia de diferencias estadísticamente significativas y con ello se rechaza la hipótesis del investigador. Por lo cual, la entidad para la que trabaja el encuestado (o sea, su rol) no afecta su respuesta.

También, la prueba del tamaño del efecto de Cohen reportó un efecto grande de la variable independiente sobre la variable dependiente en las cuatro dimensiones ya señaladas, lo que significa que las diferencias entre las medias de los grupos son congruentes con el tipo de institución para la cual labora el encuestado. El rol del encuestado afecta su respuesta, pero no debe interpretarse como causalidad (Clark-Carter, 2002).

**Tabla 16. Resumen aplicación prueba t de Student.**

<b>Dimensión</b>	<b>Prueba de Levene</b>	<b>Nivel de significancia prueba t</b>	<b>Efecto Cohen</b>
1. Efectividad de la junta directiva (EJD-01)	$P = 0.317$	$P = 0.001$	$d = 0.976$
2. Función de auditoría interna, riesgo, cumplimiento y auditoría externa (FUA-02)	$P = 0.192$	$P = 0.002$	$d = 0.926$
3. Remuneración y beneficios (RB-03)	$P = 0.198$	$P = 0.000$	$d = 1.268$
4. Relaciones con los accionistas (RA-04)	$P = 0.747$	$P = 0.005$	$d = 0.840$
5. Relación con los grupos de interés (RGI-05)	$P = 0.940$	$P = 0.08$	

Fuente: Elaboración propia.

### 3.5. Determinación del índice de calidad del gobierno corporativo de los bancos hondureños

Para el logro del tercer objetivo, relacionado con la creación de un índice de calidad del GC se tomaron en consideración los indicadores con puntuaciones por encima de 3.5; en este caso, los 70 indicadores propuestos superaron ese umbral. Si bien se identificaron diferencias entre el juicio de los supervisores y el de los supervisados, estas se deben a su rol laboral. Asimismo, se consideró el peso ponderado de las cinco dimensiones de GC calculado conforme se indica en la Tabla 9 y se aplicó la ecuación [2] detallada en la metodología, a los datos que tres bancos del sistema financiero hondureño proporcionaron de forma anónima, obteniéndose los resultados que se muestran en la Tabla 17.

**Tabla 17. Índices y Subíndices de Calidad del Gobierno Corporativo.**

<b>Subíndices de Gobierno Corporativo</b>	<b>Banco XL</b>	<b>Banco ML</b>	<b>Banco CL</b>
Efectividad de la Junta Directiva (EJD-01)	133.58	124.42	126.64
Función de Auditoría Interna, Riesgos, Cumplimiento (FUA)	140.68	125.05	186.41
Remuneración y Beneficios (RB-03)	72.55	74.97	135.57
Relaciones con los Accionistas (RA-04)	159.46	181.27	201.01
Relaciones con los Grupos de Interés (RGI-05)	110.74	156.50	95.74
Índice de Calidad del Gobierno Corporativo (ICGC)	617.01	662.19	745.37

Fuente: Elaboración propia.

Como se puede observar en la Tabla 17, para los tres bancos la dimensión con mayor fortaleza es la RA-04. En los Bancos XL y CL el segundo lugar es para la FUA-02 y para el Banco ML, la dimensión RGI-05. En el lugar con menor fortaleza los bancos XL y ML ubican a la dimensión RB-03 y el Banco CL a la RGI-05, lo que significa que es la dimensión en la que estos bancos deben mejorar sus prácticas de gobierno corporativo. A pesar de no contar con los datos de los 15 bancos que conforman el sistema bancario de Honduras, los resultados para estos tres bancos son congruentes con su tamaño y trayectoria en el sector. En cuanto al ICGC, el Banco CL es el que obtuvo el índice más

alto, lo que significa que su gobernanza es más fuerte, pero debe trabajar en fortalecer las relaciones con los grupos de interés.

Tal como se refleja en la Tabla 18, al comparar el ICGC y el IAC, que es una medida de la solvencia institucional, expresada por la relación entre los recursos propios y los activos ponderados por riesgo, conforme los estándares del Comité de Basilea en sus acuerdos de capital I, II y III (Bank for International Settlements, 1988, 2004, 2017), se observa una tendencia similar en los indicadores de estos tres bancos, en la que el banco con ICGC más alto, refleja un IAC mayor. Sin embargo, por la escasez de los datos, no se puede concluir que existe una correlación positiva entre el ICGC y el IAC.

**Tabla 18. Índice de adecuación de capital noviembre de 2020.**

Descripción	Banco XL	Banco ML	Banco CL
Índice de adecuación de capital (CNBS, 2020)	14.58	14.75	38.85
Índice de Calidad del Gobierno Corporativo (ICGC)	617.01	662.19	745.37

Fuente: Elaboración propia.

#### 4. Conclusiones o consideraciones finales

Evaluar y analizar las buenas prácticas de gobierno corporativo de las organizaciones contribuye a apoyar sus estrategias para poder cumplir con los objetivos. Los bancos son entidades que juegan un rol protagonista en la economía de un país y dada su importancia, el desarrollo de buenas prácticas corporativas, la ética en el negocio, la transparencia en sus actividades y la responsabilidad social depende de la aplicación de herramientas que permitan su evaluación, pero, además, de la comunicación y publicación de los informes.

En tal sentido, el primer objetivo de esta investigación intentó determinar las dimensiones e indicadores de gobierno corporativo (GC) de mayor importancia según el juicio de los supervisores y supervisados del sistema bancario de Honduras, desde la perspectiva de la combinación de varias teorías complementarias a la teoría de agencia. La dimensión de mayor importancia para los encuestados es la de Relaciones con los Accionistas, con un peso ponderado de 20.73%. Seguidamente, la Efectividad de la Junta Directiva, con un peso de 20.44%. En tercer lugar, las relaciones con los grupos de interés, con un peso de 20.42%. El cuarto lugar es para la Función de Auditoría, Riesgo, Cumplimiento y Auditoría Externa, con un peso de 20.32%. El último lugar es para la dimensión de Remuneraciones y Beneficios, con un peso de 18.09%. Los pesos determinados serán de utilidad para el cálculo del índice de calidad del gobierno corporativo (ICGC). Por su parte, de los 70 indicadores propuestos para evaluar el GC, 10 de ellos obtuvieron puntuaciones globales medias superiores a 3.5 en la escala de Likert de 1-5, los cuales pueden eliminarse o analizarse en mayor profundidad con un panel de expertos previo a su inclusión o eliminación del cálculo del ICGC debido a sus puntuaciones moderadas. No obstante, el 86% de los indicadores posee puntuaciones medias altas, denotando una cantidad robusta de indicadores para medir la calidad del GC de los bancos en Honduras.

Empleando este modelo de setenta indicadores agrupados en cinco dimensiones que mostraron robustez a partir de la prueba de fiabilidad utilizada (Alpha de Cronbach) y las pruebas de normalidad (Shapiro Wilk, modelo *Two-Step*), las entidades bancarias podrán destinar recursos y esfuerzos en potenciar las buenas prácticas de gobierno corporativo que las hagan diferenciarse, ser más competitivas, demostrar que son transparentes en sus acciones, ganándose con esto la confianza de sus grupos de interés; y por su parte, los supervisores podrán efectuar el seguimiento oportuno a la calidad del GC de estas instituciones y aplicar las acciones correctivas necesarias. Los resultados denotan que los encuestados concuerdan implícitamente, que una evaluación integral del gobierno corporativo debe

ser holística, y abordarse desde la perspectiva de una combinación de teorías, en este caso, las teorías de agencia, grupos de interés, *stewardship*, dependencia de recursos, legitimidad, contrato social, rendición de cuentas, riesgo e incertidumbre, comportamiento organizacional y teoría política y desarrollar indicadores adscritos a ellas. Su abordaje desde una sola teoría resulta insuficiente.

En lo relacionado con el segundo objetivo, referente a las diferencias significativas entre el juicio de supervisados y supervisores sobre las dimensiones e indicadores de gobierno corporativo, se observó que en cuatro dimensiones existen diferencias significativas, por lo que se acepta la hipótesis del investigador. No obstante, la dimensión de Relaciones con los Grupos de Interés reflejó inexistencia de diferencias significativas; rechazándose la hipótesis del investigador. La diferencia en los criterios se considera normal, puesto que la perspectiva de los supervisores puede ser más amplia al contar con mayores elementos comparativos; a diferencia de los supervisados, que se ajustan a su propia realidad institucional. Esto significa, que, para contar con un índice global de la calidad del gobierno corporativo debidamente sustentado, debe tenerse en cuenta la percepción de supervisores y supervisados sobre cada dimensión e indicador que lo integre.

En cuanto al tercer objetivo relacionado con la creación de un índice de calidad del GC para los bancos hondureños, se tomaron en consideración los 70 indicadores propuestos, ya que todos superan el umbral de 3.5, que es la puntuación media global y se aplicó la metodología de valoración indicada para calcular el ICGC. Se calculó el índice a tres bancos de sistema financiero hondureño que proporcionaron sus datos para cada uno de los 70 indicadores para probar la metodología; los resultados reflejan que para los tres bancos la dimensión con mayor fortaleza es la de Relaciones con los Accionistas, lo cual es congruente con la teoría de agencia, que privilegia la relación accionista-administrador y la teoría política, relacionada con los derechos de voto. En segundo lugar, la dimensión de mayor fortaleza en dos bancos es la Función de Auditoría, adscrita a la teoría de *accountability* o rendición de cuentas y para uno de los bancos analizados es la dimensión Relaciones con los Grupos de Interés, coherente con la teoría del mismo nombre y la teoría del contrato social.

Finalmente, la dimensión con menor fortaleza en dos de los bancos analizados es la de Remuneración y Beneficios. Este resultado es interesante pues denota que, a pesar de que los indicadores para esta dimensión se basaron en la teoría del comportamiento organizacional, que privilegia el bienestar de los empleados, no hubo sesgo en las respuestas; no obstante, no deja de sorprender que para estos bancos el bienestar de sus trabajadores no sea una prioridad, por la importancia que representa el recurso humano en toda entidad, principalmente en las entidades supervisadas. Podría inferirse que el hecho de estar operando en un mercado laboral donde la oferta de trabajo para el segmento es abundante, puede influir en el bajo nivel de remuneraciones; no obstante, se requiere profundizar en su estudio.

Aun cuando no se dispuso de la información para los 15 bancos que conforman el sistema bancario de Honduras, los resultados para estos tres bancos son congruentes con su tamaño y trayectoria en el sector. Así también, se realizó una comparación entre el ICGC y la solvencia institucional, con la que se observó una tendencia similar en los indicadores de estos tres bancos, en la que el banco con ICGC más alto, refleja una solvencia mayor. Sin embargo, por la escasez de los datos, no se puede concluir que existe una correlación positiva entre el ICGC y la solvencia.

La disposición de un índice de calidad del GC puede dar paso a estudios en los que se relacione el gobierno con el desempeño financiero o con la solvencia de una institución bancaria hondureña, o con cada una de sus dimensiones o subíndices. Es por eso que el conjunto de dimensiones e indicadores propuestos en esta investigación son tan importantes, ya que al utilizar varias teorías significativas para su construcción se logró abarcar un amplio abanico de ejes temáticos que influyen en las organizaciones y en la calidad del GC, haciendo que la cobertura de los distintos estadios o situaciones que ocurren en ellas puedan ser evaluados y analizados.

Una limitante de este estudio es la obtención de la información de parte de las instituciones supervisadas para calcular el ICGC, ya que no toda se publica y existe cierto recelo de estas entidades

para compartirla. Otra limitante es que las encuestas solamente fueron aplicadas a funcionarios del sector bancario, aunque esta investigación podría extenderse a otras entidades del sistema financiero supervisado, del mercado de valores o del sector cooperativo de Honduras.

## Referencias

- Acosta, G. (2018). Gobierno corporativo y poder desde la perspectiva de la teoría de agencia. *Ciencias Administrativas*, 11, 41-54. <http://bit.ly/3sqaRos>
- Agüero, J. (2009). Gobierno corporativo: Una aproximación al estado del debate. *Revista Científica Visión de Futuro*, 11(1), 1-24. <https://bit.ly/3pKPAUU>
- Banco Central de Honduras [BCH] (2019). *Honduras en Cifras*. \*<https://bit.ly/3pXUZIIs>
- Banco de Pagos Internacionales (2015). *Principios de Gobierno Corporativo para Bancos*. [https://www.bis.org/bcbs/publ/d328\\_es.pdf](https://www.bis.org/bcbs/publ/d328_es.pdf)
- Bank for International Settlements, Basel Committee on Banking Supervision (1988, 2004, 2017). International Convergence of Capital Measurements and Capital Standards. <https://www.bis.org/publ/bcbs04a.pdf>
- Bolsa de Valores de Lima [BVL] (2020). *Índice de buen gobierno corporativo*. [https://www.bvl.com.pe/ipgc/IBGC\\_nuevo\\_formato.pdf](https://www.bvl.com.pe/ipgc/IBGC_nuevo_formato.pdf)
- Canto de Gante, A., Sosa, W., Bautista, J., Castillo, J., & Santillán, A (2020). Escala de Likert: Una alternativa para elaborar e interpretar un instrumento de percepción social. *Revista de la Alta Tecnología y Sociedad*, 38(12), 38-45. <https://bit.ly/30DQUSp>
- Cañadas, I., & Sánchez, A. (1998). Categorías de Respuesta en Escalas Tipo Likert. *Psicothema*, 10(3), 623-631. <http://www.psicothema.com/pdf/191.pdf>
- Carvalho da Silva, A., & Pereira, R. (2005). Corporate governance index, firm valuation and performance in Brazil. *Revista Brasileira de Finanças*, 3(1), 1-18. <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=3058/30582471400>
- Cerdas, D., & Montero, E. (2017). Uso del modelo de Rasch para la construcción de tablas de especificaciones: Propuesta metodológica aplicada a una prueba de selección universitaria. *Actualidades Investigativas en Educación*, 17(1), 79-95. <https://dx.doi.org/10.15517/aie.v17i1.27299>
- Clark-Carter, D. (2002). *Investigación cuantitativa en psicología*. México, D.F.: Oxford University Press.
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros [CNBS] (2016). Resolución CNBS GE No.545/13-07-2016, Reglamento de Gobierno Corporativo. <https://www.cnbs.gob.hn/blog/circulares/circular-cnbs-no-0302016/>
- Comisión Nacional de Bancos y Seguros [CNBS] (2020). *Estadísticas*. <https://www.cnbs.gob.hn/estadisticas/>
- Creswell, J. (2009). *Research design. Qualitative, quantitative, and mixed method approaches*. Third Edition. Thousand Oaks, California, United States of America: Sage Publications, Inc.

- Dailey, R. (2012). *Comportamiento Organizacional*. Reino Unido: Escuela de Negocios de Edimburgo. <http://bit.ly/3sjt0V2>
- De la Torre, C. (2017). Responsabilidad social corporativa y auditoría interna. *Revista Institucional de Investigación Metanoia: Ciencia, Tecnología, Innovación*, 3(3), 113-126. <https://bit.ly/3uudUxJ>
- Dedu, V., & Chitan, G. (2013). The influence of internal corporate governance on bank performance. An empirical analysis for Romania. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99, 1114-1123. Recuperado de <http://bit.ly/3dEISNR>
- Di Miceli da Silveira, A., Pereira, R., Carvalhal, A., & Barros, L. (2007). *Evolution and determinants of firm-level corporate governance quality in Brazil*. <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.995764>
- Donaldson, L., & Davis, J. (1991). Stewardship theory or agency theory. *Australian Journal of Management*, 16(1), 49-64. <https://bit.ly/37CxEPH>
- Florackis, C., & Palotás, K. (2010). Corporate governance and performance. *Advances in Quantitative Analysis of Finance and Accounting*, 10, 1-38. <https://ssrn.com/abstract=1712068>
- Freeman, R. (1984). *Strategic management. A stakeholder approach*. New York, United States of America: Cambridge University Press 2010. <https://bit.ly/3w8maVj>
- Gompers, P., Ishii, J., & Metrick, A. (2003). Corporate governance and equity prices. *Quarterly Journal of Economics*, 118(1), 107-155. <http://bit.ly/3pMuHIT>
- Hart, O. (1995). Corporate governance: Some theory and implications. *The Economic Journal*, 105(430), 678-689. <https://doi.org/10.2307/2235027>
- Heras, A., & Teira, D. (2015). ¿Cómo mide el riesgo el observador imparcial? *Crítica: Revista Hispanoamericana de Filosofía*, 47(139), 47-65. <http://bit.ly/3qTpr7G>
- Hernández, R., Fernández, C., & Baptista, P. (2014). *Metodología de la investigación*. México, D.F.: McGraw-Hill Interamericana Editores, S.A. de C.V.
- Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (2015). *El Gobierno Corporativo en Iberoamérica*. Madrid, España: Fundación Instituto Iberoamericano de Mercados de Valores (IIMV). <https://bit.ly/3pOLmve>
- Klein, L., & Pereira, A. (2016). The survival of interorganizational networks: A proposal based on resource dependence theory. *Revista de Administração Mackenzie*, 17(4), 153-175. <https://dx.doi.org/10.1590/1678-69712016/administracao.v17n4p153-175>
- Lefort, F. (2003). Gobierno corporativo: ¿Qué es? y ¿Cómo andamos por casa? *Cuadernos de economía*, 40(120), 207-237. <http://bit.ly/3pJC4kd>
- Lizcano, J. (2006). *Buen gobierno y responsabilidad social corporativa*. *Partida Doble*, 182, 20-35. [http://aece.es/old/comisiones/rsc/partidadoble\\_buen\\_gobierno.pdf?idArt=370](http://aece.es/old/comisiones/rsc/partidadoble_buen_gobierno.pdf?idArt=370)
- López-Quesada, E., & Camacho-Miñano, M. (2011). *Impacto de los Indicadores del Gobierno Corporativo en los Resultados Empresariales*. Madrid: Universidad Complutense de Madrid. <https://bit.ly/3bNIIdXZ>
- Marín, J. (1975). La teoría del contrato social rediviva. *Teorema: Revista Internacional de Filosofía*, 5(1), 109-116. <http://www.jstor.org/stable/43045853>

- Martínez, F. (2010). Los indicadores como herramientas para la evaluación de la calidad de los sistemas educativos. *Sinéctica*, (35), 1-17. <https://bit.ly/3xbC563>
- Mazurek, J., Pérez, C., Fernández, C., Magnot, J., & Magnot, T. (2021). The 5-Item Likert Scale and Percentage Scale Correspondence with Implications for the Use of Models with (Fuzzy) Linguistic Variables. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 31, 3-16. <https://doi.org/10.46661/revmetodoscuanteconempresa.4010>
- Miller, G. (2005). The political evolution of Principal-Agent models. *Annual Review of Political Science*, 8(1), 203-225. <https://bit.ly/37Ht0X0>
- Montoya, J. (2016). El Desarrollo Financiero y el Crecimiento Económico. *REICE: Revista Electrónica de Investigación en Ciencias Económicas*, 4(7), 325-349. <https://doi.org/10.5377/reice.v4i7.2837>
- Morejón, M. (2018). Comportamiento organizacional: Análisis a partir de su aplicación en la administración pública. *Revista Enfoques*, 16(29), 1-16. <https://search.proquest.com/docview/2262083091?accountid=35325>
- Muth, M., & Donaldson, L. (1998). Stewardship theory and board structure: A contingency approach. *Corporate governance*, 6(1), 5-28. <https://bit.ly/3pRhdLU>
- Oliva, I., & Alarcón, K. (2018). El efecto del gobierno corporativo y la propiedad sobre el grado de orientación al mercado: Evidencia empírica caso Chile. *Universidad y Empresa*, 20(35), 79-115. <http://bit.ly/3dGQQ99>
- Organización de las Naciones Unidas [ONU] (2010). *Principios para el empoderamiento de las mujeres. La igualdad es un buen negocio*. Oficina del Pacto Mundial de la ONU. [https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/03/Women-s-Empowerment-Principles\\_2011\\_es-pdf.pdf](https://www.pactomundial.org/wp-content/uploads/2017/03/Women-s-Empowerment-Principles_2011_es-pdf.pdf)
- Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico [OCDE] (2016). *Principios de Gobierno Corporativo de la OCDE y del G20*. Paris: Editions OCDE. <http://dx.doi.org/10.1787/9789264259171-es>
- Pérez, J., Chavarría, C., & Morán-Álvarez, J. (2021). Determinantes del potencial de desarrollo económico de los municipios de Sevilla 2007-2012. *Revista de Métodos Cuantitativos para la Economía y la Empresa*, 31, 104-127. <https://bit.ly/3HD8WW2>
- Pinzón, J., Rosero, O., & Zapata, C. (2018). Relación entre gobierno corporativo y desempeño financiero. *Revista de la Facultad de Ciencias Económicas: Investigación y Reflexión*, XXVI(2), 85-97. <https://bit.ly/3aLZMIh>
- Raelin, J.D., & Bondy, K. (2013). Putting the good back in good corporate governance: The presence and problems of double-layered agency theory. *Corporate Governance (Oxford)*, 21(5), 420-435.
- Redondo, A., & Bilbao, P. (2018). The substance of good corporate governance: an interpretative analysis of corporate governance quality and its metrics. *Rivista Internazionale di Scienze Sociali*, 3, 283-306.
- Ríos, A., Cortés, A., Suárez, M., & Fuentes, L. (2014). Accountability: aproximación conceptual desde la filosofía política y la ciencia política. *Colombia Internacional*, 82, 261-288. <https://bit.ly/3pON6og>

- Sato, A. (2018). *Análisis comparativo de los índices de gobierno corporativo y decisión sobre su aplicación para medir la calidad de la gobernanza corporativa*. Madrid: Universidad Pontificia Comillas (ICADE).
- Shleifer, A., & Vishny, R. (1995). A survey of corporate governance. *Journal of Finance*, 52(3), 737-783. <https://www.nber.org/papers/w5554>
- Spence, M., & Zeckhauser, R. (1971). Insurance, information, and individual action. *The American Economic Review*, 61(2), 380-387. [www.jstor.org/stable/1817017](http://www.jstor.org/stable/1817017)
- Stubbs, E. (2004). Indicadores de desempeño: naturaleza, utilidad y construcción. *Ciência da Informação [online]*, 33(1), 149-154. <https://doi.org/10.1590/S0100-19652004000100018>
- Suchman, M. (1995). Managing legitimacy: Strategic and institutional approaches. *The Academy of Management Review*, 20(3), 571-610. <http://www.jstor.org/stable/258788>
- Templeton, G.F. (2011). A Two-Step Approach for Transforming Continuous Variables to Normal: Implications and Recommendations for IS Research. *Communications of the Association for Information Systems*, 28, 41-58. <https://doi.org/10.17705/1CAIS.02804>
- The Institute of Directors [IOD] (2017). *The 2017 Good Governance Report. The great governance debate continued*. London: Cass Business School. <https://bit.ly/3CBHzdx>
- Villegas, M. (2006). La teoría de los stakeholders y la emisión de información para todos los interesados. *Contaduría, Universidad de Antioquia*, 49, 95-102. <http://bit.ly/2ZJwF29>
- Wan, W., & Adamu, I. (2012). Insight of corporate governance theories. *Journal of Business and Management*, 1(1), 52-63. <http://bit.ly/2Mkdau3>