

FACTORES QUE INFLUYEN EN LA PERCEPCIÓN DE ASIMETRÍA DE INFORMACIÓN EN LOS GOBIERNOS CORPORATIVOS UNIVERSITARIOS

Claudio Mancilla, Juan Abello-Romero y Francisco Ganga-Contreras

RESUMEN

La Teoría de Agencia plantea que una de las causas del problema de Agencia entre Agente y Principal es la asimetría de información, la cual genera costos de eficiencia para las organizaciones, en este caso, a las universidades. Este trabajo postula que la percepción de existencia de asimetría, no es independiente del contexto organizacional y de las características de los individuos. El objetivo general es determinar los factores que influyen en la percepción de asimetrías de información en los gobiernos corporativos de universidades iberoamericanas. Para alcanzar este objetivo se realizan dos procedimientos de emparejamiento (matching), con aplicación de remuestreo

(bootstrapping) para tener resultados más precisos. Se analizan características personales de expertos y variables organizacionales de universidades iberoamericanas. Aunque los resultados indican que existen diferencias estadísticamente significativas en variables asociadas a las características individuales de los expertos, son más las variables organizacionales que inciden en la percepción de la asimetría de información. Así, una baja posición jerárquica dentro de la universidad y la existencia de una estructura de liderazgo dual de los gobiernos corporativos universitarios son factores que condicionan una mayor percepción de asimetría de información.

Introducción

De acuerdo a Abello (2018) y Abello-Romero *et al.* (2018) la divulgación de información por parte de las universidades latinoamericanas es heterogénea y en ciertos casos muy baja; de esta manera se desprende que existiría información asimétrica entre distintos grupos de interés, algunos de ellos presentes en los gobiernos corporativos universitarios o máximos cuerpos colegiados (MCC). Por otra parte, Fauver y Naranjo (2010) indican que organizaciones con bajos niveles de transparencia muestran tener mayores costos de agencia, gobiernos corporativos más débiles y más problemas de asimetría de información, lo que manifiesta la importancia de abordar estas temáticas.

Así, percibir o no la existencia de asimetría de información en los MCC podría representar

un problema organizacional en las universidades, ya que podría eventualmente condicionar la eficiencia y el clima en las instituciones (Gómez-Limón *et al.*, 2019; Ganga-Contreras *et al.*, 2020).

En Mancilla y Abello (2018) se indica que el contexto individual y el organizacional inciden sobre la preferencia por el tipo de estructura de liderazgo en los gobiernos corporativos. En la misma línea, este trabajo postula que la percepción de los expertos de universidades iberoamericanas está condicionada tanto por sus características individuales como por el contexto organizacional para percibir asimetría de información entre el gobierno corporativo universitario y el rector.

A partir del contexto identificado, este trabajo tiene como finalidad central determinar los factores que influyen en la percepción de asimetrías de

información en los gobiernos corporativos de las universidades iberoamericanas. Específicamente se analiza si expertos de universidades perciben la asimetría entre el rector y el MCC. Para alcanzar el objetivo del trabajo se realizan dos procedimientos de emparejamiento de datos (*matching*) con aplicación de remuestreo (*bootstrapping*) para tener resultados más precisos. El proceso de *matching* permite comparar las diferencias entre dos grupos de sujetos que son lo más parecido posible.

Las implicancias del trabajo apuntan a mejorar la comprensión de que la percepción de la existencia de asimetría de información está condicionada por distintas dimensiones que las organizaciones, en especial los gobiernos corporativos de las universidades, que son instituciones complejas y que cuentan con personas calificadas y con

alta capacidad crítica, deben considerar para fortalecer tanto el clima organizacional, la divulgación de información hacia los distintos grupos de interés, y también en el mismo gobierno corporativo, según su estructura de liderazgo.

Referencial Teórico

Los estudios acerca de los gobiernos corporativos emanan principalmente desde la Teoría de Agencia, la cual propone que la existencia del gobierno corporativo es necesaria con el fin de asegurar que el problema principal-agente se mitigue (Jensen y Meckling, 1976; Galve-Górriz y Hernández-Trasobares, 2015; Zardkoohi *et al.*, 2017). Debe entenderse que el 'agente' será la persona que realiza un trabajo en nombre de otro individuo, al cual se le denomina 'principal'. De acuerdo con Donaldson y David

PALABRAS CLAVE / Asimetría de Información / Gobierno Corporativo / Máximo Cuerpo Colegiado / Universidades /

Recibido: 22/03/2019. Aceptado: 26/08/2020.

Claudio Mancilla. Doctor en Economía Aplicada, Universidad Autónoma de Barcelona, España. Académico, Departamento de Ciencias Administrativas y Económicas, Universidad de Los Lagos, Chile. e-mail: claudio.mancilla@ulagos.cl.

Juan Abello-Romero. Doctor en Ciencias de la Administración, Universidad de Santiago, Chile. Académico, Instituto Interuniversitario de Investigación Educativa IESED-Chile y Universidad de Los Lagos, Chile. e-mail: jabello@ulagos.cl.

Francisco Ganga-Contreras (Autor de correspondencia). Doctor en Gestión Estratégica y Negocios Internacionales, Universidad de Sevilla, España. Profesor, Departamento de Educación, Facultad de Educación y Humanidades.

Universidad de Tarapacá, Chile. Dirección: José Victorino Lastarria 26, Santiago, Región Metropolitana, Chile. e-mail: franciscoganga@academicos.uta.cl.

FACTORS INFLUENCING THE PERCEPTION OF INFORMATION ASYMMETRIES IN CORPORATE UNIVERSITY GOVERNMENTS

Claudio Mancilla, Juan Abello-Romero and Francisco Ganga-Contreras

SUMMARY

The Agency Theory indicates that one of the causes of the Agency problem between Agent and Principal is the asymmetry of information, which generates efficiency costs for organizations, in this case, universities. This paper postulates that the perception of the existence of asymmetry is not independent of the organizational context and the characteristics of the individuals. The general objective is to determine the factors that influence the perception of information asymmetries in the corporate governments of Ibero-American universities. To achieve the objective, two matching procedures are performed, also using a

bootstrapping process to obtain more accurate results. Personal characteristics of experts and organizational variables from Ibero-American universities are analyzed. Although the results indicate that there are statistically significant differences in variables associated with the individual characteristics of the experts, there are more organizational variables that affect the perception of information asymmetry. Thus, a low hierarchical position of individuals within the university and the existence of a dual leadership structure of corporate governments of universities are determinants of a higher perception of information asymmetry.

FATORES QUE INFLUENCIAM A PERCEPÇÃO DE ASSIMETRIA DE INFORMAÇÃO NA GOVERNANÇA CORPORATIVA UNIVERSITÁRIA

Claudio Mancilla, Juan Abello-Romero e Francisco Ganga-Contreras

RESUMO

A Teoria de Agência afirma que uma das causas do problema de Agência entre Agente e Principal é a assimetria de informação, que gera custos de eficiência para as organizações, neste caso, às universidades. Este trabalho postula que a percepção da existência de assimetria não é independente do contexto organizacional e das características dos indivíduos. O objetivo geral é determinar os fatores que influenciam a percepção de assimetrias de informação na governança corporativa de universidades ibero-americanas. Para alcançar este objetivo são realizados dois procedimentos de emparelhamento (matching), com aplicação de reamostragem (bootstrapping) para obter re-

sultados mais precisos. São analisadas características pessoais de especialistas e variáveis organizacionais de universidades ibero-americanas. Embora os resultados indiquem a existência de diferenças estatisticamente significativas em variáveis associadas às características individuais dos especialistas, há mais variáveis organizacionais que incidem na percepção da assimetria de informação. Assim, uma baixa posição hierárquica dentro da universidade e a existência de uma estrutura de liderança dupla na governança corporativa universitária são as variáveis que condicionam uma maior percepção de assimetria de informação.

(1991) la dificultad que surge de la relación agente-principal es que no es posible para el principal definir por medio de un contrato todo lo que el agente debe hacer en todas las posibles situaciones.

La relación principal-agente genera diversos problemas que pueden ser causados por tres factores: costos hundidos, el oportunismo y la información asimétrica (Fama y Jensen, 1983a; Kivistö, 2007).

La información asimétrica emerge cuando los agentes poseen conocimientos de los que el principal no es consciente, además de que existirían incentivos por parte del agente para ocultar este conocimiento. Para resolver el problema de la asimetría, se requiere dos tipos de medidas: la promoción de la transparencia, incluyendo sus

costos de transacción, y el desarrollo de mecanismos de incentivos que fomenten al agente a revelar sus conocimientos ocultos (Ganga-Contreras y Burotto, 2012; Bergh *et al.*, 2019; Ghafoor *et al.*, 2019).

La información es un recurso clave para la adecuada alineación entre los intereses del principal-agente, por lo que Fauver y Naranjo (2010) indican que las organizaciones que tienen menores niveles de transparencia muestran mayores costos de agencia, gobiernos corporativos más débiles, mayores problemas de asimetría de información y en general un control más pobre. Así, la existencia de información asimétrica afecta al principal, y si este está conformado por diversos *stakeholders* (como es el caso de las

universidades), se amplía la dificultad, ya que podría existir asimetría de información entre las partes interesadas.

En el contexto de las universidades, esta relación agente-principal estaría dada entre el rector y el gobierno corporativo de una universidad, este último también conocido como Máximo Cuerpo Colegiado (MCC), donde participan los diversos grupos de interés de las universidades. Este MCC debería tener una visión general de la universidad y confiar la dirección de la administración a los funcionarios administrativos (rector, los decanos), y la enseñanza e investigación a las facultades, institutos y escuelas. El MCC desempeña un protagonismo clave en las universidades, porque debe mantener y fortalecer a

dotación académica, obtener fondos de capital y de operación necesarios, entre otros aspectos; a su vez, el MCC debe funcionar con un sentido colaborativo involucrando a toda la organización (Bleiklie y Kogan, 2007; Mackey, 2011; Rowlands, 2013; Vilkinas y Peters, 2014).

De acuerdo a Abello-Romero *et al.* (2018) la divulgación de información por parte de las universidades latinoamericanas es heterogénea, y en algunos casos es muy baja; de esta manera se puede deducir que los niveles de información podrían ser desiguales entre, por ejemplo, el equipo rectoral y el MCC. Así, parece ser importante conocer las causas que genera este problema en organizaciones complejas y con distintos grupos de interés,

como son las universidades. Eventualmente la existencia de asimetría podría ser o no ser percibida por lo miembros de las organizaciones, lo que condiciona el funcionamiento de la misma.

Respecto al concepto de percepción, Vargas (1994) realiza una discusión del concepto y proporciona algunas definiciones. La autora indica, por una parte, que una de las características básicas del concepto de percepción es la elaboración de juicios por parte de las personas y, por otro lado, señala que el concepto es un proceso que se da por medio de una interacción donde el individuo y la sociedad tienen un rol activo en la conformación de percepciones. A partir de lo anterior se desprende que, conjuntamente, factores o condicionantes de los individuos y del entorno pueden incidir sobre la percepción de los sujetos. Más específicamente, Zarco *et al.* (2004) señalan que tanto las organizaciones como los individuos se construyen y transforman mutuamente, y si bien el comportamiento de las personas es condicionado por el contexto organizacional, también las características personales de los individuos y su comportamiento pueden transformar a las instituciones.

Ganga (2016) señala que la mayoría de expertos de universidades latinoamericanas opinan que quien debería presidir el MCC debe ser alguien diferente al rector. Desde lo anterior, es posible desprender la idea, desde los expertos, que se desearía disminuir la asimetría de información entre el agente y el principal en universidades iberoamericanas. En ese trabajo, existen condicionantes que podrían justificar la preferencia por un tipo de estructura de liderazgo, y Mancilla y Abello (2018) profundizan esa idea considerando aspectos individuales y organizacionales.

Otros autores contribuyen desde otras disciplinas y ayudan a explicar la influencia de diversas características que pudieran incidir sobre las percepciones de los sujetos. De algunos de ellos se desprenden

las preferencias por el poder y toma de decisiones, la etapa de vida o edad de las personas. Por ejemplo, Ruiz (1995) señala que quienes toman las decisiones importantes en las organizaciones podrían tender, en vez de responder efectivamente a las necesidades del entorno, a aumentar la vigilancia y supervisión de las organizaciones para tener un mayor control sobre ellas, lo que haría que la eficiencia de la institución se reduzca.

Por otra parte, el proceso de toma de decisiones a veces se ve dificultado por la existencia de barreras para ejercer la autoridad, lo cual implica que no habría suficiente poder (para tomar decisiones); así, algunos buenos administradores ven en el poder una herramienta para hacer a las organizaciones más eficientes y productivas. Pfeffer (1993) entiende lo anterior como la pugna gerencial (uso del poder), como una potencial fuerza, y que es la posibilidad de tomar decisiones en las organizaciones, que en el presente caso son las universidades; no obstante, el autor referencia trabajos donde el concepto 'poder' es valorado como un símbolo de éxito pero donde también se reconoce que limita la eficiencia de las organizaciones.

En el marco del presente trabajo, estos antecedentes permiten reflexionar sobre las personas que son parte de las universidades, ya que algunas ellas pueden tener diversas valoraciones en relación al ejercicio de la toma de decisiones, de tal forma que mientras algunas estén más cercanos a este proceso debería existir una mayor preferencia por tener atribuciones para ejercerlo, y existirían otros individuos que tengan preferencias por la existencia de un mayor control sobre el proceso de la toma de decisiones en los MCC. En otras palabras, pudieran existir eventualmente incentivos para no proveer toda la información, y así mantener un mayor control sobre los procesos y la institución.

Por otra parte, Kolb *et al.* (1980) proponen que los

individuos tienen distintas tensiones para influir, o no, en las organizaciones de acuerdo a la etapa personal y laboral en la que estén. Esto conduce a reforzar la reflexión que ciertas circunstancias podrían influir sobre la percepción de la toma de decisión (poder). Por ejemplo, personas que son parte del cuerpo académico y que están próximas al retiro se podría pensar que están más predispuestas a aceptar niveles de asimetría mayor, porque sus intereses no son influir sobre la organización; por el contrario, también se puede pensar en que posean una actitud más crítica dada la experiencia ya adquirida y perciban más asimetría de información. Se deduce de la idea anterior, que la edad puede ser un factor que influya sobre la percepción de existencia de asimetría que correspondería a un ejemplo de características personales. Zarco *et al.* (2004) indican que tanto características personales como las condiciones organizacionales también pueden influir sobre la percepción de asimetría dentro de la organización.

En base a la información disponible, según se explica en la sección de metodología, en este trabajo se proponen variables como la edad, el sexo, y la formación de postgrado como características personales; y a la experiencia universitaria, el cargo o posición jerárquica dentro de la universidad, el tipo de universidad y el tipo de estructura de liderazgo del MCC, como variables del contexto organizacional que influyen sobre la percepción de los individuos.

Como hipótesis general del trabajo se establece que las características individuales de miembros de la comunidad universitaria y las características de la organización (universidad) influyen sobre la percepción de la existencia y el grado de asimetría de información en los MCC.

Metodología

En este trabajo se hizo uso de una base de datos generada por el Proyecto de Investigación

denominado Sistemas de Gobierno de las universidades iberoamericanas: un análisis desde la Teoría de Agencia (Proyecto Fondecyt 1131134, Chile). La base de datos corresponde a los resultados de un cuestionario denominado 'Estudio sobre gobierno universitario' y que fue aplicado durante los años 2014-2016 a 854 expertos de 19 países (18 países latinoamericanos más España), los que a su vez pertenecen a más de 200 universidades. Se extrajeron preguntas que fueron agrupadas en dimensiones relacionadas con las características personales y con el entorno organizacional.

Del total de observaciones con que cuenta la base de datos, solo se consideraron aquellas que tenían respuestas a las variables de interés, por lo que se utilizaron 836 observaciones, ya que a medida que se iban realizando los análisis, se eliminaban observaciones que se consideraron perdidas por cuanto no contaban con respuestas en todas las variables de interés. Las variables que se utilizaron en este trabajo se detallan en la Tabla I.

Para analizar la influencia de las dimensiones antes indicadas sobre la percepción de la existencia de asimetría y el grado de asimetría de información entre el rector y el MCC, se realizaron dos procesos de emparejamiento de datos (*matching*). Con esta técnica se compara a dos grupos de individuos que sean lo más similares en sus características (que serán las variables de control en el proceso de emparejamiento), pero que la diferencia de percepción de la existencia de asimetría (o el grado de asimetría) de información esté explicada por otra variable; por ejemplo, que el experto tenga o no postgrado.

En este proceso del emparejamiento, dado el objetivo del presente trabajo, existirán dos tipos de resultados; el primero de ellos proviene de una variable dicotómica (percibe existencia de asimetría de información entre el rector y el MCC, con valor 1, o no percibe existencia de asimetría, con valor 0), y al

TABLA I
VARIABLES UTILIZADAS

Dimensión	Variable	Descripción
Precepción de asimetría de información	Asimetría	Variable dicotómica: Percibe que existe asimetría de información entre el Rector y el Máximo Cuerpo Colegiado =1 No existe asimetría = 0
	Grado de Asimetría	Si percibe asimetría, cuál es el grado de asimetría que percibe Variable categórica: Bajo nivel= 1; Medio nivel= 2; Alto nivel= 3
Características personales	Género	Variable dicotómica: Hombre= 1; Mujer= 0
	Edad	Variable categórica: Grupo 1: < 35 años Grupo 2: 35-45 años Grupo 3: 46-60 años Grupo 4: >60 años
	Formación de postgrado (licenciatura)	Variable dicotómica: Sin postgrado= 1; doctor o magister= 0
Características del entorno organizacional	Tipo de universidad	Variable dicotómica: Universidad pública= 1; universidad privada= 2
	Experiencia académica (años en la universidad)	Variable con valores discretos= número de años de experiencia
	Experiencia académica Cargo (3 variables): Cargo superior Cargo intermedio Profesor (sin cargo)	Variables discretas: Cargo autoridad superior= 1; caso contrario= 0 Cargo autoridad intermedia = 1; caso contrario= 0 Sin cargo= 1; caso contrario= 0

comparar el promedio de la variable de un grupo con el otro, se obtendrá una diferencia que puede ser interpretada también como una probabilidad. El segundo resultado es el que se obtendrá con el procedimiento de *'matching'* o emparejamiento, el cual se obtendrá entre aquellos expertos que sí perciben asimetría de información, ya que se les preguntó cuál era el grado de asimetría percibida, bajo (valor 1), medio (valor 2) o alto (valor 3); con sus respuestas se calculó el promedio para comparar a los grupos.

Para entender el proceso de emparejamiento, tómese como ejemplo, dado un grupo de características, un experto que sea de una universidad pública: ¿tiene una probabilidad mayor de percibir existencia de asimetría de información entre el rector y el MCC que si fuera de una universidad de propiedad privada? En principio, esta pregunta no se podría responder directamente porque no es posible identificar con claridad cuál sería su respuesta del sujeto en específico como si fuese

un experto que pertenece a una universidad privada. Así, la manera de resolver la pregunta anterior es construir un grupo de tratamiento (grupo de interés, técnicamente conocido como 'contrafactual') que serían aquellas personas que son de universidades públicas, y también construir un grupo de expertos que son de universidades privadas (conocido como el grupo de control). Luego, las observaciones del grupo contrafactual se emparejan con otra(s) observación(es) del grupo de control que sean lo más similares posibles (como si fuesen gemelos) en las demás variables de control, exceptuando (siguiendo con el ejemplo) al hecho del tipo de universidad a la que pertenecen. Es decir, para un proceso de emparejamiento se requeriría que las covariables del grupo de control y de tratamiento estén balanceadas, para así disminuir el sesgo de selección.

El proceso de emparejamiento anterior, que se repitió para las demás observaciones, hace que se pierdan observaciones

por cuanto no todas tienen un 'gemelo aproximado' o no son parte del soporte estadístico común. Una vez contruidos estos grupos gemelos por medio del proceso de emparejamiento, se comparó la diferencia de la percepción promedio de la existencia y el grado de asimetría.

Wagner (2007) indica que una de las ventajas que se puede destacar de usar el proceso de emparejamiento es que no se requiere asumir ningún tipo de función para estimar el impacto de alguna variable.

Existen diversos métodos de emparejamiento; por ejemplo, están los basados en el *propensity score*, que consiste en calcular un puntaje para cada observación y luego se empareja la observación del grupo de tratamiento con el de grupo de control con el puntaje más parecido (en este caso se escogerá el 'vecino más cercano'); o el procedimiento de emparejamiento que consiste en calcular la distancia vectorial de Mahalanobis, donde se calcula dicha distancia y luego se

empareja una observación con la menor distancia vectorial del otro grupo.

En este trabajo se aplicó, para cada uno de los procedimientos de emparejamiento, un procedimiento de *bootstrapping* (remuestreo), que permite determinar errores estándar e intervalos de confianza de forma más precisa (Efron y Tibshirani, 1986).

Complementariamente, en los resultados se proporcionan tablas para describir la percepción de asimetría y el grado de asimetría percibida y se identifica si hay diferencias significativas entre los grupos, utilizando las pruebas no paramétricas de U-Mann Whitney y de Kruskal-Wallis (Levin y Rubin, 2010). Para implementar el procedimiento descrito, se utilizó el software STATA versión 12.

Resultados

En la Tabla II se describen los promedios por grupos respecto de la percepción de la existencia y el grado de asimetría de información. Se puede observar que el 65,55% de los expertos percibe que existe asimetría de información entre los MCC y el rector. Se aprecia que los expertos sin cargos jerárquicos, de universidades privadas, y quienes poseen el grado académico de magister o doctor son los que proporcionalmente perciben más la existencia de asimetría. Destaca el hecho que los expertos de universidades donde es el rector quien preside el MCC (es decir, donde hay existencia de una estructura de liderazgo dual) hay una fuerte percepción de existencia de asimetría de información.

Respecto de la percepción del grado de asimetría, es decir si se percibe una baja (1), media (2) o alta asimetría (3), se puede observar que el promedio entre los expertos es de 2,51, que se puede interpretar como una asimetría media-alta. Más específicamente, los hombres, los mayores de 35 años, los expertos sin cargos directivos superiores ni intermedios, los académicos con grado de

TABLA II
DESCRIPTIVOS DE PERCEPCIÓN DE LA EXISTENCIA Y GRADO DE ASIMETRÍA SEGÚN VARIABLES INDEPENDIENTES

Variable	Percepción de existencia de asimetría			Percepción de grado de asimetría			
	Promedio ±DE	N	P valor	Promedio ±DE	N	P valor	
Asimetría		Sí = 1; No =0		Alta = 3; Media = 2; Baja = 1			
	0,6555 ±0,4755	836	---	2,5138 ±0,5973	508	---	
Género	Hombre	0,6730 ±0,4696	526	2,5904 ±0,5667	332	0,0013	
	Mujer	0,6179 ±0,4867	301		2,3869 ±0,6183		168
Edad (años)	<35	0,5882 ±0,4958	68	2,0541 ±0,5747	37	0,0001	
	35-45	0,6867 ±0,4648	233		2,4759 ±0,6356		145
	45-60	0,6559 ±0,4756	404		2,6113 ±0,5361		247
	>60	0,6306 ±0,4848	111	2,4925 ±0,6123	67	***	
Cargo	Autoridad superior	0,4783 ±0,5023	92	2,1860 ±0,6270	43	0,0001	
	Autoridad intermedia	0,5164 ±0,5008	244		2,316 ±0,6215		120
	Sin cargo	0,7726 ±0,4196	453		2,6458 ±0,5465		319
Tipo universidad	Universidad pública	0,5680 ±0,4966	206	2,5316 ±0,5840	395	0,3774	
	Universidad privada	0,6842 ±0,4652	627		2,4595 ±0,6293		111
Grado académico	Licenciatura	0,6235 ±0,4852	340	2,4314 ±0,6120	204	0,0245	
	Magister o doctor	0,6875 ±0,4640	480		2,5652 ±0,5836		299
Años en la universidad	Bajo mediana	0,6522 ±0,4767	644	2,5640 ±0,5838	383	0,0025	
	Sobre mediana	0,6667 ±0,4726	192		2,3600 ±0,6143		125
Quien preside el MCC	Otro	0,5090 ±0,5014	167	2,5385 ±0,6178	78	0,7058	
	Rector	0,6859 ±0,4645	640		2,5171 ±0,5941		410

DE: Desviación estándar, N: número de observaciones. ***, **, * indican nivel de significación del 1, 5 y 10% respectivamente.

magister o doctor, y con menos trayectoria laboral, quienes en promedio, perciben más alto grado o nivel de asimetría.

Percepción de existencia de asimetría de información

Tal como se detalló en la metodología, existen varios procesos de emparejamiento, y para este trabajo se han utilizado dos de ellos, *propensity score* y la distancia vectorial de Mahalanobis. En la Tabla III se presentan los resultados del proceso de *matching*, y solo se realizarán conclusiones cuando en ambos procedimientos se hayan encontrado resultados estadísticamente significativos de hasta un 10%.

Desde el punto de vista de las variables individuales, solo hay resultados en lo relacionado con el género o sexo de los individuos. Se puede apreciar que son los hombres quienes

perciben más la existencia de asimetría de información; la magnitud de la diferencia de la percepción entre hombres y mujeres dependerá el procedimiento adoptado, así las diferencias porcentuales de percepción entre hombres y mujeres es de un 36,1 o un 9,4% (ambas con un p-valor<0,01).

Por el lado de las variables organizacionales, hay dos importantes resultados. Individuos que están en una escala jerárquica inferior (en este caso son aquellos que no ocupan ningún cargo directivo dentro de la universidad) tienen una mayor percepción de existencia del problema de asimetría (27,6 y 23,4%; ambas con p-valor<0,01). El otro resultado relevante, desde el punto de vista de sus implicancias, es que expertos de universidades cuyos MCC son liderados por el rector, es decir, donde hay una estructura dual de liderazgo en el gobierno corporativo,

también poseen una mayor percepción de existencia del problema, concretamente hay 28,7% (p-valor<0,05) y 17,1% (p-valor<0,01) más de expertos de universidades con estructura dual de liderazgo que perciben la existencia de asimetría que de expertos de universidades donde el rector no preside el MCC.

Con los resultados anteriores se confirma que la percepción de los expertos acerca de la existencia del problema de asimetría entre el MCC y el rector está influenciada por las características personales y, especialmente, por el contexto o características organizacionales.

Percepción del grado o nivel de asimetría de información

Por medio del procedimiento de emparejamiento (Tabla IV) los resultados hacen concluir diferentes hallazgos a los encontrados en la Tabla III, en el

sentido que algunos resultados anteriores dejan de ser estadísticamente significativos. Por medio de los métodos utilizados, los expertos sin cargos académicos perciben un 0,32 y 0,37 más asimetría promedio que aquellos expertos que tienen un cargo dentro de la estructura organizacional.

Un resultado que destaca, por lo inesperado, es que los expertos de universidades donde hay una estructura dual de liderazgo en los MCC, perciben un grado o nivel de asimetría promedio más bajo (0,18 y 0,15 según el tipo de emparejamiento) que aquellos expertos de universidades donde el rector no preside el gobierno corporativo universitario. No obstante, se debe recordar que se está analizando el grado o nivel de asimetría y no el hecho de si los expertos la perciben, ya que esto fue analizado en la primera parte de esta sección (Tabla III). El

presente resultado solo indica que perciben un valor promedio de asimetría de información más baja.

Estos últimos resultados descartan que variables individuales incidan sobre la percepción del grado de

asimetría, y solo se confirma que el contexto organizacional incide en la percepción de los expertos.

Conclusiones

Se demostró en este trabajo que la percepción de la existencia y grado de asimetría de información están condicionadas tanto por las características personales y del entorno organizacional de los individuos. En este sentido la hipótesis del trabajo se confirma, puesto que ambas dimensiones influyen sobre la percepción de los expertos. No obstante, al analizar el nivel o grado de asimetría percibida, solo la dimensión relacionada con el entorno organizacional es relevante para entender las diferencias entre las percepciones promedio. Al margen de lo anterior, se observó que incluso dentro de la dimensión del entorno organizacional, no todas las variables incorporadas en este trabajo explican los diferentes niveles de percepción de asimetría.

Las fortalezas de este trabajo pasan tanto por el número de observaciones utilizado, como por la metodología adoptada, que en el caso del emparejamiento de datos (*matching*) no es frecuente encontrarlo en este tipo de investigaciones.

En cuanto a las características personales solo se observó que las personas de sexo masculino percibían una mayor existencia de asimetría. Dada la información disponible, no hay claridad acerca de las razones de este resultado; sin embargo, podría estar dado eventualmente solo por el hecho que históricamente la proporción de hombres involucrados con los procesos de gestión ha sido mayor y que, por tanto, estos son más perceptivos a la existencia de la asimetría, y no respondería necesariamente una diferente actitud crítica. Este hallazgo hace necesario profundizar el resultado para su mayor comprensión, ya que el rol de la mujer en las universidades es cada vez mayor, como también es más alta su participación en el proceso de toma de decisiones.

Por el lado de la influencia del entorno organizacional, se observa claramente que la posición jerárquica dentro de la universidad muestra ser relevante tanto para percibir la

TABLA III
RESULTADO DEL EMPAREJAMIENTO DE DATOS (*MATCHING*). PERCEPCIÓN DE ASIMETRÍA

Variables	Identificación grupo de tratamiento y control	<i>Propensity score</i>		Distancia de Mahalanobis	
		Coeficiente \pm EE		Coeficiente \pm EE	
Género	Grupo de tratamiento: hombre Grupo control: mujer	0,3611 \pm 0,1081	***	0,0940 \pm 0,0536	***
Edad (\pm grupo joven y adulto, vs grupo intermedio)	Grupo de tratamiento: grupo etario menor y mayor edad Grupo control: edad intermedia	-0,1532 \pm 0,0951		0,1119 \pm 0,0689	
Años de experiencia en la universidad	Grupo de tratamiento: menor experiencia \pm bajo la mediana Grupo control: mayor experiencia \pm sobre la mediana	-0,1805 \pm 0,1183		0,3000 \pm 0,0901	***
Grado académico	Grupo de tratamiento: solo licenciatura Grupo Control: magister y/o doctor	0,0426 \pm 0,0895		0,0316 \pm 0,0902	
Cargo	Grupo de tratamiento: Sin cargo Grupo control: cargos intermedios y superiores	0,2761 \pm 0,0551	***	0,2437 \pm 0,0539	***
Universidad pública	Grupo de tratamiento: universidad pública Grupo control: universidad privada	0,1661 \pm 0,1194		0,0275 \pm 0,0592	
Quien preside MCC	Grupo de tratamiento: rector Grupo control: otros cargos	0,2870 \pm 0,1175	**	0,1709 \pm 0,0662	***

EE: error estándar. ***, **, * indican nivel de significación del 1, 5 y 10% respectivamente.

TABLA IV
RESULTADO DEL EMPAREJAMIENTO DE DATOS (*MATCHING*). GRADO DE ASIMETRÍA

Variables	Identificación grupo de tratamiento y control	<i>Propensity score</i>		Distancia de Mahalanobis	
		Coeficiente \pm EE		Coeficiente \pm EE	
Género	Grupo de tratamiento: hombre Grupo control: mujer	0,5533 \pm 0,1368		0,2333 \pm 0,1522	
Edad (\pm grupo joven y adulto, vs grupo intermedio)	Grupo de tratamiento: grupo etario menor y mayor edad Grupo control: edad intermedia	-0,2558 \pm 0,1768		-0,2184 \pm 0,1101	
Años de experiencia en la universidad	Grupo de tratamiento: menor experiencia \pm bajo la mediana Grupo control: mayor experiencia \pm sobre la mediana	-0,0326 \pm 0,1302		-0,2316 \pm 0,1332	
Grado académico	Grupo de tratamiento: solo licenciatura Grupo Control: magister y/o doctor	0,1272 \pm 0,1170		-0,0578 \pm 0,1060	
Cargo	Grupo de tratamiento: Sin cargo Grupo control: cargos intermedios y superiores	0,3299 \pm 0,1867	*	0,3741 \pm 0,1789	***
Universidad pública	Grupo de tratamiento: universidad pública Grupo control: universidad privada	0,2938 \pm 0,1617		0,1304 \pm 0,1335	
Quien preside MCC	Grupo de tratamiento: rector Grupo control: otros cargos	-0,1838 \pm 0,1086	*	-0,1586 \pm 0,0839	**

EE: error estándar. ***, **, * indican nivel de significación del 1, 5 y 10% respectivamente.

existencia de asimetría como el grado de esta. Pareciera que individuos en una posición jerárquica más baja tienen menos acceso a la información organizacional o creen tener menor información. Esto confirma que para organizaciones complejas, donde hay sujetos con capacidad crítica, los gobiernos corporativos universitarios y el rector con sus equipos deban esforzarse por disminuir la asimetría de información, ya que la percepción de esta puede incidir en el clima organizacional.

El hallazgo respecto a que los expertos de universidades perciban proporcionalmente más la existencia de asimetría donde el rector es quien preside el MCC, viene a confirmar que se hace necesario, de acuerdo a la Teoría de Agencia, separar el rol de máximo ejecutivo y presidente del gobierno corporativo universitario.

Las implicancias teóricas de este trabajo pasan por haber identificado que existen dimensiones y variables que inciden sobre la existencia de asimetría. Se debe tener en cuenta que las variables analizadas son el resultado de la opinión de expertos, y no una medición real de la asimetría de información entre el rector y los MCC de las universidades. Es decir, este trabajo contribuye a demostrar empíricamente que las características y entorno de los cuerpos académicos de las universidades influyen y son determinantes para percibir la existencia de asimetría.

AGRADECIMIENTOS

Este trabajo corresponde a una investigación enmarcada en el proyecto CONICYT/

Fondecyt -Regular 1161353. Los autores agradecen el apoyo y financiamiento de la Comisión Nacional de Investigación Científica y Tecnológica de Chile.

REFERENCIAS

- Abello J (2018) *Impactos de los Atributos de los Gobiernos Corporativos Universitarios sobre la Divulgación de Información: El Caso de las Universidades Latinoamericanas*. Tesis. Universidad de Santiago de Chile. 215 pp.
- Abello-Romero J, Mancilla C, Molina C, Palma A (2018) Relación entre divulgación de información y características de universidades latinoamericanas. *Rev. Venez. Gerenc.* 23: 67-89.
- Bergh D, Ketchen D, Orlandi I, Heugens P, Boyd B (2019) Information asymmetry in management research: Past accomplishments and future opportunities. *J. Manag.* 45: 122-158.
- Bleiklie I, Kogan M (2007) Organization and governance of universities. *Higher Educ. Policy* 20: 477-493.
- Donaldson L, David J (1991) Stewardship theory or Agency theory CEO governance and shareholder returns. *Austr. J. Manag.* 16: 49-64.
- Efron B, Tibshirani R (1986) Bootstrap methods for standard errors, confidence intervals, and other measures of statistical accuracy. *Stat. Sci.* 1: 54-77.
- Fama E, Jensen M (1983) Separation of ownership and control. *J. Law Econ.* 26: 301-325.
- Fauver L, Naranjo A (2010) Derivate usage and firm value; the influence of agency costs and monitoring problems. *J. Corp. Finance* 16: 719-735.
- Galve-Górriz C, Hernández-Trasobares A (2015) Institutional framework, concentration of ownership and results of large family corporation in Latin America and Spain. *Corp. Govern.* 15: 409-426.
- Ganga F (2016) Opiniones de expertos respecto del papel de rectores en los máximos cuerpos colegiados de sus universidades: presentación de avances investigativos. En Ganga F, Abello J (Eds.) *Gobernanza Universitaria, Aportes desde una Perspectiva Latinoamericana*. RIL. Santiago, Chile. pp. 187-201.
- Ganga-Contreras F, Burotto J (2012) Asimetrías de información entre agente y principal de las universidades chilenas. *Estud. Gerenc.* 28(8): 83-104.
- Ganga-Contreras F, Ramos E, Leal-Millán A (2015) Teoría de agencia (TA): supuestos teóricos aplicables a la gestión universitaria. *Innovar* 25(57): 11-25.
- Ganga-Contreras F, Alborn-Morant G, Chavarria-Ortiz C, Leal-Millán A (2020) Desempeño investigador de las universidades iberoamericanas: Un análisis empírico a partir de la Teoría de la Agencia. *Interciencia* 45: 192-200.
- Ghafoor A, Zainudin R, Mahdzan N (2019) Corporate fraud and information in emerging markets: Case of firms subject to enforcement actions in Malaysia. *J. Financ. Crime* 26: 95-112.
- Gómez-Limón J, Gutiérrez-Martín C, Villanueva A (2019) Optimal design of agri-environmental schemes under asymmetric information for improving farmland biodiversity. *J. Agric. Econ.* 70: 153-177.
- Jensen M, Meckling W (1976) Theory of the Firm: managerial behavior, agency cost and ownership structure. *J. Financ. Econ.* 3: 305-360.
- Kivistö J (2007) *Agency Theory as a Framework for the Government - University Relationship*. Tesis. Tampere University. Finlandia. 223 pp.
- Kolb D, Rubin I, McIntyre J (1980) *Psicología de las Organizaciones. Problemas Contemporáneos*. Sossat. Madrid, España. 282 pp.
- Levin R, Rubin D (2010) *Estadística para Administración y Economía*. 7a ed. Pearson. México. 888 pp.
- Mackey R (2011) University governing boards and the risk of agency capture: A study of board members' interest group affiliations. *J. Organizat. Learn. Leadersh.* 9: 10-21.
- Mancilla C, Abello J (2018) El problema de la dualidad de los gobiernos corporativos universitarios: el caso de los máximos cuerpos colegiados universitarios. *XXXIII Encuentro Nacional de Facultades de Administración ENEFA 2017*. (8-10/11/2017). La Serena, Chile.
- Pfeffer J (1993) *El Poder en las Organizaciones: Política e Influencia en una Empresa*. McGraw-Hill. Madrid, España. 342 pp.
- Rowlands J (2013) Academic boards: less intellectual and more academic capital in higher education governance? *Stud. Higher Educ.* 38: 1274-1289.
- Ruiz J (1995) *Sociología de las Organizaciones*. Universidad de Deusto. España. 499 pp.
- Vargas L (1994) Sobre el concepto de percepción. *Alteridades* 4(8): 47-53.
- Vilkinas T, Peters M (2014) Academic governance provided by academic boards within the Australian higher education sector. *J. Higher Educ. Policy Manag.* 36: 15-28.
- Wagner J (2007) What a difference a Y makes. Female and male nascent entrepreneurs in Germany. *Small Bus. Econ.* 28: 1-21.
- Zarco V, Rodríguez A, Martín M (2004) Introducción a la psicología de las organizaciones, la psicología en el estudio de las organizaciones y la conducta laboral. En Rodríguez A, *Psicología de las Organizaciones*. Universidad Abierta de Cataluña. España. pp. 19-67.
- Zardkoohi A, Harrison J, Josefy M (2017) Conflict and confluence: The multidimensionality of opportunism in Principal-Agent relationships. *J. Bus. Ethics* 146: 405-417.