

Diversidad de género en los consejos como estrategia de sostenibilidad para prevenir el fraude corporativo

Gender diversity on boards as a sustainability strategy to prevent corporate fraud

DOI: <https://doi.org/10.58493/ecca.2024.3.1.13>



Osmar Axel Cervantes Cabrera

Universidad Autónoma de San Luis Potosí

ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-3454-2450>

Fecha de recepción: 15/09/2024

Fecha de aceptación: 27/12/2024

Resumen

La diversidad de género es un tema de gran relevancia en el ámbito empresarial actual. La participación de las mujeres en posiciones de liderazgo es un elemento clave para el desarrollo de empresas dada su influencia en diversas áreas de desempeño financiero y de gobernanza. El presente estudio presenta una exploración de la literatura respecto al fraude corporativo, así como la relación entre la presencia femenina y la comisión de actos de fraude dentro de las compañías. En específico se realizó una recopilación de informes de gobernanza, la participación de mujeres y actos de fraude en empresas cotizadas latinoamericanas entre los años 2008 y 2022 conformando un total de 1,431 observaciones, cuya primera aproximación se realizó mediante un estudio estadístico descriptivo.

Palabras clave: Gobierno Corporativo, Fraude Corporativo, Género, Latinoamérica.

Abstract

Gender diversity is an issue of great relevance in today's business environment. The women participation in leadership positions is a key element for the development of companies given their influence in various areas of financial performance and corporate governance. The present study presents an exploration of the literature regarding corporate fraud, as well as the relationship between the female presence and the commission of acts of fraud within companies. Specifically, a compilation of governance reports, female presence and acts of fraud was carried out in Latin American listed companies between the years 2008 and 2022, making up a total of 1,431 observations, the first approximation of which was carried out through a descriptive statistical study.

Keywords: Corporate Governance, Corporate Fraud, Gender, Latin America

Para citar este artículo: Cervantes, O.A. (2024). "Diversidad de género en los consejos como estrategia de sostenibilidad para prevenir el fraude corporativo". Espacio Científico de Contabilidad y Administración-UASLP (ECCA), Número especial: Los retos de las organizaciones frente a los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS). Vol. 3, Núm. 1, jul-dic 2024, pp. 130-142.

1. Introducción

Los objetivos de desarrollo sostenible (ODS) establecidos por la Organización de las Naciones Unidas en 2015, tienen como objetivo definir un marco común que ayude a las empresas a comunicarse de manera coherente y eficaz con los grupos de interés. Particularmente el ODS 5, referido a lograr la igualdad entre géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas, establece como una de sus metas “poner fin a todas las formas de discriminación contra todas las mujeres y las niñas en todo el mundo”, así como “intensificar las medidas en materia de igualdad de género en todas las partes del mundo”, lo que permitiría avanzar hacia el desarrollo sostenible para 2030 (ONU Mujeres, 2024).

La relación entre la presencia de mujeres en cargos directivos y la incidencia de fraude corporativo en las empresas es un tema de creciente interés en el ámbito de la gobernanza corporativa. Este estudio explora las posibles asociaciones entre la diversidad de género en el consejo de administración y la probabilidad de fraude corporativo en empresas latinoamericanas cotizadas. En las últimas décadas, la diversidad de género ha emergido como un tema de gran relevancia en el ámbito empresarial. La inclusión de mujeres en puestos de liderazgo y en consejos de administración se ha convertido en un objetivo clave para muchas empresas en todo el mundo. En este contexto, se ha generado un interés creciente en comprender cómo la diversidad de género puede influir en diversas áreas, incluyendo el desempeño financiero y la gobernanza corporativa. A su vez, el fraude corporativo ha sido un problema persistente en América Latina y ha afectado negativamente a muchas empresas cotizadas en la región (Briano-Turrent, 2014). La principal interrogante es si existe alguna relación entre la diversidad de género en las empresas cotizadas latinoamericanas y el fraude corporativo.

El fraude corporativo es una preocupación significativa para las empresas, los inversionistas y los reguladores. En América Latina, las empresas cotizadas enfrentan desafíos en términos de transparencia y rendición de cuentas. Por lo tanto, el estudio de factores como la diversidad de género se vuelve especialmente relevante en este contexto. Además, se ha observado que la falta de diversidad puede aumentar el riesgo de comportamiento fraudulento en las empresas. En este sentido, es fundamental comprender cómo la diversidad de género en el consejo de administración puede ser un factor clave en la prevención y detección del fraude corporativo.

El fraude puede ser definido como la manipulación o distorsión intencional de la información financiera con el propósito de engañar a los inversionistas y obtener beneficios económicos ilícitos.

A lo largo de la historia han existido casos de fraudes corporativos significativos que han generado un impacto negativo en la economía y en la confianza de los inversores (Maulidi, 2022), como ejemplo podemos mencionar el caso de Enron en Estados Unidos y el caso de Odebrecht en Latinoamérica. Estos casos demuestran la importancia de abordar el fraude corporativo de manera efectiva.

Después del fraude de Enron en 2001, el Congreso de EE. UU., aprobó la Ley Sarbanes-Oxley (Ley SOX) en 2002 para proteger los derechos del público inversionista y el funcionamiento de los mercados de capital. La Ley SOX cubre principalmente el fortalecimiento de la supervisión regulatoria, el gobierno corporativo y la independencia de los auditores. La Ley SOX busca aumentar la solidez de los procedimientos de información financiera para reducir el fraude en los estados financieros.

A pesar de que en Estados Unidos se han realizado esfuerzos importantes por mitigar el fraude corporativo a través de la implementación de regulaciones y prácticas de gobierno corporativo más estrictas, como la Ley SOX, en América Latina aún existe un vacío en términos de investigación y regulación en este aspecto. Este vacío en América Latina ha generado importantes dificultades para controlar la probabilidad de ocurrencia de actos de fraude corporativo con importantes implicaciones económicas para los países de la región.

De acuerdo con la firma KPMG (2022), más del 43% de las empresas mexicanas han sufrido fraude externo en los últimos 12 meses, experimentando pérdidas que oscilan entre el 1 y 2.5% de las utilidades y se espera que el porcentaje de incidencia aumente en los próximos años. Por mencionar algunos casos destacados de fraude en México podemos mencionar: 1) OHL por fraude contable, soborno, incremento artificial del costo de las concesiones; 2) Walmart México por cohecho; 3) CFE, simulación de competencia para contrato con IUSA; 4) Homex fraude contable por 3.3 millones dólares; 5) AFORES con prácticas monopólicas absolutas; 6) ICA con crisis financiera; 7) Banorte por un presunto fraude de un ejecutivo por 500 millones de pesos; 8) Aeromexico y Mexichem por uso de información privilegiada, entre otros.

Desde la perspectiva latinoamericana la Asociación de Examinadores De Fraude Certificados (2018) denunciaron 110 casos de fraude ante autoridades competentes en Latinoamérica por un total de 193,000 dólares por caso. Entre algunos casos podemos mencionar: 1) Odebrecht, por sobornos para la obtención de contratos de construcción; 2) Inverlink por robo de documentos e información privilegiada; 3) HSBC por protección y

tolerancia de traspaso de 7 mil millones de dólares a bancos estadounidenses provenientes de los carteles de droga 4) Baniter acusado de lavado de dinero y fraude, entre otros.

Para comprender porque se generan actos de fraude en lo general, se tienen que analizar elementos de tipo antropológicos, psicológicos, sociales, culturales y legales. Existen estudios fundamentales que se han realizado con relación a los factores generadores, como los estudios desarrollados por Edwin Sutherland (1939), Donald Cressey (1953), Wells (2017), entre otros. En este contexto, se ha empezado a investigar el impacto de la diversidad de género en el consejo de administración como posible factor que puede influir en la mitigación del fraude corporativo (Martínez-García et al., 2020).

Este estudio propone explorar la posible relación entre la diversidad de género en empresas cotizadas latinoamericanas y la incidencia de fraude corporativo. Se integran variables de gobierno corporativa para evaluar si existe alguna asociación entre la presencia de mujeres en cargos directivos y la probabilidad de fraude corporativo en estas empresas (Rodríguez et al., 2023).

A pesar de que existe literatura previa que analiza la relación entre la diversidad de género en el consejo y los resultados financieros de las empresas, aún no está claro si esta relación se extiende al tema del fraude corporativo. En este sentido, la investigación propuesta busca llenar ese vacío y analizar si existe una relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y la ocurrencia de fraudes corporativos en empresas cotizadas latinoamericanas.

Este trabajo se propone contribuir significativamente a la comprensión de cómo la diversidad de género en las empresas cotizadas latinoamericanas puede influir en la gestión del fraude corporativo. Además, se espera que los resultados de este estudio puedan servir como base para futuras investigaciones y debates sobre la importancia de promover la diversidad de género en el ámbito empresarial como una forma de mejorar la gobernanza corporativa y reducir el riesgo de fraude.

2. Desarrollo teórico

2.1. Marco conceptual

El fraude es un acto cometido por una parte o un individuo para obtener beneficios, evitar obligaciones o causar pérdidas financieras o no financieras a otra parte. El fraude es el acto de obtener una ventaja indebida en una organización por parte de individuos o un grupo de personas (Rashid, 2022; Xu, 2018).

Con base en el árbol de fraude propuesto por la Asociación de Examinadores de Fraude Certificados, el fraude se puede clasificar en tres categorías: 1) falsificación de informes financieros, que se refiere a inflar las ganancias reportadas u otros activos al exagerar los activos e ingresos o subestimar los gastos y pasivos para exagerar intencionalmente los estados financieros por parte de la gerencia. Puede ocurrir en cualquier entidad que esté bajo presión para lograr objetivos de desempeño que podrían ser inalcanzables y el comportamiento de gestión hacia el logro de objetivos; 2) la apropiación indebida de activos, se relaciona con el robo de dinero u otra propiedad por parte de los empleados de sus empleadores. Cuando es relativamente en cantidades pequeñas o inmateriales, perpetuado por empleados o incluso por la gerencia se tiene la capacidad de ocultarlo de una manera que es difícil de detectar; 3) Corrupción (Hemraj, 2004; Kashirskaya, 2020; Rashid, 2022).

Soltani (2014) destaca varias áreas que pueden considerarse como las posibles causas de los escándalos financieros corporativos: 1) Clima y gestión éticos corporativos, mala conducta, 2) Tono en la parte superior y liderazgo ejecutivo, 3) Factor ambiental que incluye la economía de burbuja y la presión del mercado, 4) Responsabilidad, mecanismos de control, auditoría y gobierno corporativo, 5) Interés personal ejecutivo, paquete de compensación y bonificación, 6) Fraude, informes financieros y gestión de ganancias fraudulentos.

Dos perspectivas teóricas aplicables a la administración desde las cuales es posible estudiar y comprender el fenómeno del fraude corporativo son: 1) la teoría de la agencia y 2) la teoría de la tensión.

La teoría de la agencia sigue siendo la teoría más aplicable en el gobierno corporativo, debido a su naturaleza en la resolución de conflictos entre los propietarios de una empresa y sus directores. Su efecto en los últimos tiempos es tan dominante que no se puede hablar de gobierno o fraude corporativos sin mencionar la teoría de la agencia. Los problemas de agencia surgen debido a la separación entre la asunción de riesgos y la decisión en las empresas (Fama y Jensen, 1983). La teoría se centra en la relación entre directivos y accionistas. Si bien generalmente se asume que los gerentes trabajan en el mejor interés de los accionistas, este no suele ser el caso, la teoría de la agencia sugiere que el gobierno interno reduce la asimetría de información entre los que están dentro y fuera de la empresa y, en consecuencia, disminuye la probabilidad de fraude.

La asimetría de la información impacta a los estados financieros en los que las empresas presentan los resultados operativos, la salud corporativa y la capacidad para el desarrollo sostenible. Como los altos directivos poseen información diferente a la de los demás, es difícil para los accionistas, acreedores, empleados y otras partes interesadas comprender la imagen real de las finanzas de la empresa, hasta que la empresa se hunde en dificultades financieras o se declara en quiebra (Jan, 2021). Esto puede comprometer la confianza del público en el sistema financiero (Dechow, 2011) o incluso la sostenibilidad del mercado global de capitales (Martins, 2020).

La teoría de la tensión (Merton, 1938) es la teoría principal que explica la génesis de la mala conducta corporativa. Específicamente, la teoría de la tensión postula que la brecha entre las metas y los logros reales conduce a la tensión, y la incapacidad para cumplir con los requisitos deseados es la principal brecha de logros que impulsa la mala conducta organizacional (Vaughan, 1999). Con base en la teoría de la tensión, los investigadores pueden explicar varios tipos de mala conducta corporativa. Por ejemplo, es más probable que ocurra mala conducta en las empresas emergentes que en las grandes empresas multinacionales, porque estas últimas tienen una mayor capacidad organizativa y de gestión para alcanzar los objetivos de gestión y evitar un nivel específico de mala conducta (Chunli, 2023). Sin embargo, las empresas de alto estatus también pueden cometer malas conductas debido a su incapacidad para cumplir con las expectativas de mayor calidad. Como un tipo importante de mala conducta, es más probable que se presenten informes incorrectos corporativos si la capacidad de una empresa no puede cumplir con el requisito deseado del informe específico.

Adicional a estas dos teorías, los estudios sobre fraude corporativo se han llevado a cabo utilizando la teoría de la asociación diferencial (Piquero, 2005; Nichols, 2000) o las teorías de la estructura social (Zahra, 2007; Durkheim, 1965) para esclarecer conductas ilícitas.

De igual forma desde la perspectiva de la criminología se han desarrollado diversas teorías sobre la génesis de las conductas fraudulentas, a continuación, se presenta de forma sintética las perspectivas teóricas más importantes sobre la naturaleza de esta conducta criminológica.

2.2. Teoría del Triángulo del Fraude

En general, la comprensión contemporánea de por qué los individuos perpetran actividades fraudulentas se ha expresado en el concepto del triángulo del fraude, en el que el marco conceptual del fraude implantado en el estudio de la psicología constituye el resultado del trabajo del esfuerzo de Cressey (1953), mismo que se ha convertido en uno de los modelos

más predominantes aplicados para describir el fraude corporativo y se cita ampliamente en varios estándares a nivel mundial.

Estos problemas suelen surgir cuando las personas se enfrentan a una crisis o problema personal y no pueden compartir sus preocupaciones con compañeros de trabajo o amigos por vergüenza, y los infractores temen las sanciones sociales o los consiguientes resultados legales de sus comportamientos ilícitos. Cressey (1953) también señala que la admisión de la culpa o de los malos juicios, la pérdida de estatus y las dificultades financieras tienen el efecto probable de causar un problema no compartible, lo que resultará en que una persona supere clandestinamente sus problemas robando para evitar perder.

Soltani (2014) destaca varias áreas que pueden considerarse como las posibles causas de los escándalos financieros corporativos: 1) Clima y gestión éticos corporativos, mala conducta, 2) Tono en la parte superior y liderazgo ejecutivo, 3) Factor ambiental que incluye la economía de burbuja y la presión del mercado, 4) Responsabilidad, mecanismos de control, auditoría y gobierno corporativo, 5) Interés personal ejecutivo, paquete de compensación y bonificación, 6) Fraude, informes financieros y gestión de ganancias fraudulentos.

Dos perspectivas teóricas aplicables a la administración desde las cuales es posible estudiar y comprender el fenómeno del fraude corporativo son: 1) la teoría de la agencia y 2) la teoría de la tensión.

La teoría de la agencia sigue siendo la teoría más aplicable en el gobierno corporativo, debido a su naturaleza en la resolución de conflictos entre los propietarios de una empresa y sus directores. Su efecto en los últimos tiempos es tan dominante que no se puede hablar de gobierno o fraude corporativos sin mencionar la teoría de la agencia. Los problemas de agencia surgen debido a la separación entre la asunción de riesgos y la decisión en las empresas (Fama y Jensen, 1983). La teoría se centra en la relación entre directivos y accionistas. Si bien generalmente se asume que los gerentes trabajan en el mejor interés de los accionistas, este no suele ser el caso, la teoría de la agencia sugiere que el gobierno interno reduce la asimetría de información entre los que están dentro y fuera de la empresa y, en consecuencia, disminuye la probabilidad de fraude.

Sobre la base de entrevistas a delincuentes de cuello blanco, Cressey (1953) identificó tres impulsores principales del comportamiento fraudulento un problema financiero no compartible (presión/incentivos para cometer fraude);

2) conocimiento de las debilidades en la estructura y el funcionamiento de una corporación que permitiría al perpetrador cometer el fraude y escapar de la detección (oportunidades); 3) capacidad de justificarse a uno mismo que las acciones fraudulentas no son necesariamente incorrectas (racionalizaciones).

2.3. Teoría del Diamante del Fraude

La segunda teoría respecto del nacimiento de conductas fraudulentas es conocida como teoría del diamante del fraude, en donde hay cuatro elementos que influyen en una persona para cometer fraude, a saber: 1) la presión, 2) la oportunidad, 3) la racionalización y 4) la capacidad (Efrizal, 2021).

Desai (2006) y Wolfe (2004) amplían el triángulo del fraude y le añaden otra dimensión. Argumentan que sin las capacidades adecuadas, un defraudador potencial no puede cometer con éxito un fraude material. La capacidad es un mecanismo de la teoría del diamante del fraude, introducida por Wolf y Hermanson (2004) quienes opinan que el fraude corporativo no es posible sin personas que tengan la capacidad de cometer fraude. La capacidad, en este caso, se refiere a la naturaleza de los individuos para cometer fraude, lo que los incentiva y empuja a buscar y aprovechar tales oportunidades. Un perpetrador debe tener una fuerte capacidad de reconocer oportunidades para llevar a cabo actividades fraudulentas de manera efectiva.

Este factor es una extensión de la teoría del triángulo del fraude de Cressey (1953). La posición, designación o función de una persona dentro de una corporación puede darle la capacidad de crear o explotar una oportunidad con fines fraudulentos, lo que puede no ser posible para otros (Christian, 2019; Vousinas, 2019; Sujana, 2018; Ruankaew, 2016; Gbegi, 2013). Dorminey (2012) agrega además que los rasgos esenciales que se consideran necesarios para cometer fraude, especialmente por grandes sumas durante largos períodos de tiempo, incluyen una combinación de inteligencia, posición, ego y la capacidad de manejar bien el estrés.

Kassem y Higson (2012) sostienen que pueden adoptarse tres factores para predecir el fraude: 1) cargo y/o función oficial dentro de una empresa, 2) la capacidad para comprender o utilizar los sistemas contables y las debilidades en los controles internos de una empresa; 3) la creencia de que las personas no serán detectadas si son atrapadas o no serán castigadas severamente.

2.4. Diversidad de Género y Fraude Corporativo

La diversidad de género ha tomado gran relevancia en el campo del gobierno corporativo y de las finanzas corporativas a nivel global.

Se ha observado que la presencia de mujeres en los consejos de administración y en puestos directivos de empresas cotizadas está asociada a una mayor calidad en la toma de decisiones y a mejores resultados financieros (Briano-Turrent, 2014). Estudios demuestran que las mujeres consejeras contribuyen a un gobierno corporativo más efectivo, al jugar roles directos como líderes, mentoras o miembros de redes, y también indirectos al ser símbolos de diversidad e inclusión en la organización (Baum et al., 2022; Huq, 2020; Alvarado et al., 2015).

Asimismo, diversos estudios han analizado la relación entre la diversidad de género en el consejo de administración y el fraude corporativo. Estos estudios sugieren que la presencia de mujeres en el consejo de administración puede contribuir a reducir el riesgo de fraude corporativo (Arnaboldi et al., 2021; Huq, 2020; Pucheta-Martínez et al., 2018). La investigación ha demostrado que las empresas con una mayor representación de mujeres en sus consejos de administración tienen menos probabilidades de cometer fraude que sus contrapartes masculinas (Wang et al., 2022; Teodósio et al., 2021; Huq, 2020; Ghaeli, 2019; Rao & Tilt, 2015; Adams et al., 2015; Cumming et al., 2015).

La teoría de agencia respalda los beneficios del liderazgo femenino en la prevención de fraudes corporativos. La teoría de agencia sugiere que la diversidad de género en el consejo de administración puede mejorar la supervisión y el control de los ejecutivos, lo que a su vez reduce el riesgo de comportamiento fraudulento (Wang et al., 2022; Baum et al., 2022; Jurkus et al., 2011). Además, la presencia de mujeres en el consejo de administración puede contribuir a mejorar la calidad de los debates y la comunicación dentro del consejo, lo que facilita una mayor transparencia y diseminación de información hacia los inversionistas. Estos estudios también destacan que la diversidad de género en el consejo de administración puede contribuir a una mayor ética corporativa y a la adopción de prácticas empresariales más responsables. Por lo tanto, se puede concluir que la diversidad de género en el consejo de administración tiene un impacto significativo en la prevención del fraude corporativo en empresas cotizadas latinoamericanas.

Estudios previos evidencian que las mujeres son más propensas a ser éticamente sensibles y a hablar en contra de comportamientos poco éticos, lo que puede disuadir la manipulación de los resultados financieros y otras prácticas fraudulentas en las empresas. (Arnaboldi et al., 2021; Teodósio et al., 2021; Huq, 2020; Pucheta-Martínez et al., 2018; Pucheta-Martínez & Bel-Oms, 2015; Wahid, 2016). Por lo tanto, la inclusión de mujeres en el consejo de administración puede fomentar una cultura ética y de responsabilidad en la empresa, lo que a su vez reduce el riesgo de fraude corporativo (Huq, 2020).

La investigación previa soporta la premisa de que la diversidad de género en el consejo de administración puede tener un efecto positivo en la reducción del fraude corporativo (Martínez-García et al., 2020). La presencia de mujeres en el consejo de administración facilita una mayor transparencia, diseminación de información y ética corporativa, lo que reduce el riesgo de comportamientos fraudulentos (Briano-Turrent, 2014).

La presencia femenina en el consejo de administración también puede aportar diferentes perspectivas y enfoques a la toma de decisiones, lo que puede ayudar a identificar posibles riesgos y vulnerabilidades en la empresa. Se ha evidenciado que las mujeres toman menos riesgos y tienden a ser más cautelosas en sus decisiones, lo que puede contrarrestar comportamientos arriesgados y propensos al fraude por parte de otros miembros del consejo de administración (Carter et al., 2003; Rao & Tilt, 2015).

Los hallazgos psicológicos y sociológicos, las mujeres son más adversas al riesgo y éticas que los hombres, además de fomentar una mayor transparencia y confianza para los inversores (Luo, 2020; Huang, 2013, Larkin, 2013), mayor calidad de la divulgación pública (Gul, 2011), menor volatilidad de las ganancias (Faccio, 2016), mayor compromiso con sus responsabilidades sociales corporativas (Bear, 2010) y menor apalancamiento (Alves, 2015). Por lo tanto, la diversidad de género en el consejo disminuye la probabilidad de fraude corporativo (Wahid, 2018; Wang, 2022) y malas conductas corporativas (Velte, 2021). Las directoras independientes son más relevantes para el seguimiento de las acciones gerenciales, protegiendo los intereses de las partes interesadas (Nadeem, 2020).

Las acciones negativas de los directores ejecutivos que surgen del poder excesivo podrían aliviarse mediante un control efectivo de la junta, potenciado tanto por la independencia como por la diversidad de género de la junta (Cumming, 2015). La combinación de ambos factores enfatiza la importancia de la diversidad de género, pues podrían ser un elemento que permita moderar de forma eficiente de las acciones de los directores ejecutivos que disminuya la probabilidad de fraude financiero.

Es necesario considerar que la diversidad de género en el consejo de administración debe ir acompañada de un compromiso genuino con la igualdad y la inclusión en todas las facetas de la organización. La mera presencia de mujeres no garantiza automáticamente un cambio significativo en la cultura organizacional. Se requiere un enfoque integral que promueva un ambiente que valore y fomente las contribuciones de todos los miembros del consejo, independientemente de su género. Además, es esencial abordar las posibles barreras que puedan obstaculizar la plena participación de mujeres en los consejos de administración,

como los sesgos de género, la falta de oportunidades de desarrollo profesional equitativas y la inequidad en la distribución del trabajo no remunerado (Reddy & Jadhav, 2019; Ghaeli, 2019; Rao & Tilt, 2015; Francœur et al., 2007).

2.5. Gobierno Corporativo y Fraude Corporativo

La literatura ha documentado un papel positivo de los consejeros independientes en la calidad de la información financiera (Armstrong, 2014; Bar Hava, 2021; Kong, 2019; Lanis, 2018). Se han encontrado diversos factores como determinantes del fraude corporativo, tales como las características de la empresa (Ozcan, 2016), estructura del gobierno corporativo (Kim, 2013; Liao, 2019; Luo, 2020), estructura de la propiedad (Haß, 2019), han sido relacionados al fraude corporativo (Conyon, 2016; Haß, 2015; Burns, 2006; Chen, 2020; Khanna, 2015; Suh, 2020). Algunos estudios vinculan al consejo de administración con los problemas de gobierno corporativo como los principales factores del fraude (Fairchild, 2019; Hayek, 2018; Lai, 2019; Li, 2019; Martins, 2020), es más probable que el fraude corporativo sea cometido y menos probable que sea detectado por empresas con más ejecutivos y miembros del consejo designados durante el mandato del director ejecutivo (Khanna, 2015). Es menos probable que las empresas se involucren en conductas corporativas indebidas cuando informan sobre sus actividades de responsabilidad corporativa (Christensen, 2016).

Mousavi (2022) demostró que la estructura del consejo, incluida la independencia, la experiencia financiera, la experiencia en la industria y el esfuerzo de los consejeros, así como las características del comité de auditoría, tienen un impacto significativo y negativo en el reporte fraudulento de estados financieros; han demostrado que el gobierno corporativo y sus componentes tienen el impacto más significativo cuando se trata de reducir el nivel de fraude, lo que puede explicarse por la eficiencia de los mecanismos de gobierno corporativo para reducir la posibilidad de informes financieros deshonestos y lavado de dinero, lo que mejora la confiabilidad de cifras contables. Rashid (2022) tras revisar la diferente literatura relacionada con el fraude empresarial o delitos financieros identificó que el sistema de control interno, como componente del buen gobierno, es el mejor enfoque para prevenir y detectar el fraude. Las autoridades regulatorias gubernamentales, los analistas, los auditores, los inversionistas institucionales, los medios de comunicación pueden desempeñar un rol de monitoreo externo para frenar el fraude corporativo (Karpoff, 2010; Chen, 2016). Estudios anteriores sugieren que una autoridad reguladora tiene la obligación imperiosa de detectar el fraude corporativo, principalmente para proteger a los inversores (Li, 2013).

Hay tres líneas de literatura con respecto al gobierno interno. El primer acercamiento aborda cómo la estructura del consejo y los antecedentes de los consejeros impactan profundamente el fraude corporativo. Por ejemplo, un nuevo presidente implica que él o ella carece de experiencia en la empresa, lo que genera dificultades para disuadir el fraude (Chen, 2016). Una dualidad de presidente y director ejecutivo reduce los controles y equilibrios de la alta dirección de la empresa, lo que facilita que el director general abuse de su poder y participe en actividades fraudulentas (Chen, 2016). Una alta proporción de consejeros independientes con antecedentes contables profesionales pueden monitorear a los ejecutivos y así disuadir actos fraudulentos (Beasley, 1996; Agrawal, 2005).

La segunda línea de literatura considera cómo el comportamiento y las características de los directivos determinan si es probable que cometan fraude y si se detectan. Por ejemplo, las mujeres ejecutivas o con un alto nivel educativo tienen menos probabilidades de cometer fraude que sus contrapartes (Cumming, 2015; Luo, 2020). El nepotismo de los ejecutivos crea más oportunidades para el fraude (Khanna, 2015). Además, el fraude aumenta significativamente cuando el CEO tiene participaciones considerables de opciones sobre acciones dentro del dinero o se desempeña como presidente del consejo de administración (Burns, 2008; Efendi, 2007; Johnson, 2009).

La tercera rama de la literatura detalla cómo los empleados enfrentan un costo mucho menor al recopilar información privada de las empresas, incluida la información sobre fraude. Por lo tanto, los empleados frecuentemente se involucran en denunciar el fraude corporativo (Dyck, 2010).

3. Metodología de investigación

El presente estudio es de carácter exploratorio y con un enfoque, ya que, pretende describir en qué situación actual se encuentra la diversidad de género en el consejo de empresas cotizadas en Latinoamérica, y cómo la presencia de mujeres puede contribuir a reducir la presencia del fraude corporativo.

De la totalidad de la población de empresas que forman parte de los índices de las bolsas más importantes para Latinoamérica compuestas por 86 empresas pertenecientes a BOVESPA (Brasil), 23 del Merval (Argentina), 29 de IPSA (Chile), 35 del IPC (México), se seleccionaron de forma aleatoria 113 empresas de las diferentes bolsas de valores.

De las empresas seleccionadas se realizó una recolección de las variables de estudio de forma manual a través de la revisión y análisis de contenido cuantitativo y cualitativo de los informes disponibles para el público inversionista presentado por cada una de las empresas para el periodo 2008 a 2022, conjuntando un total de 1,431 observaciones.

En la tabla 1, se describen las variables de estudio.

Tabla 1. Descripción de las variables

Variable	Descripción de la variable
OB	Número consecutivo que representa el número de observación
CO	Nombre de la empresa
PA	País al que pertenece la empresa listada
AC	Año de constitución de la compañía
EDE	Edad de la empresa desde su constitución
AIB	Año inscripción en bolsa
ACOT	Años que lleva la empresa cotizando
SEC	Sector industrial al que pertenece
IDSEC	Código de sector al que pertenece de acuerdo con sus actividades
YEAR	Año al que corresponde la recuperación de los datos
IDYEAR	Identificador del año de forma ordinal 2008 (1) al 2022 (15)
TCON	Tamaño del Consejo o Junta Directiva (número de consejeros)
IND	Cantidad de consejeros independientes (número de consejeros)
IND_P	Independencia del Consejo (% de consejeros independientes)
DUAL	Dualidad COB-CEO Si = 1 No=0
FEM	Cantidad de mujeres en el Consejo (número consejeras)
FEM_IND	Cantidad de mujeres independientes en el Consejo (número de consejeras)
FEMINDEX	Índice de feminidad en el Consejo (% de mujeres consejeras respecto del total)
IND_FEM	Del total de consejeros independientes la proporción que son mujeres
COB_FEM	COB (Mujer = 1; Hombre = 0)
CEO_FEM	CEO (Mujer = 1; Hombre = 0)
PRES	Nombre de la persona titular de la Presidencia del Consejo (COB)
CEO_NOM	Nombre de la persona titular de la Dirección General (CEO)
CEO_FAM	Si el CEO es miembro de la familia (Si = 1; No = 0)
COB_FAM	Si el COB es miembro de la familia (Si = 1; No = 0)
AGECEO	Edad del CEO el año de la observación
AGECOB	Edad del COB el año de la observación
EDU_CEO	Educación CEO (1: Licenciatura, 2: Posgrado)
EDU_COB	Educación del COB (1: Licenciatura, 2: Posgrado)
CEO_FOR	¿Es CEO extranjero? 1=yes, 0=No
COB_FOR	¿Es COB extranjero? 1=yes, 0=No
YEARCEO	Tenure (Años de experiencia del CEO en el cargo como CEO)
YEARCOB	Tenure (Años de experiencia del COB en el cargo como consejero)
CPS	Comité de prácticas societarias. Sí (1), No (0)
CA	Comité de auditoría. Sí (1), No (0)
CRC	Comité de riesgo y cumplimiento Si (1), No (0)
CNC	Comité de nominaciones y compensaciones Sí (1), No (0)
CS	Comité de sustentabilidad. Sí (1), No (0)
OCM	Otros comités. Sí (1), No (0)
CODET	¿La empresa cuenta con un código de ética? Sí (1), No (0)
EMP_FAM	Empresa familiar Si (1), No (0)
PA_CO	Codificador ordinal para identificar a los países
SEC_CO	Codificador ordinal para identificar a los sectores a los que pertenece
AGE_FEM_CEO	Edad del CEO si el CEO es mujer
FAMFEMCEO	Que el CEO sea mujer y además miembro de la familia propietaria de la empresa
EDU_FEM_CEO	Nivel de educación del CEO si es mujer
FEM_IND_INDEX	% que presentan del total del consejo las consejeras independientes mujeres.
FRAUDE	Reporte público de escándalo o riesgo reputacional. Sí (1), No (0)

Fuente: Elaboración propia basada en la revisión de la literatura .

Análisis de resultados

El promedio de edad de las empresas latinoamericanas cotizadas es de 51 años, teniendo en promedio la mitad del tiempo de existencia cotizando, alrededor de 22 años. Es posible observar que hay mercados bursátiles maduros en Latinoamérica, toda vez que hay empresas listadas con al menos 100 años operando en la colocación de acciones al público inversionista. Los consejos de administración de las empresas cotizadas latinoamericanas presentan un promedio de 11 miembros, sin embargo, también es posible constatar empresas listadas con insuficiencia o exceso de consejeros, lo que demuestra que aún en el

mercado latinoamericano es incipiente la determinación del número óptimo de consejeros.

Respecto de la composición del consejo, en promedio el 37% de los consejeros son independientes, lo que presenta una cifra adecuada de independencia, del cual las mujeres presentan el 6% de ese 37%.

Asimismo, dentro de la literatura se han explorado las diferentes implicaciones negativas de la dualidad CEO-COB dentro de las empresas cotizadas, para el caso latinoamericano, es posible observar que, si bien si hay compañías cotizadas con estas características, en lo general es una situación que no se presenta.

Respecto de la presencia de mujeres dentro de los consejos de administración, aún hay empresas sin mujeres en sus consejos, así como otras con una presencia relevante equivalente al 67% de la composición del consejo; en promedio hay dos mujeres en los consejos, equivalentes al 10.87% del consejo representando en su mayoría al menos el 50% de ellas la porción independiente del consejo; sin embargo, dada la baja representatividad, del total de los independientes, presencial femenina es del 15.98%. Asimismo, cuando se analiza la presencia en posiciones como CEO y COB, la incidencia sigue siendo muy baja para la muestra de empresas seleccionadas. El promedio de edad de mujeres con posición de CEO es de 52 años, existe presencial en esta posición dentro de empresas familiares y su nivel de educación en mayoritariamente de licenciatura para quienes ocupan este cargo.

Al menos un tercio de las empresas cotizadas, aún tienen una composición accionaria controladora para poder considerarse como empresas familiares, dentro de las cuales en su mayoría las posiciones de CEO y COB son asignadas a algún miembro de la familia.

Relativo a las características de edad, nacionalidad, educación y antigüedad en la posición del CEO y COB, podemos observar que en promedio el CEO tiene 55 años, mientras que el COB 60, sin embargo, es posible observar que empresas jóvenes estas posiciones tienen edades dentro del grupo de los 20 años, siendo mayoritariamente mayor en edad el COB que el CEO, hay grupos de empresas con personas en estas posiciones con un edad por encima de los 80 años, directamente relacionado con empresas familiares. En cuanto a la educación se observa prevalencia por tener cuando menos un grado de posgrado para ambas posiciones, con mayor frecuencia para los CEO. Si bien si existen dentro de la muestra compañías con posiciones del CEO y COB extranjeros, la probabilidad de ocurrencia muy baja, la mayoría de las compañías son dirigidas por los propios connacionales de las cotizadas latinoamericanas.

En promedio ambas posiciones para la muestra de empresas muestran una antigüedad en el puesto de alrededor 12 años; de igual forma como sucede con la edad, existen posiciones con al menos 60 años de trayectoria relacionadas con su naturaleza de empresa familiar. Si analizamos la frecuencia de fraude (1) para las observaciones analizadas, se observa que en orden del país con mayor fraude reportado cometido por sus empresas cotizadas al menor sería: Chile, México, Argentina y Brasil. Dentro de las prácticas de buen gobierno corporativo sobre la conformación de Comités y la existencia de un código de ética, la presencia del comité de auditoría y el código de ética es evidente en la gran mayoría de las compañías cotizadas latinoamericanas, siendo aun incipiente con al menos la mitad de las compañías la existencia de los comités de prácticas societarias, riesgo y cumplimiento, nominaciones y compensaciones y sustentabilidad. La tabla 2 muestra los estadísticos descriptivos para las variables de estudio.

Tabla 2. Resultados descriptivos de las variables de estudio

Variable	Promedio	Min	Max
EDE	51.34	0	151
ACOT	22.92	0	134
TCON	11.98	2	34
IND	4.23	0	24
IND_P	37.14%	0%	100%
DUAL	0.16	0	1
FEM	1.42	0	10
FEM_IND	0.77	0	12
FEMINDEX	10.87%	0%	67%
IND_FEM	15.98%	0%	100%
COB_FEM	0.04	0	1
CEO_FEM	0.004	0	1
CEO_FAM	0.23	0	1
COB_FAM	0.30	0	1
AGECEO	55.16	27	84
AGECOB	60.47	28	93
EDU_CEO	1.72	1	2
EDU_COB	1.50	1	2
CEO_FOR	0.09	0	1
COB_FOR	0.07	0	1
YEARCEO	12.23	0	62
YEARCOB	12.20	0	61
CPS	0.61	0	1
CA	0.95	0	1
CRC	0.63	0	1
CNC	0.54	0	1
CS	0.52	0	1
OCM	0.75	0	1
CODET	0.90	0	1
EMP_FAM	0.32	0	1
FRAUDE	0.09	0	1
AGE_FEM_CEO	0.20	0	52
FAMFEMCEO	0.002	0	1
EDU_FEM_CEO	0.01	0	2
FEM_IND_INDEX	5.79%	0%	66%

Fuente: Elaboración propia

5. Conclusiones

De acuerdo a los resultados descriptivos obtenidos para las compañías cotizadas latinoamericanas durante el periodo de estudio, es posible constatar que la presencia femenina no es representativa entre este grupo de empresas, en lo general se incluyen como parte de los consejos de administración como consejeras independientes, sin contar como consejeras patrimoniales; de igual forma la presencia femenina en posiciones de liderazgo como CEO o COB es más probable dentro de aquellas que se pueden considerar como familiares dentro de su composición accionaria.

Dadas las condiciones descriptivas de las variables, se puede concluir que aún existe dificultad de acceso a posiciones de liderazgo dentro de las compañías cotizadas latinoamericanas, sin embargo, esta deficiencia de presencia femenina permitiría en un estudio futuro encontrar correlaciones causales relevantes sobre el impacto real que las mujeres generan respecto de la comisión o no de actos de fraude dentro de este tipo de compañías públicas.

Las limitaciones para obtener conclusiones evidentes respecto de la relación de fraude y la presencia femenina están presentes dado que el presente estudio pone de manifiesto un acercamiento a la literatura respecto de las teorías del fraude, así como una aproximación a la relación, pero con un alcance meramente descriptivo.

Por lo tanto, una futura línea de estudio inmediata contemplaría realizar un estudio probabilístico correlacional con el fin de determinar de forma empírica bajo que condiciones la presencia femenina podría contribuir a la reducción de actos de fraude, como se demuestra en la literatura existente de estudio similares realizados en otros contextos no latinoamericanos. Asimismo, permitiría determinar si, de alguna forma los resultados podrían tener un componente cultural o social para la región de Latinoamérica que modere la relación entre la presencia femenina y los actos de fraude como lo propone Sutherland.

Referencias

- Adams, R.B., Haan, J D., Terjesen, S., & Ees, H V. (2015). Board Diversity: Moving the Field Forward. *Corporate Governance: An International Review*, 23(2), 77-82. <https://doi.org/10.1111/corg.12106>
- Agrawal, A., & Chadha, S. (2005). Corporate governance and accounting scandals. *Journal of Law and Economics*, 48(2), 371-406.
- Alvarado, N R., Ruiz, P D F., & Briones, J L. (2015). Does Board Gender Diversity Influence Financial Performance? Evidence from Spain. *Journal of Business Ethics*, 141(2), 337-350. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2735-9>
- Arnaboldi, F., Casu, B., Gallo, A., Kalotychou, E., & Sarkisyan, A. (2021). Gender diversity and bank misconduct. *Journal of Corporate Finance*, 71, 101834-101834. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2020.101834>
- Armstrong, C. S., Core, J. E., & Guay, W. R. (2014). Do independent directors cause improvements in firm transparency? *Journal of Financial Economics*, 113(3), 383-403. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2014.05.009>
- Baum, I., Gafni, D., & Lazar, R L L. (2022). Gender and Corporate Crime: Do Women on the Board of Directors Reduce Corporate Bad Behavior?. <https://doi.org/10.36641/mjgl.29.2.gender>.
- Bar-Hava, K., Huang, S. Z., Segal, B., & Segal, D. (2021). Do outside directors tell the truth, the whole truth and nothing but the truth when they resign? *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 36(1), 3-29. <https://doi.org/10.1177/0148558X18780801>
- Beasley, M. S. (1996). An empirical analysis of the relation between the board of director composition and financial statement fraud. *Accounting Review*, 71(4), 443-465.
- Burns, N., & Kedia, S. (2006). The impact of performance-based compensation on misreporting. *Journal of Financial Economics*, 79(1), 35-67. Retrieved from <https://ideas.repec.org/a/eee/jfinec/v79y2006i1p35-67.html>
- Burns, N., & Kedia, S. (2008). Executive option exercises and financial misreporting. *Journal of Banking and Finance*, 32(5), 845-857.
- Briano-Turrent, G.C.(2014). Factores que Inciden en una mayor transparencia de gobernanza corporativa en empresas cotizadas Latinoamericanas. <https://scite.ai/reports/10.21919/remef.v9i2.58>.
- Carter, D A., Simkins, B J., & Simpson, W. (2003). Corporate Governance, Board Diversity, and Firm Value. *The Financial Review*, 38(1), 33-53. <https://doi.org/10.1111/1540-6288.00034>
- Cumming, D J., Leung, T Y., & Rui, O M. (2015). Gender Diversity and Securities Fraud. *Academy of Management Journal*, 58(5), 1572-1593. <https://doi.org/10.5465/amj.2013.0750>
- Conyon, M. J., & He, L. (2016). Executive compensation and corporate fraud in China. *Journal of Business Ethics*, 134(4), 669-691. <https://doi.org/10.1007/s10551-014-2390-6>
- Chen, G., Crossland, C., & Huang, S. (2016). Female board representation and corporate acquisition intensity. *Strategic Management Journal*, 37(2), 303-313.
- Chen, D., Wang, F., & Xing, C. (2020). Financial reporting fraud and CEO pay-performance incentives. *Journal of Management Science and Engineering*. <https://doi.org/10.1016/j.jmse.2020.07.001>
- Chunli, Liu, Lui Y. Weibo. G. (2023). MuST: An interpretable multidimensional strain theory model for corporate misreporting prediction. *Electronic Commerce Research and Applications*. Vol. 57. <https://doi.org/10.1016/j.elerap.2022.101225>
- Christian et al., (2019). Analysis of Fraud Triangle, Fraud Diamond and Fraud Pentagon Theory to Detecting Corporate Fraud in Indonesia. *The International Journal of Business management and Technology*, 3(4), 1-6.
- Cressey, Donald R. (1953). *Other People´s Money*. Glencoe, IL: Free Press
- Dechow, P. M., Ge, W., Larson, C. R., & Sloan, R. G. (2011). Predicting material accounting misstatements. *Contemporary Accounting Research*, 28(1), 17-82.
- Desai, H., Hogan, C. E., & Wilkins, M. S. (2006). The reputational penalty for aggressive accounting: Earnings restatements and management turnover. *Accounting Review*, 81(1), 83-112.
- Durkheim, E. (1965). *The division of labour in society*. New York, The Free Press.
- Efendi, J., Srivastava, A., & Swanson, E. P. (2007). Why do corporate managers misstate financial statements? The role of option compensation and other factors. *Journal of Financial Economics*, 85(3), 667-708.
- Efrizal, S. Dovi, S. (2021). Corruption from fraud theory perspective. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis* Vol. 9 No. 2.

Referencias

- Fairchild, R., Gwilliam, D., & Marnet, O. (2019). Audit Within the Corporate Governance Paradigm: A Cornerstone Built on Shifting Sand? *British Journal of Management*, 30(1), 90–105. <https://doi.org/10.1111/1467-8551.12297>
- Faccio, M., Marchica, M.-T., & Mura, R. (2016). CEO gender, corporate risk-taking, and the efficiency of capital allocation. *Journal of Corporate Finance*, 39, 193-209. doi:10.1016/j.jcorpfin.2016.02.008
- Fama, E. F., & Jensen, M. C. (1983). Separation of ownership and control. *Journal of Law and Economics*, 26(2), 301–325.
- Francœur, C., Labelle, R., & Sinclair-Desgagné, B. (2007). Gender Diversity in Corporate Governance and Top Management. *Journal of Business Ethics*, 81(1), 83-95. <https://doi.org/10.1007/s10551-007-9482-5>
- Ghaeli, M R. (2019). The role of gender in corporate governance: A state-of-art review. *Accounting*, 31-34. <https://doi.org/10.5267/j.ac.2018.6.002>
- Gbegi, D. O and Adebisi, J. F (2013). The New Fraud Diamond Model-How Can It Help Forensic Accountants in Fraud Investigation in Nigeria? *European Journal of Accounting Auditing and Fiancé Research*, 1(4), 129-138.
- Haß, L. H., Müller, M. A., & Vergauwe, S. (2015). Tournament incentives and corporate fraud. *Journal of Corporate Finance*, 34, 251–267. <https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2015.07.008>
- Hayek, C. C., & Atinc, G. (2018). Corporate Fraud: Does Board Composition Matter? *Journal of Accounting and Finance*, 18(2), 10–25.
- Heminway, J M. (2006). Sex, Trust, and Corporate Boards. Social Science Research Network. <https://doi.org/10.2139/ssrn.924590>
- Hemraj, M. B. (2004). Preventing corporate scandals. *Journal of Financial Crime*, 11, 268-276. <https://doi.org/10.1108/13590790410809202>
- Huq, U R. (2020). Corporate Fraud, Board Gender Diversity and Stock Market Reaction.
- Jan, C.-L. Detection of Financial Statement Fraud Using Deep Learning for Sustainable Development of Capital Markets under Information Asymmetry. *Sustainability* 2021, 13, 9879. <https://doi.org/10.3390/su13179879>
- Johnson, S G., Schnatterly, K., & Hill, A. (2012). Board Composition Beyond Independence. *Journal of Management*, 39(1), 232-262. <https://doi.org/10.1177/0149206312463938>
- Johnson, S. A., Ryan, H. E., & Tian, Y. S. (2009). Managerial incentives and corporate fraud: The sources of incentives matter. *Review of Finance*, 13(1), 115–145.
- Jurkus, A F., Park, J C., & Woodard, L S. (2011). Women in top management and agency costs. *Journal of Business Research*, 64(2), 180-186. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2009.12.010>
- Kashirskaya L., Poquioma Tulumba Miguel Angel, Karabasheva M., Khoruzhy L., 2020. Diagnostics of corporate fraud and counteraction measures. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 9(3), 1511-1522. [https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3\(32\)](https://doi.org/10.9770/jssi.2020.9.3(32))
- Kassem, R. (2022). Elucidating corporate governance’s impact and role in countering fraud. <https://scite.ai/reports/10.1108/cg-08-2021-0279>
- Kim, J. Y., Roden, D. M., & Cox, S. R. (2013). The composition and compensation of the board of directors as predictors of corporate fraud. *Accounting and Finance Research*, 2(3), 142–154. <https://doi.org/10.5430/afr.v2n3p142>
- Khanna, V., Kim, E. H., & Lu, Y. (2015). CEO Connectedness and Corporate Fraud. *Journal of Finance*, 70(3), 1203–1252. <https://doi.org/10.1111/jofi.12243>
- Kong, D., Xiang, J., Zhang, J., & Lu, Y. (2019). Politically connected independent directors and corporate fraud in China. *Accounting & Finance*, 58(5), 1347–1383. <https://doi.org/10.1111/acfi.12449>
- Lai, T., Lei, A. C. H., & Song, F. M. (2019). The impact of corporate fraud on director-interlocked firms: Evidence from bank loans. *Journal of Business Finance & Accounting*, 46(1–2), 32–67. <https://doi.org/10.1111/jbfa.12362>
- Lanis, R., & Richardson, G. (2018). Outside directors, corporate social responsibility performance, and corporate tax aggressiveness: An empirical analysis. *Journal of Accounting, Auditing & Finance*, 33(2), 228–251. <https://doi.org/10.1177/0148558X16654834>
- Li, X., Kim, J. B., Wu, H., & Yu, Y. (2019). Corporate Social Responsibility and Financial Fraud: The Moderating Effects of Governance and Religiosity. *Journal of Business Ethics*, 1–20. <https://doi.org/10.1007/s10551-019-04378-3>
- Liao, J., Smith, D., & Liu, X. (2019). Female CFOs and accounting fraud: Evidence from China. *Pacific- Basin Finance Journal*, 53, 449–463. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2019.01.003>

Referencias

- Luo, J.-h., Peng, C., & Zhang, X. (2020). The impact of CFO gender on corporate fraud: Evidence from China. *Pacific-Basin Finance Journal*, 63, 101404. <https://doi.org/10.1016/j.pacfin.2020.101404>
- Martínez-García, I., Sacristán-Navarro, M., & Gómez-Ansón, S. (2020). Diversidad de género en los consejos de administración: El efecto de la normativa en la presencia de mujeres en las empresas españolas cotizadas. <https://scite.ai/reports/10.7263/adresic-022-03>
- Maulidi, A. (2022). Gender board diversity and corporate fraud: empirical evidence from US companies. <https://scite.ai/reports/10.1108/jfc-02-2022-0038>
- Martins, O. S., & Júnior, R. V. (2020). The influence of corporate governance on the mitigation of fraudulent financial reporting. *Revista Brasileira de Gestao de Negocios*, 22(1), 65–84. <https://doi.org/10.7819/rbgn.v22i1.4039>
- Merton, R. K. (1938). Social Structure and Anomie. *American Sociological Review*, 3(5), 672–682. <https://doi.org/10.2307/2084686>
- ONU Mujeres (2024). Las mujeres y los objetivos de desarrollo sostenible. Obtenido de: <https://www.unwomen.org/es/news/in-focus/women-and-the-sdgs/sdg-5-gender-equality>
- Pucheta-Martínez, M C., & Bel-Oms, I. (2015). The board of directors and dividend policy: the effect of gender diversity. *Industrial and Corporate Change*, 25(3), 523-547. <https://doi.org/10.1093/icc/dtv040>
- Pucheta-Martínez, M C., Bel-Oms, I., & Olcina-Sempere, G. (2018). The association between board gender diversity and financial reporting quality, corporate performance and corporate social responsibility disclosure. *Academia*, 31(1), 177-194. <https://doi.org/10.1108/arla-04-2017-0110>
- Rao, K K., & Tilt, C. (2015, March 17). Board Composition and Corporate Social Responsibility: The Role of Diversity, Gender, Strategy and Decision Making. *Journal of Business Ethics*, 138(2), 327-347. <https://doi.org/10.1007/s10551-015-2613-5>
- Rashid, Al-Mamun, Roudaki & Yasser. (2022). An Overview of Corporate Fraud and its Prevention Approach. *AABFJ*. Volume 16, No.1
- Reddy, S., & Jadhav, A. (2019). Gender diversity in boardrooms – A literature review. *Cogent economics & finance*, 7(1), 1644703-1644703. <https://doi.org/10.1080/23322039.2019.1644703>
- Rodríguez, B R., Demmler, M., & Zamora, L A R. (2023). Diversidad de género y desempeño financiero en empresas bursátiles mexicanas. <https://scite.ai/reports/10.17163/ret.n25.2023.10>
- Ruankaew, T (2016). Beyond the Fraud diamond. *International Journal of Business Management and Economic Research (IJBMER)*, 7(1), 474-476.
- Suh, I., Sweeney, J. T., Linke, K., & Wall, J. M. (2020). Boiling the Frog Slowly: The Immersion of C-Suite Financial Executives into Fraud. *Journal of Business Ethics*, 162(3), 645–673. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3982-3>
- Sujana et al., (2018). Testing of Fraud Diamond Theory Based on Local Wisdom on Fraud Behavior. *Advances in economics, business and Management Research*, 69(1), 12-15.
- Sutherland, Edwin H. (1939). *Principles of criminology*. 3ed Philadelphia: Lippin-cott
- Teodósio, J., Vieira, E., & Madaleno, M. (2021). Gender diversity and corporate risk-taking: a literature review. *Managerial Finance*, 47(7), 1038-1073. <https://doi.org/10.1108/mf-11-2019-0555>
- Wahid, A S. (2016). The Effects and the Mechanisms of Board Gender Diversity: Evidence from Financial Reporting Misconduct. *Social Science Research Network*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.2930132>
- Vaughan, D. (1999). The dark side of organizations: mistakes, misconduct, and disaster. *Annual Review of Sociology*, 25, 271-305.
- Vousinas, G. L. (2019). "Advancing theory of fraud: the S.C.O.R.E. model," *J. Financ. Crime*, vol. 26, no. 1, pp. 372-381.
- Wahid, A S. (2018). The Effects and the Mechanisms of Board Gender Diversity: Evidence from Financial Manipulation. *Journal of Business Ethics*, 159(3), 705-725. <https://doi.org/10.1007/s10551-018-3785-6>
- Wang, Y., Maemura, Y., & Gao, S S. (2022). Gender diversity and financial statement fraud. <https://doi.org/10.1016/j.jaccpubpol.2021.106903>
- Wolfe and D. Hermanson. (2004). The Fraud Diamond: Considering the Four Elements of Fraud. *CPA J.*, vol. 74, pp. 38-42.

Referencias

- Xu, Y., Zhang, L., & Chen, H. (2018). Board age and corporate financial fraud: An interactionist view. *Long Range Planning*, 51, 815-830. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2017.08.001>
- Zahra, S., Priem, R., and Rasheed, A. (2007). Understanding the causes and effects of top management fraud. *Organizational Dynamics*, 36 (2), 122 - 139.