

**LA INTENCIÓN DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES POR LAS MUJERES
HISPANOAMERICANAS AUDITORAS Y CONTABLES**

Jonatas Dutra Sallaberry

Doctorando por la Universidad Federal de Santa Catarina y la Universidad de Murcia

Leonardo Flach

Catedrático de la Universidad Federal de Santa Catarina

Isabel Martinez Conesa

Catedrática de Universidad de Murcia

:

Área Temática: H) Responsabilidad social corporativa

Palabras clave: denuncia de irregularidades, integridad, región hispanoamericana, mujeres.

La intención de denuncia de irregularidades por las mujeres hispanoamericanas auditoras y contables

Resumen

El artículo presenta un análisis empírico sobre la influencia del género femenino en el comportamiento de los denunciantes de operaciones ilícitas, abordando los auditores y contables de países hispanoamericanos. La muestra se conforma de 295 encuestas de 32 preguntas a la que se aplicó pruebas estadísticas robustas para asegurar la confianza en los resultados. Los resultados revelaron que las mujeres tienen un mayor nivel de integridad y compromiso con la organización, manifestado por la mayor propensión a presentar denuncias en niveles similares de responsabilidad personal. Ellos fueron reforzados por el análisis de las narrativas y argumentos presentados por las mujeres.

Palabras clave: denuncia de irregularidades, integridad, región hispanoamericana, mujeres.

1. Introducción

La integridad y la lealtad son características alentadas por las organizaciones que valoran un entorno empresarial justo y promotor de oportunidades sostenibles. Estas cualidades personales pueden contribuir al logro de los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), en su meta 8, que aborda el crecimiento económico mitigando los riesgos y pérdidas financieras de manera efectiva e indirecta con las demás metas (Sallaberry et al., 2020).

Se estima que las conductas poco éticas, como el fraude y otras irregularidades financieras, consumen cinco por ciento de los ingresos de las organizaciones (ACFE, 2020). Estas pérdidas afectan el desempeño de las organizaciones, aumentan los costos, reducen la competitividad del mercado, lo que se traduce en mayores costos y menores beneficios para los ciudadanos.

La explicación para tomar medidas correctivas a través de informes es una brecha relevante y necesita un análisis más profundo (Miceli et al., 2008; Alleyne et al., 2013; Gutrie & Taylor, 2017). Esta importancia se debe a que es el mecanismo más eficiente para detectar fraudes, con la mitad de los fraudes revelados que se originan en la denuncia de un individuo que conoce los hechos (ACFE, 2020).

El comportamiento de los informes varía según los países y regiones (Bondy & Starkey, 2014; Tavakoli et al., 2003), siendo la región de América Latina y el Caribe la que tiene el valor proporcional más alto de pérdidas por fraude en comparación al PIB (ACFE, 2020). Es la región donde se identificó una gran red de corrupción entre empresas y gobiernos, y tiene una posición geográfica de gran extensión, con una característica similar en su mayor parte: la cultura hispana.

La literatura discute varios determinantes que pueden influir en el comportamiento del denunciante tales como, edad, educación, juicio ético, satisfacción laboral, compromiso, desempeño (Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005), y el trabajo se enfoca en el atributo de género, con un enfoque en la mujer, e la responsabilidad personal. Las mujeres han ganado espacio y respeto en las últimas décadas en América Latina, un entorno de fuertes creencias patriarcales, pero aún no hay equidad entre hombres y mujeres (Álvarez, 2014). La literatura reconoce que la presencia de mujeres en altos cargos se relaciona positivamente con el alcance de la ética en los países desarrollados (García-Sánchez et al., 2015; Gonçalves et al., 2019; Gulzar et al., 2019), y también en América Latina (Haro-de-Rosario et al., 2017).

La diversidad de género es un tema en expansión y un importante mecanismo de gobernanza corporativa (Zaid et al., 2020). Las características femeninas que llevan a decisiones más reflexivas hacen que las mujeres sean muy importantes para la responsabilidad social en la empresa (Boulouta, 2013). Por tanto, esta investigación tiene como objetivo analizar la

relación entre el género femenino y el comportamiento *whistleblower* de los auditores hispanoamericanos.

A partir del conocimiento de las creencias que determinan una conducta, las intervenciones pueden dirigirse a estos factores para influir en el cambio de conductas (Ajzen, 2016). Por lo tanto, si las organizaciones pueden predecir con éxito el comportamiento de los denunciantes, pueden influir en una cultura ética en los empleados a través de programas de capacitación, códigos y regulaciones (Park & Blenkinsopp, 2009). El trabajo se estructura de la siguiente forma: en primer lugar, plantearemos el marco teórico y las hipótesis, para continuar con la metodología y muestra y para finalizar con los resultados y conclusiones.

2 Marco teórico e hipótesis

La literatura analiza el comportamiento de los denunciantes bajo las dimensiones organizacional, individual y regional (p.ej., Onder et al., 2019; Doe et al., 2020; Kaptein, 2020). Esta investigación integra las dimensiones regionales mediante el análisis de un grupo cultural regional específico, e individual, por reflexionar sobre el género como factor determinante. La cultura regional está vinculada a la toma de decisiones éticas debido a su influencia en la evaluación, el razonamiento, las actitudes y las preferencias individuales (Lu et al., 1999; Chen et al., 1997; Leung et al., 1995).

El individuo, al darse cuenta de un evento sospechoso, necesita comunicarse con los sectores de cumplimiento para permitir que se corrija el problema, pero para ello, los denunciantes se involucran en un proceso cognitivo para determinar si reportarán el hecho o no (Vandekerckhove & Phillips, 2019). Gundlach et al. (2013) refuerzan que la denuncia es una acción realizada en base a un proceso psicológico de alta complejidad. Los profesionales contables al observar actividades deshonestas o ilegales en las organizaciones tienen la obligación ética de denunciar (Shawyer & Clements, 2007).

Para generar una oportunidad para que las personas denuncien las irregularidades identificadas, los canales de denuncia son mecanismos implementados por las organizaciones para recibir denuncias y ayudar en la prevención o corrección de irregularidades (Alleyne et al., 2017). El comportamiento del criminal sería racional para evaluar los costos y beneficios de las oportunidades legales e ilegales (Eide et al., 2000), mientras que el denunciante también considera estos costos y beneficios (Alleyne et al., 2013).

La investigación de comportamiento del denunciante con profesionales de la auditoría o los contables parece más apropiada para el área de negocios porque los profesionales del mercado que han experimentado algún caso de fraude tienen una mayor percepción de la relevancia de aspectos de un acto ilícito (Magro & Cunha, 2017). Para Miceli et al. (1991), es más probable que los auditores internos informen cuando creen que es parte de su responsabilidad personal o que existe influencia moral, lo cual fue corroborado por Kaplan y Whitecotton (2001) y Alleyne et al. (2017).

Los estudios empíricos tienen diferentes variables y resultados, destacando la necesidad de un examen más profundo de estos factores que pueden influir en la denuncia de irregularidades en las organizaciones (Miceli et al., 2008; Verschuuren, 2020). Los valores y creencias que determinan una decisión dependen de las influencias del proceso de socialización de los individuos con otros, y con influencias culturales (Brislin, 2002), lo que favorece el control conductual por características del individuo tan presente, como es el caso de género y los efectos de la responsabilidad personal.

La responsabilidad personal representa el proceso cognitivo que toma la queja como un comportamiento que es parte de la responsabilidad del individuo. Esta responsabilidad se deriva de la responsabilidad prescrita del individuo de denunciar un acto sospechoso (Kaplan & Whitecotton, 2001). La investigación empírica revela rastros de relaciones positivas entre la percepción de responsabilidad personal y la intención o comportamiento del denunciante. La

relación entre estas variables se apoya en la literatura empírica (Alleyne et al., 2017; Brody et al., 2020; Kaplan, 1995; Kaplan & Whitecotton, 2001; Mansor et al., 2020; Schultz et al., 1993), por lo que se expone la siguiente hipótesis:

H1: El nivel de responsabilidad personal en la organización es variable que incrementa la probabilidad de denuncia en las mujeres.

El género o las características sexuales representan la indicación auto informada de la condición o identidad biológica del individuo, además de representar constructos con distinto razonamiento moral (Gilligan, 1977). Algunas investigaciones empíricas ya han revelado que la intención o el comportamiento del denunciante es menor para los hombres (Ajayi et al., 2020; Brown et al., 2016; Kaptein, 2020), lo que corresponde a las indicaciones de que las mujeres tienen un comportamiento denunciante más fuerte (Karatuna et al., 2016; Nayir et al., 2018; Puni & Hilton, 2020).

La evidencia que analiza la relación entre género y comportamiento del denunciante es superficial, ya que se suelen utilizar como variables de control muestral, sin mayor análisis. Sin embargo, la evidencia de otros temas puede ayudar a comprender actitudes y comportamientos específicos (Galvão et al., 2019).

Quintana-García et al. (2018) y Zaid et al. (2020) pueden contribuir a justificar el comportamiento de los denunciantes, al indicar que los hombres se enfocan en garantizar la aplicación de la justicia, mientras que el razonamiento moral de las mujeres otorga mayor importancia al cuidado de quienes las rodean. Los hombres muestran mayor confianza, agresividad y autonomía, mientras que las mujeres tienen rasgos de empatía y generosidad, en atención a las necesidades de las diferentes partes involucradas (Eagly et al., 2003), lo que puede permitir que las mujeres se integren de manera más efectiva en el entorno laboral (Orlando, 2012).

Estos valores éticos se pueden construir a partir de las dificultades adicionales que tienen las mujeres en el mercado laboral. Son constantemente probados por colegas y deben buscar aprobación a través de trabajo adicional, sufren mayor presión, prejuicios y acoso en el lugar de trabajo, y tienen más conflictos entre la vida profesional y personal (Cembranel et al., 2021; Hryniewicz & Vianna, 2018; Muniz & Veneroso, 2019; Proni & Proni, 2018). Por estas y otras dificultades, las mujeres se dividen en múltiples tareas (Puccini et al., 2015).

Las dificultades también exigen que las mujeres desarrollen una imagen superior, con un comportamiento ejemplar (Cembranel et al., 2021). Para buscar oportunidades en puestos de responsabilidad, las mujeres necesitan desarrollar habilidades emocionales de perseverancia, autonomía, inteligencia emocional, determinación, dedicación y comunicación, influencia social y la capacidad de trabajar en equipo con intercambio de información y libertad para realizar actividades y procesos, mientras que para los líderes masculinos se espera ambición, fortaleza y autoconfianza (Hryniewicz & Vianna, 2018; Muniz & Veneroso, 2019).

La evidencia empírica indica que las mujeres están más alineadas con el estilo transformacional, en comparación con los hombres (Abelha et al., 2018; Hoyt, 2010). Las mujeres y los hombres tienen diferencias en los valores sobre el comportamiento poco ético en el entorno organizacional, y es más probable que las mujeres ayuden a los demás (Butz & Lewis, 1996; Mason & Mudrack, 1996).

Sin embargo, al relacionar el comportamiento del denunciante con el género del individuo en otras condiciones, la investigación empírica ha mostrado resultados diferentes, como la ausencia de significación estadística (Alleyne et al., 2017; Situmeang et al., 2020; Solikhah et al., 2020; Zhou et al., 2018). La literatura indica la posibilidad de que los hombres se adhieran con menor frecuencia a las políticas organizacionales (Dworkin & Bacus, 1998; Karatuna et al., 2016). Ante esto, se propuso que las creencias que surgen de la experiencia de la vida femenina pueden influir en el comportamiento informativo (Ajayi et al., 2020; Brown et al.,

2016; Kaptein, 2020) de los profesionales de la auditoría y los contables en el entorno hispanoamericano, descrito en la hipótesis de investigación alternativa:

H2: El género del auditor y contables hispanoamericano influye en la intención del denunciante.

Algunas investigaciones indican relaciones entre las características del individuo con intención y el comportamiento *whistleblower* (Alleyne et al., 2019; Mesmer-Magnus & Viswesvaran, 2005; Zhou et al. 2018), por ejemplo, características demográficas de edad, nivel de educación, nivel de empleo, estabilidad, antecedentes educativos, además de los efectos de otras variables organizacionales y variables cognitivas individuales. Por lo tanto, la investigación incorporó factores que podrían influir en el comportamiento de los informes, ya considerados en la literatura, para el control de la muestra. Consideramos como factores el nivel educativo, la posición profesional, la experiencia profesional y organizacional, el atributo organizacional y la responsabilidad personal.

Zhou et al. (2018) identificaron que un mayor nivel educativo se relaciona con una mayor intención de denunciante. Se supone que los profesionales en puestos más altos son más estables y, por lo tanto, más propensos a presentar una denuncia (Near & Miceli, 1996). Los resultados empíricos revelan una relación positiva con la intención o comportamiento de la denuncia (Kaptein, 2020; Karatuna et al., 2016; Zhou et al., 2018), aunque calificado por el cargo de jefe de equipo (Brown et al., 2016).

La experiencia profesional y organizativa indica una mayor experiencia de los conceptos y procesos de una ocupación, y se identificó como parcialmente positiva en Karatuna et al. (2016), pero en otras encuestas reveló una relación no significativa (Ajayi et al., 2020; Alleyne et al., 2017; Zhou et al., 2018). El atributo Big-Four representa varios aspectos relacionados con la alta formación (Mbuki, 2016) y los estándares de cumplimiento global, o menos sujetos a aspectos de la cultura y el entorno local.

3. Metodología y muestra

La recolección de datos se realizó utilizando la plataforma electrónica SurveyMonkey® con auditores y contables hispanoamericanos invitados a través de la red profesional LinkedIn®, con una estrategia *snowball*. La invitación se envió por mensaje, y quienes aceptaron recibieron otro mensaje con el enlace para respuesta.

Estas estrategias resultaron útiles debido a la amplia cobertura geográfica que haría inviable el acceso a auditores de 15 países y al interés en no restringir a los encuestados vinculados a las *big-four*. El grupo de muestra de países variados elegido para la muestra se justifica porque representa un sistema cultural común, el entorno hispanoamericano, siendo un grupo de personas que comparten creencias, costumbres y valores similares (Brislin, 2002; Hofstede et al., 2010).

El instrumento de investigación se construyó a partir de las variables de interés en relación con las características del individuo, tales como género, titulación, nivel profesional, tiempo de profesión y organización y relación profesional ya propuesta en la literatura. Además, se incluyeron variables perceptivas de comportamiento y responsabilidad, con base en preguntas validadas en la literatura (Alleyne et al., 2017).

Algunos tipos de conductas poco éticas que ocurren en las organizaciones están restringidas a ciertos grupos de personas, como el acoso sexual, la discriminación por género, color, etnia, entre otros. Por eso, optamos por orientar el escenario de denuncia a situaciones ilícitas con características económicas, en principio libres de sesgos sociológicos, lo que permite un análisis más autónomo de los comportamientos intergrupales. Previo a la aplicación del instrumento de investigación, las preguntas originadas en inglés fueron traducidas al idioma de la recolección de datos, el español, con la adopción de procedimientos de *back translation*

(Brislin, 2002), análisis por expertos locales y una prueba previa para validación externa (Yin, 1994).

Tabla 1 Variables

Variable	Declaraciones y Preguntas	Referencia
Comportamiento del denunciante	Si identifico una irregularidad ocurriendo dentro y en contra de mi empresa, reportaría	Alleyne et al., 2017
	Si identificara una irregularidad con el cliente de mi empresa, informaría	
	Si identificara una irregularidad en beneficio de mi empresa, informaría	
Responsabilidad del personal	Tengo la responsabilidad personal de informar de cualquier irregularidad cometida en mi organización de la que tenga conocimiento.	Alleyne et al., 2017
Creencias del denunciante	¿Cuáles son las ventajas y desventajas de denunciar un presunto hecho ilícito financiero identificado en el lugar de trabajo?	Ajzen, 2006
	¿Qué personas o grupos aprobarían o desaprobarían que usted denuncie un delito menor financiero sospechoso identificado en el lugar de trabajo?	
	¿Qué factores o circunstancias le facilitarían o dificultarían la denuncia de un supuesto hecho ilícito financiero identificado en el entorno laboral?	

El instrumento presentó opciones para una respuesta cuantitativa a las preguntas, con escalas aditivas de Likert con cinco puntos para las percepciones de comportamiento y responsabilidad, y escalas continuas para valores de tiempo. Las demás variables se presentaron categóricamente como *dummies*, representando la existencia para las características del género femenino, formación de nivel de maestría y doctorado para el título, funciones superiores para el nivel profesional y *big-four* para el tipo de organización.

Las preguntas cuantitativas fueron seguidas de otras para que las personas pudieran presentar consideraciones sobre el proceso de quejas en la organización. Estas preguntas permitieron obtener respuestas abiertas sobre las creencias del denunciante, las razones y objetivos de los individuos para tal denuncia, sin límites de palabras ni respuesta obligatoria, con el fin de buscar respuestas voluntarias y honestas, para la discusión cualitativa.

Los investigadores optaron por el tratamiento agrupado de los diferentes países, alcanzando un conjunto más amplio de observaciones, con culturas similares de su origen cultural. El tema del denunciante es relevante, generando estudios en países desarrollados y economías emergentes, incluyendo algunos países de América Latina (Gundlach et al., 2003; Gutrie & Taylor, 2017; Alleyne et al., 2013; Zhang et al., 2009; Rachagan & Kupusamy, 2013; Park et al., 2008).

La cantidad de 295 auditores hispanoamericanos respondieron al formulario electrónico de forma completa en los ítems requeridos, representantes de 15 países latinoamericanos de colonización española. El grupo de encuestados estuvo compuesto principalmente por auditores de Argentina (17,6 por ciento), Colombia (14,2 por ciento), Paraguay (11,5 por ciento) y el resto de los países Bolivia, Chile, Costa Rica, Ecuador, El Salvador, Guatemala, Honduras, México, Nicaragua, Perú, Uruguay y Venezuela, separados por relación profesional y género, como se muestra en la Tabla 2.

Tabla 2 Género y vinculación de los auditores y contables

Empleo		Género		Muestra
Big Four (1)	Otro (0)	Mujeres (1)	Hombres (0)	Total
156	139	126	169	295
52.9%	47,1%	42.7%	57.3%	100%

La mayoría de los encuestados son hombres y están vinculados a las grandes empresas de auditoría, las *big-four*. Solo una cuarta parte de los encuestados tiene una formación a nivel de maestría y doctorado, mientras que el 70 por ciento ocupa niveles superiores de trabajo. Estos profesionales tienen un promedio de casi nueve años en la profesión de auditoría, pero poco más de cuatro años en la firma de auditoría actual, como se muestra en la Tabla 3.

Tabla 3 Estadística descriptiva básica

Variable	Escala	N	Mín.	Máx.	Promedio	Desv. Est.	Varianza
Género	Dummy	295	0	1	,43	,497	,247
Titulación	Dummy	295	0	1	,24	,430	,185
Big-four	Dummy	295	0	1	,53	,500	,250
Nivel funcional	Dummy	295	0	1	,71	,457	,209
Tiempo de profesión	Continua	295	0	30	8,75	6,720	45,155
Tiempo en la organización	Continua	295	0	16	4,44	3,779	14,280
Responsabilidad personal	Likert 1-5	295	1	5	3,94	,825	,680
Whistleblow	Likert 1-5	295	1	5	4,64	,525	,276

4. Resultados

4.1 Análisis Cuantitativo de las Relaciones

Debido a que estamos trabajando con muchas variables ficticias y ordinales, aplicamos los estadísticos de correlación de Spearman para el análisis previo y aislado de la relación entre variables, en la tabla 4. Los datos de correlación muestran que el comportamiento *Whistleblower* se relaciona positivamente con el género y con la percepción de responsabilidad personal, y negativamente con el tiempo de profesión o trabajo, lo que indica que el paso del tiempo puede llevar al empleado a resentir más los riesgos que puede ocasionar una denuncia, como la pérdida del empleo.

El género femenino, además de estar relacionado con la conducta de denuncia, también se relaciona negativamente con el tiempo en la profesión, revelando que el personal femenino es más joven, lo que puede estar relacionado con los problemas que enfrenta para ascender y mantenerse en las carreras de auditoría para las mujeres.

Tabla 4 Correlaciones

Correlación Spearman	Género	Big-four	Tiempo de profesión	Tiempo en la organización	Whistleblow	Responsabilidad
Género	1,000					
Big-four	-,003	1,000				
Tiempo de profesión	-,170**	-,342**	1,000			
Tiempo en la organización	-,104	,042	,400**	1,000		

Whistleblow	,262**	,018	-,201**	-,119*	1,000	
Responsabilidad personal	,037	,044	,085	,060	,198**	1,000

niveles de significancia : ** sig. <0,01; * sig. <0,05

La variable de conducta del denunciante (whistleblow) mostró una correlación significativa con las variables de género (positiva para las mujeres), tiempo de trabajo (negativo con el tiempo de profesión y con el tiempo de organización) y con la percepción de responsabilidad personal (positiva). La aplicación del test de Kolmogorov-Smirnov con corrección de Lilliefors en las variables *whistleblower* (.265, p. <.000) y Responsabilidad personal (.345, p. <.000) implica el rechazo de la hipótesis de normalidad de los datos, que exige la aplicación del Test de Mann-Whitney para identificar si las diferencias entre las medias por género son significativas.

La significancia de la prueba de Mann-Whitney indica que existe una significancia de medias en el comportamiento del denunciante (Sig .000) entre diferentes géneros, refutando la hipótesis nula de comportamientos similares. Así, podemos suponer que una hipótesis alternativa es que el comportamiento del denunciante es diferente para los géneros, siendo el promedio de las mujeres (4,77) superior al de los hombres (4,53), es decir, las mujeres tienen más probabilidades de denunciar que los hombres. Sin embargo, no es posible afirmar que la percepción de responsabilidad personal sea diferente para diferentes géneros (Sig .526), como se muestra en la Tabla 5.

Tabla 5 Observaciones y medias

Variables	Género	N	Pro-medio	Est. Dev.	U Mann-Whitney	Z	Sig.
Responsabilidad personal	Male	166	3.89	.517	10303,500	-.634	.526
	Female	129	4.02	.514			
Whistleblow	Male	166	4.53	.583	7683,500	-4.495	.000
	Female	129	4.77	.404			

Por lo tanto, los valores medios del comportamiento de los denunciados que son significativos solo para las mujeres muestran que hombres y mujeres tienen niveles similares de percepción de responsabilidad personal por informar hechos ilícitos o sospechosos, pero solo las mujeres tienen más probabilidades de denunciar, determinando el rechazo de la primera hipótesis.

Además, aplicamos análisis estadístico mediante regresión lineal múltiple. Los datos mostraron coeficientes seguros de multicolinealidad a través de estadísticas de VIF, pero deficientes en normalidad y heterocedasticidad. Si bien la normalidad es necesaria, el tamaño muestral suficientemente grande permite relajar la premisa (Brooks, 2008), mientras que la homocedasticidad se remedia con la aplicación de un modelo de regresión robusto, que permitió explicar el 15 por ciento de la conducta *whistleblower*, de acuerdo con la Tabla 6.

Tabla 6 Modelo de regresión

Determinantes de la denuncia de irregularidades	Coficiente (β)	P> t
Género femenino	.178	0.001
Titulación	-.087	0.225
Organización big-four	-.103	0.087

Nivel profesional	.044	0.551
Tiempo de profesión	-.003	0.568
Tiempo de organización	-.022	0.009
Responsabilidad personal	.163	0.012
Constante	4.086	0.000
F / Prob > F	5.45	0.000
R2	0.148	
VIF medio	1.26	
VIF max	1.75	

Los resultados del análisis estadístico revelan que el conjunto de variables analizadas explica el 15 por ciento de la conducta del denunciante ($F 5.45$, $p < .00$), siendo validadas las variables de género, tiempo en la organización y responsabilidad personal del individuo. A partir de este modelo se identifica que las características del género femenino ($\beta .178$, $p < .01$), menor tiempo de organización ($\beta -.022$, $p < .01$), y mayor responsabilidad personal ($\beta .163$, $p < .05$), influyen positivamente en las prácticas de reporte en las organizaciones, es decir, son características que influyen en una conducta de integridad, ética y cumplimiento.

A cerca de la influencia del género, los resultados corroboran la literatura (Ajayi et al., 2020; Brown et al., 2016; Kaptein, 2020; Nayir et al., 2018; Puni & Hilton, 2020) que atribuyó al género femenino una mayor propensión a denunciar situaciones sospechosas. Estos resultados nos permiten confirmar la primera hipótesis. No hay una razón clara para justificar el hecho de que las mujeres tengan una mayor intención de denunciar, pero otras evidencias vinculan al género masculino con el propósito de manejar una crisis y contener el daño (Dworkin & Bacus, 1998) además de la aversión a adoptar normas (Karatuna et al., 2016), lo que podría mitigar la intención de denuncia de irregularidades de los hombres.

El nivel educativo y profesional, el tiempo de profesión y la organización del empleo no demostraron capacidad estadística para explicar el comportamiento *whistleblower*. Fuera de contexto, el mayor nivel de titulación (Zhou et al., 2018) y la experiencia organizacional (Karatuna et al., 2016) podrían explicar parte de la intención del denunciante, lo que no sucedió en esta muestra de auditores y contables hispanoamericanos. Los resultados muestran que la decisión de denunciar o no es indiferente a la posición profesional que ocupan los individuos, en contraposición a la propuesta de Near y Miceli (1996), en la que este *status* superior en la organización revelaría una mayor responsabilidad en un determinado proceso y conducta. En cuanto a la condición de auditor vinculado a las grandes empresas auditoras – *Big-Four* –, los resultados tampoco muestran significación estadística, corroborando los hallazgos de Latan et al. (2018).

Solo el tiempo en la organización resultó ser significativo en el modelo, sin embargo, el significado de esta variable es contrario a la mayor propensión a reportar, ya que cuanto mayor es el tiempo en la organización, menor es la intención de reportar. Este resultado corrobora la literatura ya que el mayor tiempo en la profesión también muestra relaciones interpersonales más fuertes, apego a los colegas, reconocimiento de los riesgos de la denuncia, entre otros factores (Ajayi et al., 2020; Alleyne et al., 2017; Zhou et al., 2018).

Finalmente, el atributo cognitivo de la percepción de la responsabilidad personal corrobora los otros hallazgos empíricos en la literatura para varios otros contextos profesionales y regionales (Alleyne et al., 2017; Brody et al., 2020; Kaplan, 1995; Kaplan & Whitecotton, 2001; Mansor et al., 2020; Schultz et al., 1993). La prescripción de Kaplan y Whitecotton (2001) indica que el individuo percibe la denuncia de un acto sospechoso o ilícito como una conducta de su responsabilidad personal; cuanto mayor sea la percepción personal, mayor será la fuerza de la intención del denunciante. Estos resultados contribuyen a demostrar la

importancia de la participación de las mujeres en los equipos de trabajo, como pilar de la integridad y seguridad organizacional.

4.2 Análisis Cualitativa de las Creencias de los Denunciantes

El análisis del contenido de las respuestas abiertas permite un mejor conocimiento de las creencias de cada individuo, de forma voluntaria, trascendiendo la simple elección de valores predeterminados para una determinada situación, como ocurre en el análisis cuantitativo. La técnica de análisis de contenido permite una perspectiva fenomenológica para el análisis interpretativo de datos (Bardin, 2016).

Como se desarrolló en cuestiones abiertas y con respuesta no obligatoria, muchos encuestados no respondieron estas preguntas. Sin embargo, es de destacar que el porcentaje de mujeres que respondieron estas preguntas abiertas representa el 25 por ciento de la recolección, mientras que la muestra general estuvo compuesta por 44 por ciento de mujeres.

No tenemos evidencia de las razones que causaron este comportamiento, lo que denota divergencia de los resultados cuantitativos de que las mujeres tienen un comportamiento de reporte más fuerte, pero en el caso de un cuestionario de investigación, se restringieron a reportar lo mínimo, reforzando la inseguridad con los desafíos enfrentados en el entorno laboral (Cembranel et al., 2021; Hryniewicz & Vianna, 2018; Muniz & Veneroso, 2019; Proni & Proni, 2018).

En las preguntas sobre las ventajas y desventajas de realizar denuncias sobre posibles hechos ilícitos identificados en la organización, las respuestas presentaron argumentos relacionados con varios tipos de valores, como los morales, organizacionales y utilitarios. Los informes señalan como posibles ventajas la autoprotección, el mantenimiento de entornos éticos, la justicia, la transparencia y el compromiso con la organización, la reputación personal, el reconocimiento y la tranquilidad de no involucrarse en prácticas ilegales.

En el corte de respuestas de las mujeres, cabe destacar el refuerzo de los argumentos para realizar denuncias por ética y compromiso con la integridad. Es importante resaltar la narrativa de que la presentación de una denuncia tiene la ventaja de proteger a varias partes involucradas en la organización, como los clientes de la empresa, evitar multas, regularizar las faltas y evitar que continúen, y a la propia empresa, como lo ejemplifica los siguientes informes.

E35: Proteger la fuente de mi ingreso, ser congruentes con principios de honestidad y no volverse cómplice del cohecho

E92: Es la conducta adecuada, las ventajas pueden ser: evitar que continúe la ilegalidad, evitar que otras personas resulten perjudicadas, investigar los hechos y responsabilizar a los responsables.

E131: Lealtad con el patrón y compañeros de trabajo

E192: Por los valores de la empresa y la cultura organizacional

E262: Por lealtad, congruencia con principios de honestidad, proteger mi fuente de trabajo

Además de la importancia de los valores éticos y morales, las mujeres muestran una mayor preocupación por la sostenibilidad de la empresa y el sistema en el que se involucra, la preocupación de que la organización con la que trabaja continuará. Estos valores enfocados a la sustentabilidad del sistema corroboran los indicios que atribuyen mayor importancia a los rasgos de empatía y generosidad, en atención a las necesidades de las diferentes partes involucradas (Eagly et al., 2003; Quintana-García et al., 2018; Zaid et al., 2020).

El compromiso con la empresa es importante para la organización porque evita pérdidas por desvíos o multas por parte de los reguladores, desgaste de la imagen de la empresa con

noticias de fraude, lo que redundaría en una mayor seguridad para el empleo de los compañeros de trabajo y para la comunidad local que depende de impuestos. Este punto de vista puede basarse en la experiencia de mujeres que tienden a dividirse en múltiples funciones y tareas (Puccini et al., 2015).

Por otro lado, las mujeres perciben con más fuerza los riesgos profesionales y ambientales como desventajas, entre las cuales, la posibilidad de sufrir persecuciones y represalias, lesionar el clima laboral y la falta de confianza de sus compañeros, como se ejemplifica en los siguientes informes.

E71: Se involucra en una investigación. Miedo a que los demás compañeros te señalen como poco solidario

E122: Desconfianza, Incertidumbre en la conducción del proceso.

E255: Que alguien tome venganza y cree un mal clima laboral

A diferencia de los hombres, cuya mayor desventaja percibida es la pérdida de un empleo debido a represalias, las mujeres reportan desventajas relacionadas con el clima con sus colegas y otros empleados que pueden ver la actitud de informar como poco ética. Esto puede estar relacionado con una mayor percepción de estabilidad laboral, propia de culturas que valoran el entorno laboral y su colectivismo (Park & Blenkinsopp, 2009). Las desventajas señaladas por las mujeres se refieren a las dificultades a las que se enfrentan en el entorno laboral, como la necesidad constante de aprobación, presión y prejuicio (Hryniewicz & Vianna, 2018; Muniz & Veneroso, 2019).

La apreciación del ambiente organizacional es reforzada masivamente por las mujeres al señalar individuos y unidades que incentivarían las denuncias que se presenten, todo ello restringido al ambiente interno de la empresa, pero sin restringir la indicación de que las denuncias pueden beneficiar a la sociedad en su conjunto, corroborando las creencias de Puccini et al. (2015). Los informes señalan como principales puntos de denuncia a los sectores de cumplimiento, ombudsman, alta dirección, control interno y, en algunos casos, alta dirección, para lo cual las mujeres demuestran mayor alineación al estilo transformacional cuya denuncia tiene el poder de revisar conductas y procesos (Abelha et al., 2018; Hoyt, 2010). Hombres y mujeres señalados como personas que no valoran las denuncias, en patrones similares para todos los encuestados, restringiendo a los infractores, a sus amigos y a los beneficiarios directos o indirectos por actos irregulares.

Las preguntas también versaron sobre factores que facilitarían o dificultarían la presentación de denuncias. Si bien el grupo que contiene las respuestas masculinas también presentó factores relacionados con la gobernabilidad y los incentivos, las mujeres reforzaron la necesidad de mecanismos y condiciones seguros para presentar denuncias. Este enfoque en los mecanismos puede basarse en el conjunto de habilidades que las mujeres desarrollan previamente para emplear en entornos de conflicto (Hryniewicz & Vianna, 2018; Muniz & Veneroso, 2019), que pueden minimizar la necesidad de procesos de gobernanza establecidos.

Estos informes demuestran que por mucho que se valore el entorno organizacional, las mujeres carecen de las condiciones mínimas para operativizar sus actividades laborales, como se ejemplifica en algunos informes.

E53: Tener el canal adecuado para hacerlo y la certeza del hecho

E288: Un canal seguro de reporte, que no te responsabilice en la investigación y la seguridad que todo lo que se reporta se investiga sin importar las personas involucradas

Las mayores dificultades para hombres y mujeres para presentar una denuncia son la obtención de hechos que indiquen la materialidad de las irregularidades y la implicación de otras personas. La falta de certeza o evidencia sobre el hecho limita al individuo a conocer la situación, que, sin la seguridad necesaria, el individuo no informa a la gerencia. Además, las

personas señalan como dificultades la posibilidad de un conflicto de intereses por la dificultad de percibir el alcance de los hechos, de saber si el titular que recibirá la denuncia está involucrado activamente en el hecho o por omisión. Estos son los problemas ocasionados por la ausencia de controles suficientes para garantizar la seguridad del empleado en la realización de los procedimientos previstos en manuales y códigos deontológicos, así como la falta de procedimientos y mecanismos tecnológicos que puedan asegurar la materialidad de los hechos observados.

5. Consideraciones e Implicaciones

El artículo presentó una verificación empírica sobre la influencia del género femenino en el comportamiento del denunciante, abordando un corte geográfico relevante a nivel mundial y con una cultura similar - auditores de países hispanoamericanos. La muestra aplicó pruebas estadísticas robustas para asegurar la confianza en los resultados cuantitativos, que revelaron que las mujeres tienen un mayor nivel de integridad y compromiso con la organización, manifestado por la mayor propensión a presentar denuncias. Estos resultados fueron comparados al relevar las narrativas y argumentos presentados por las mujeres por sus creencias personales, demostrando los fundamentos sociológicos que promueven un mayor comportamiento denunciante entre ellas.

La conducta del denunciante, principal mecanismo de detección de fraude en las organizaciones presentó una explicación ante el género femenino, el menor tiempo de organización y la mayor percepción de responsabilidad personal sobre la actitud de denuncia. Los resultados mostraron que hombres y mujeres tienen una percepción similar de responsabilidad, sin embargo, se destaca la propensión positiva y significativa de las mujeres a denunciar.

Las narrativas femeninas revelan que la mayor propensión a denunciar está relacionada con argumentos que atribuyen mayor responsabilidad social a la comunidad donde se inserta la empresa. Este compromiso se basa principalmente en la sostenibilidad de la empresa que garantiza su empleo, pero también con sus clientes y la comunidad local, que consume sus productos y servicios, con los puestos de trabajo e impuestos que genera la organización. Por otro lado, las mujeres están muy preocupadas por el entorno laboral, cuya denuncia puede generar conflictos e inseguridad, las principales desventajas que perciben. Las mujeres también se centran en los mecanismos y las condiciones seguras para facilitar la presentación de las denuncias, lo que revela la importancia de una garantía mínima de seguridad, mientras que los hombres indican la gobernanza y los incentivos para promover la presentación de denuncias.

Estos hallazgos presentan contribuciones teóricas y prácticas. En el campo teórico para el refuerzo y oposición de relaciones teóricas ya discutidas en la literatura, como la validación de las relaciones significativas del género femenino, la percepción de responsabilidad personal y los efectos negativos de más tiempo en la organización, en el contexto cultural y geográfico hispanoamericano. Estas mismas características culturales implican el rechazo de los efectos de otras variables señaladas en la literatura, como el tiempo de profesión, la formación académica, el nivel funcional y el tipo de organización. Estas son evidencias regionales identificadas, hasta ahora no presentadas en la literatura whistleblow y que pueden ayudar en la comprensión de otras relaciones.

La investigación, al profundizar en el acercamiento a la discusión cualitativa, aporta evidencia de otras variables que pueden ayudar a explicar la conducta de denuncia, como el compromiso y la responsabilidad con la organización, con la comunidad y con todos los que de alguna manera dependen de la organización. Informar sobre una presunta irregularidad se considera una "medicina amarga" para evitar mayores daños a la organización y, por lo tanto, garantizar su sostenibilidad. Los mecanismos y condiciones de las denuncias se revelan como un factor importante, dado que trascienden la existencia de canales de denuncia anónimos - ya conocidos en la literatura -, que evitan la exposición del denunciante y los conflictos

resultantes. Las condiciones básicas requeridas atribuyen la necesidad de mecanismos que aseguren evidencia de materialidad y autoría de irregularidades, que puedan ser operacionales mediante tecnologías robustas.

El ámbito profesional también puede apropiarse de los beneficios generados en la investigación. Los resultados amplían el conocimiento sobre el tema al ayudar a comprender las influencias que tienen los individuos para realizar una denuncia (Latan et al., 2019), en el ámbito hispanoamericano, especialmente la fuerza del género femenino. Estos resultados pueden contribuir a demostrar la importancia de la participación de las mujeres en los equipos de trabajo, como pilar de integridad y aseguramiento organizacional. La mujer de la muestra de cultura hispana demostró alta responsabilidad social, más fuerte que en otras muestras al captar la capacidad explicativa de otras variables reconocidas en la literatura.

La evidencia demuestra la necesidad de que las organizaciones inviertan en tecnologías para asegurar el cumplimiento de sus actividades. La evidencia indica la necesidad de garantizar el anonimato y la seguridad del denunciante mediante la puesta en funcionamiento de los canales, manuales y reglamentos de denuncia de irregularidades a la alta dirección. Los individuos de la muestra, especialmente las mujeres, manifestaron su compromiso con la integridad y el cumplimiento, sin embargo, presentaron condiciones y factores necesarios que pueden influir en su comportamiento de denuncia de manera más efectiva.

Reconocemos la existencia de limitaciones y debilidades en la investigación, como la restricción de encuestados de algunos países, que pueden omitir influencias relevantes de algunas subculturas regionales. Esta debilidad también sirve como indicio de futuras investigaciones para ampliar investigaciones similares en cada país involucrado en la región hispanoamericana, así como la modelización de los factores señalados en las narrativas para su transposición a la encuesta y, en consecuencia, al análisis cuantitativo en un grupo de muestra grande.

La aplicación de investigaciones con datos de cuestionarios respondidos por los entrevistados presenta el riesgo inherente de influencias del sesgo de deseabilidad social, incluso si se aplica siguiendo preceptos éticos, reversión de variables, anonimización, entre otros. La ampliación de la muestra permite corroborar o refutar los resultados, haciendo más confiable la evidencia presentada.

Referencias

- Abelha, D. M., Carneiro, P. C. D. C., & Cavazotte, F. D. S. C. N. (2018). Liderança transformacional e satisfação no trabalho: avaliando a influência de fatores do contexto organizacional e características individuais. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 20(4), 516-532.
- ACFE. (2020). *Report to the nations on occupation fraud and abuse*. Association of Certified Fraud Examiners.
- Ajayi, O. S., Edewusi, D. G., Oladeji, F. O., Ishola, O. T., & Ajisekola, A. C. (2020). The effects of retaliation on whistleblowing intentions in China banking industry. *Journal of Accounting and Organizational Change*, 16(2), 215–235.
- Ajzen, I. (2016). Constructing a theory of planned behavior questionnaire. Retrieved from <http://people.umass.edu/ajzen/pdf/tpb.measurement.pdf>
- Alleyne, P., Charles-Soverall, W., Broome, T., & Pierce, A. (2017). Perceptions, predictors and consequences of whistleblowing among accounting employees in Barbados. *Meditari Accountancy Research*, 25(2), 241-267.

- Alleyne, P., Haniffa, R., & Hudaib, M. (2019). Does group cohesion moderate auditors' whistleblowing intentions?. *Journal of International Accounting, Auditing and Taxation*, 34, 69-90.
- Alleyne, P., Hudaib, M., & Pike, R. (2013). Towards a conceptual model of whistle-blowing intentions among external auditors. *The British Accounting Review*, 45(1), 10-23.
- Alvarez, S. E. (2014). Engajamentos ambivalentes, efeitos paradoxais: movimentos feminista e de mulheres na América Latina e/em/contra o desenvolvimento. *Revista Feminismos*, 2(1).
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70.
- Boulouta, I. (2013). Hidden connections: The link between board gender diversity and corporate social performance. *Journal of Business Ethics*, 113(2), 185-197.
- Brislin, R. (2002). Encouraging Depth Rather than Surface Processing about Cultural Differences Through Critical Incidents and Role Plays. *Online Readings in Psychology and Culture*, 7(1), 1–18.
- Brody, R. G., Gupta, G., & White, T. (2020). Whistleblowing in India: evidence from accounting students and professionals. *International Journal of Accounting and Information Management*, 28(1), 126–146.
- Brooks, C. (2008). *Introductory econometrics for finance*. Cambridge university press.
- Brown, J. O., Hays, J., & Stuebs, M. T. (2016). Modeling accountant whistleblowing intentions: Applying the theory of planned behavior and the fraud triangle. *Accounting and the Public Interest*, 16(1), 28–56.
- Butz, C. E., & Lewis, P. V. (1996). Correlation of gender-related values of independence and relationship and leadership orientation. *Journal of Business Ethics*, 15(11), 1141-1149.
- Cembranel, P., Floriano, L., & Cardoso, J. (2020). Mulheres em Cargos de Liderança e os seus Desafios no Mercado de Trabalho. *Revista de Ciências da Administração*, 22(57).
- Chen, C. C., Meindl, J. R., & Hunt, R. G. (1997). Testing the effects of vertical and horizontal collectivism: A study of reward allocation preferences in China. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 28(1), 44-70.
- Doe, R., Landrum, B. A., Barclay, E. J., & Carona, K. M. (2020). Normative Motivation in Whistleblowing Decision Making. *Journal of Organizational Psychology*, 20(4), 23-29.
- Dworkin, T. M., & Baucus, M. S. (1998). Internal vs. external whistleblowers: A comparison of whistleblowing processes. *Journal of business ethics*, 17(12), 1281-1298.
- Eagly, A.H., Johannesen-Schmidt, M.C., Van Engen, M.L., 2003. Transformational, transactional, and laissez-faire leadership styles: a meta-analysis comparing women and men. *Psychol. Bull.*, 4, 569.
- Eide, E., Rubin, P. H., & Shepherd, J. M. (2006). Economics of crime. *Foundations and Trends® in Microeconomics*, 2(3), 205-279.
- Galvão, A., Mendes, L., Marques, C., & Mascarenhas, C. (2019). Factors influencing students' corporate social responsibility orientation in higher education. *Journal of cleaner production*, 215, 290-304.
- Gilligan, C. (1977). In a different voice: Women's conceptions of self and of morality. *Harvard educational review*, 47(4), 481-517.

- Gonçalves, T., Gaio, C., & Santos, T. (2019). Mulheres no Board: Elas gerem resultados? Evidência empírica das empresas europeias cotadas. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 21(3), 582-597.
- Gulzar, M. A., Cherian, J., Hwang, J., Jiang, Y., & Sial, M. S. (2019). The impact of board gender diversity and foreign institutional investors on the corporate social responsibility (CSR) engagement of Chinese listed companies. *Sustainability*, 11(2), 307.
- Gundlach, M. J., Douglas, S. C., & Martinko, M. J. (2003). The decision to blow the whistle: A social information processing framework. *Academy of management Review*, 28(1), 107-123.
- Guthrie, C. P., & Taylor, E. Z. (2017). Whistleblowing on Fraud for Pay: Can I Trust You?. *Journal of Forensic Accounting Research*, 2(1), A1-A19.
- Haro-de-rosario, A., Gálvez-rodríguez, M. D. M., Sáez-martín, A., & Caba-pérez, C. (2017). El Rol del Consejo de Administración en la Ética Empresarial en Países de Latinoamérica. *Revista de Administração de Empresas*, 57(5), 426-438.
- Hofstede, G., Hofstede, G. J., & Minkov, M. (2010). *Cultures and organizations: software of the mind*. McGrawHill.
- Hoyt, C. L. (2010). Women, men, and leadership: Exploring the gender gap at the top. *Social and Personality Psychology Compass*, 4(7), 484-498.
- Hryniewicz, L. G. C., & Vianna, M. A. (2018). Women and leadership: obstacles and gender expectations in managerial positions. *Cadernos EBAPE. BR*, 16(3), 331-344.
- Kaplan, S. E. (1995). An examination of auditors' reporting intentions upon discovery of procedures prematurely signed-off. *Auditing*, 14(2), 90.
- Kaplan, S. E., & Whitecotton, S. M. (2001). An examination of auditors' reporting intentions when another auditor is offered client employment. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 20(1), 45-63.
- Kaptein, M. (2020). How Much You See Is How You Respond: The Curvilinear Relationship Between the Frequency of Observed Unethical Behavior and The Whistleblowing Intention. *Journal of Business Ethics*, 0123456789.
- Karatuna, I., Basol, O., & Aytac, S. (2016). *The Whistleblowing Intentions of Turkish Employees*. *European Journal of Business and Management*, 8(33), 111–122.
- Latan, H., Jabbour, C. J. C., & de Sousa Jabbour, A. B. L. (2019). 'Whistleblowing triangle': Framework and empirical evidence. *Journal of Business Ethics*, 160(1), 189-204.
- Leung, K., Bond, M. H., & Schwartz, S. H. (1995). How to explain cross-cultural differences: Values, valences, and expectancies. *Asian Journal of Psychology*, 1(2), 70-75.
- Lu, L. C., Rose, G. M., & Blodgett, J. G. (1999). The effects of cultural dimensions on ethical decision making in marketing: An exploratory study. *Journal of business Ethics*, 18(1), 91-105.
- Magro, C. B. D., & Cunha, P. R. (2017). Red flags na Detecção de Fraudes em Cooperativas de Crédito: Percepção dos Auditores Internos. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 19(65), 469-491.
- Mansor, T. M., Ariff, A.M., & Hashim, H. A. (2020). Whistleblowing by auditors: the role of professional commitment and independence commitment. *Managerial Auditing Journal*, 35(8), 1033–1055.
- Mason, E. S., & Mudrack, P. E. (1996). Gender and ethical orientation: A test of gender and occupational socialization theories. *Journal of Business Ethics*, 15(6), 599-604.

- Mesmer-Magnus, J. R., & Viswesvaran, C. (2005). Whistleblowing in organizations: An examination of correlates of whistleblowing intentions, actions, and retaliation. *Journal of Business Ethics*, 62(3), 277-297.
- Miceli, M. P., Dozier, J. B., & Near, J. P. (1991). Blowing the whistle on data fudging: A controlled field experiment 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 21(4), 271-295.
- Miceli, M. P., Near, J. P., & Dworkin, T. M. (2008). *Whistle-blowing in organizations*. Psychology Press.
- Muniz, J. O., & Veneroso, C. Z. (2019). Diferenciais de Participação Laboral e Rendimento por Gênero e Classes de Renda: uma Investigação sobre o Ônus da Maternidade no Brasil. *Dados*, 62(1).
- Nayir, D. Z., Rehg, M. T., & Asa, Y. (2018). Influence of ethical position on whistleblowing behaviour: Do preferred channels in private and public sectors differ? *Journal of Business Ethics*, 149(1), 147-167.
- Near, J. P., & Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of management*, 22(3), 507-526.
- Önder, M. E., Akçil, U., & Cemaloğlu, N. (2019). The relationship between teachers' organizational commitment, job satisfaction and whistleblowing. *Sustainability*, 11(21).
- Orlando, M. D. (2012). Socialization: Psychological affect on gender conflict within the American workplace. *International Journal of Arts & Sciences*, 5(6), 321-328.
- Park, H., & Blenkinsopp, J. (2009). Whistleblowing as planned behavior - a survey of South Korean police officers. *Journal of Business Ethics*, 85, 545-556.
- Park, H., Blenkinsopp, J., Oktem, M. K., & Omurgonulsen, U. (2008). Cultural orientation and attitudes toward different forms of whistleblowing. *Journal of Business Ethics*, 82(4), 929-939.
- Proni, T. T. D. R. W., & Proni, M. W. (2018). Discriminação de gênero em grandes empresas no Brasil. *Revista Estudos Feministas*, 26(1).
- Puccini, B. C., Aron, M. L., & Santiago, E. B. (2015). Working mother: roles, identity, political consciousness and democracy. *Revista Psicologia Política*, 15(34), 587-597.
- Puni, A., & Hilton, S. K. (2020). Power distance culture and whistleblowing intentions: the moderating effect of gender. *International Journal of Ethics and Systems*, 36(2), 217-234.
- Quintana-García, C., Marchante-Lara, M., Benavides, C.G., (2018). Social responsibility and total quality in the hospitality industry: does gender matter? *J. Sustain. Tourism*, 26(5), 722e739.
- Rachagan, S., & Kuppusamy, K. (2013). Encouraging whistle blowing to improve corporate governance? A Malaysian initiative. *Journal of business ethics*, 115(2), 367-382.
- Schultz, J. J., Johnson, D. A., Morris, D., & Dyrnes, S. (1993). An investigation of the reporting of questionable acts in an international setting. *Journal of Accounting Research*, 31, 75-103.
- Shawver, T. J. & Clements, L. H. (2007). The intention of accounting students to whistle-blow in situations of questionable ethical dilemmas. *Research on Professional Responsibility and Ethics in Accounting*, 11, 177-191.
- Vandekerckhove, W., & Phillips, A. (2019). Whistleblowing as a protracted process: A study of UK whistleblower journeys. *Journal of Business Ethics*, 159(1), 201-219.

- Verschuuren, P. (2020). Whistleblowing determinants and the effectiveness of reporting channels in the international sports sector. *Sport Management Review*, 23(1), 142–154.
- Yin, R. K. (1994). *Case study research, applied social research methods series*. Publications S, ed. Beverly Hills.
- Zaid, M. A., Wang, M., Adib, M., Sahyouni, A., & Abuhijleh, S. T. (2020). Boardroom nationality and gender diversity: Implications for corporate sustainability performance. *Journal of Cleaner Production*, 251, 119652.
- Zhang, J., Chiu, R., & Wei, L. Q. (2009). On whistleblowing judgment and intention: The roles of positive mood and organizational ethical culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24(7), 627-649.
- Zhou, L., Liu, Y., Chen, Z., & Zhao, S. (2018). Psychological mechanisms linking ethical climate to employee whistle-blowing intention. *Journal of Managerial Psychology*, 33(2), 196–213.