

Artículo: Original

Corporate evaluation and compensation and earnings management in mexican companies**Evaluación y compensación corporativa y earnings management en empresas mexicanas**

¹Brenda Midhely García Ortiz , ²Aide Getsemani Cruz Villegas , ³Sergio Demetrio Polo Jiménez 
, ⁴Juan Antonio González Sierra .

¹Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, México

²Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, México

³Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, México

⁴Universidad Autónoma del Estado de Hidalgo, Pachuca, México

***Autor de correspondencia:** Aide Getsemani Cruz Villegas 

Enviado: 10-05-2026

Revisado: 12-08-2026

Aceptado: 10-09-2026

Publicado: 09-10-2026

Como citar:

García Ortiz, B. M., Cruz Villegas, A. G., Polo Jiménez, S. D., & González Sierra, J. A. (2026). Evaluación y compensación corporativa y earnings management en empresas mexicanas. *Sapiens Management Journal*, 3(4), 1-25. <https://doi.org/10.71068/SMJ00116>

ABSTRACT

This study examined the association between formal corporate evaluation and compensation practices (INDEX_EC) and the magnitude of earnings management (LNABSADD) among Mexican firms in 2015–2024. The quantitative, longitudinal, correlational, non-experimental sample comprised 31 nonfinancial listed firms and 310 firm-year observations for LNABSADD, of which 309 had valid INDEX_EC data. Discretionary accruals were estimated using a pooled Modified Jones regression, converted to absolute values, and natural-log transformed. INDEX_EC was constructed from 14 equally weighted binary items. Descriptive statistics, Pearson correlation, and multiple regression with firm-size, profitability, region, industry, and year controls were supplemented with standard errors clustered by firm. The mean INDEX_EC was 0.8215; its correlation with LNABSADD was weak and nonsignificant ($r = 0.063$; $p = 0.271$). The INDEX_EC coefficient was $B = 0.588$ ($\beta = 0.069$; conventional $p = 0.133$; firm-clustered $p = 0.266$). Region was significant with conventional errors ($p = 0.004$) but not with clustered errors ($p = 0.083$), whereas firm size had the largest standardized coefficient ($\beta = 0.692$). The hypothesized significant association was not supported. Findings are limited by the continuous-disclosure sample and by the pooled estimation of discretionary accruals; no causal inference is warranted.

Keywords: corporate governance; Evaluation and Compensation; earnings management; discretionary accruals; Mexico

RESUMEN

El objetivo fue analizar la asociación entre la formalización de la evaluación y compensación corporativa (INDEX_EC) y la magnitud del earnings management (LNABSADD) en empresas mexicanas durante 2015–2024. Se realizó un estudio cuantitativo, longitudinal, correlacional y no experimental con 31 emisoras no financieras y 310 observaciones empresa-año de LNABSADD; 309 tuvieron INDEX_EC válido. Los devengos discrecionales se aproximaron mediante el modelo de Jones Modificado, estimado con una regresión agrupada, y se expresaron en valor absoluto y logaritmo natural. INDEX_EC se obtuvo de 14 prácticas dicotómicas con igual ponderación. Se aplicaron estadísticos descriptivos, correlación de Pearson y regresión múltiple con controles por tamaño, rentabilidad, región, sector y año; la inferencia principal se contrastó con errores estándar

agrupados por empresa. INDEX_EC registró una media de .8215 y su correlación con LNABSADD fue débil y no significativa ($r=.063$; $p=.271$). El coeficiente del índice fue $B=.588$ ($\beta=.069$; $p=.133$ en el modelo convencional y $p=.266$ con agrupación por empresa). La región fue significativa en la estimación convencional ($p=.004$), pero no con errores agrupados ($p=.083$); el tamaño mostró la asociación ajustada más intensa ($\beta=.692$). La hipótesis de asociación significativa no recibió respaldo bajo esta especificación. Los resultados se circunscriben a empresas con divulgación continua y a una medida de devengos dependiente de estimación agrupada; no permiten establecer causalidad.

Palabras clave: gobierno corporativo; Evaluación y Compensación; earnings management; devengos discrecionales; México

INTRODUCCIÓN

La información financiera no se limita a depender de las normas contables, pues también influyen los incentivos de quienes toman decisiones, preparan los estados financieros y supervisan su elaboración; en ese punto, la evaluación y la compensación directiva tienen una posición particular dentro del gobierno corporativo, ya que pueden acercar los intereses de administradores y propietarios, aunque también pueden introducir presión cuando parte de la recompensa depende de metas contables de corto plazo. La teoría de agencia permite explicar esa tensión y ha servido de base para estudiar la relación entre incentivos ejecutivos y earnings management (1,2).

La evidencia empírica no presenta una relación uniforme. Cheng y Warfield (3) y Bergstresser y Philippon (4), entre otros, encontraron conexiones entre ciertos bonos, opciones o incentivos accionarios y las decisiones de reporte. Pero esa conexión cambia cuando se toma en cuenta la supervisión del consejo, los comités especiales o la estructura del contrato (5). Esta distinción resulta relevante para el presente estudio. Tener reglas formales para evaluar y pagar a los directivos no significa que esas reglas limiten la discrecionalidad contable.

En América Latina, el debate tiene un enfoque diferente por la forma en que está concentrada la propiedad, la existencia de accionistas que controlan las empresas y las diferencias en cómo se protege a los inversores. Estas situaciones alteran el entorno en el que operan los sistemas de gobierno corporativo. Sáenz González y García-Meca (6) demuestran que, en empresas latinoamericanas, la eficacia de estos sistemas depende tanto del marco institucional como de las características internas de las compañías. Por eso, en México no es recomendable trasladar sin más los resultados obtenidos en mercados anglosajones. Es mejor observar cómo funcionan los mecanismos de evaluación y compensación dentro del contexto propio de las empresas analizadas.

En este contexto, el estudio analiza la relación entre INDEX_EC con LNABSADD en empresas mexicanas entre 2015 y 2024. La base de datos incluye 310 observaciones empresa-año para LNABSADD y 309 observaciones válidas para INDEX_EC. Además de examinar la relación entre ambas variables, el modelo también considera el tamaño de la empresa, su rentabilidad, la región, el sector y el año. El propósito no es establecer un efecto causal de la compensación, sino examinar si el nivel formal del mecanismo está asociado estadísticamente con la magnitud de los devengos discrecionales.

Este trabajo aporta evidencia reciente y longitudinal sobre México respecto a un aspecto del gobierno corporativo que muchas veces pasa desapercibido frente al consejo de administración o al comité de auditoría. Su contribución también radica en distinguir dos ideas que a menudo se confunden: que una práctica existe y que sea efectiva. Esta diferencia se analiza teniendo en cuenta diferencias en tamaño, región, sector y periodo. Las secciones siguientes explican el fundamento teórico, detallan la metodología y presentan los resultados antes de discutir sus implicaciones.

El objetivo general de esta investigación es analizar la relación estadística entre el nivel de Evaluación y Compensación (INDEX_EC) y la magnitud del earnings management (LNABSADD) en empresas mexicanas durante 2015–2024, considerando las variables de control incluidas en el modelo.

REVISIÓN DE LA LITERATURA

Evaluación y compensación como mecanismo de gobierno corporativo

La evaluación del desempeño y la compensación directiva son herramientas que utiliza el gobierno corporativo para acercar las decisiones de los administradores a los intereses de los accionistas. La teoría de agencia comienza con un problema que ocurre cuando la propiedad y el control están separados. En este escenario, las partes tienen información diferente y sus objetivos no siempre coinciden (1). Por eso, los contratos y la supervisión tratan de reducir esa diferencia. La compensación no solo depende de la cantidad que se paga, sino también de los criterios que se usan para definirla, ya que estos muestran qué resultados son importantes.

El vínculo con la gestión de los resultados se hace más claro cuando la remuneración depende de cifras contables o del valor de las acciones. Healy (2) demostró que los sistemas de bonos pueden afectar las decisiones contables. Estudios posteriores revelaron una visión más diversa, indicando que los efectos dependen de los límites del contrato, de cómo se paga y del grado de libertad disponible (7,8). Así, un sistema diseñado para intereses alineados puede generar incentivos a corto plazo si la recompensa está muy ligada a ciertos objetivos.

Con los años, el análisis no se concentró solo en los incentivos. Comenzó a considerar también el entorno de gobierno que rodea a estos mecanismos. Cheng y Warfield (3) y Bergstresser y Philippon (4) estudiaron, desde perspectivas diferentes, la sensibilidad de los incentivos accionarios y las decisiones de reporte. En conjunto, estos estudios cambiaron la pregunta de si existía compensación variable a cuestiones más específicas: qué se evalúa, cómo se recompensa y quién se encarga de supervisar el cumplimiento de los objetivos.

Investigaciones recientes amplían esta perspectiva al considerar las características de los contratos y del entorno de supervisión. Hrazdil et al. (9) documentaron una asociación entre la aversión al riesgo de los directivos y la composición de su remuneración, mientras que Li et al. (10) identificaron una relación negativa entre la compensación anormal de los directores ejecutivos y el earnings management en empresas estadounidenses. Estos resultados refuerzan la necesidad de distinguir entre la existencia formal de mecanismos de evaluación y compensación y el diseño específico de los incentivos.

Evidencia empírica sobre incentivos y earnings management

Los estudios internacionales muestran resultados que varían según el tipo de incentivo y el entorno en el que se aplican. En Estados Unidos, Cheng y Warfield (3) y Bergstresser y Philippon (4) encontraron que ciertos incentivos en acciones o opciones están relacionados con una mayor discrecionalidad en los informes financieros. Sin embargo, esta relación no se da de forma aislada. El sistema de control también es importante. Laux y Laux (5) demostraron que la compensación y la supervisión pueden ajustarse juntas. En estas condiciones, es difícil atribuir el comportamiento observado a un solo factor del gobierno corporativo.

La evidencia reciente tampoco presenta resultados uniformes. Leal et al. (11), con información de empresas brasileñas, no identificaron una relación estadísticamente significativa entre compensación ejecutiva y earnings management. En contraste, Mansoori y Al-Abdallah (12) examinaron cómo los mecanismos de gobierno corporativo intervienen en la relación entre remuneración gerencial y gestión real de resultados en empresas iraníes. Por su parte, Sharma et al. (13) estudiaron conjuntamente remuneración, poder ejecutivo y prácticas de earnings management en empresas de la India. Estas investigaciones muestran que la asociación observada puede depender de la medición de la compensación, del tipo de gestión de resultados y del contexto institucional; por tanto, sus hallazgos no deben extrapolarse automáticamente a las empresas mexicanas.

La diversidad de resultados también se ve en otros países. Estudios realizados en Europa, Australia y economías emergentes muestran que salarios fijos, bonos, opciones y otros incentivos no siempre generan respuestas similares. Esto se debe a diferencias en la concentración de la propiedad, en la supervisión y en el desarrollo institucional. Por tanto, la literatura examina cómo los diseños contractuales y las condiciones de gobierno corporativo se asocian con las prácticas de earnings management.

La evidencia reciente distingue entre la existencia formal de políticas de compensación y su estructura contractual. Dias et al. (14) encuentran asociaciones diferenciadas entre remuneración fija y variable y los devengos discrecionales en empresas portuguesas; Bartov et al. (15) examinan cómo la convexidad de la compensación del director general se relaciona con las estrategias para alcanzar expectativas de resultados. Putra et al. (16) estudian conjuntamente la remuneración del consejo y el comité de remuneraciones en un sistema de gobierno corporativo de dos niveles.

La calidad de los mecanismos de supervisión también es relevante para comprender la gestión de resultados. Nguyen et al. (17) analizan un índice integral de gobierno corporativo y distintas medidas de earnings management en empresas vietnamitas; Hsu et al. (18) examinan el papel del consejero independiente principal. Doan (19) considera los cambios regulatorios y la estructura de propiedad, mientras que Huang et al. (20) estudian la intervención bancaria ante incumplimientos de cláusulas de deuda. Estas investigaciones aportan contextos comparativos, sin implicar que sus asociaciones sean directamente extrapolables a la muestra mexicana.

Asimismo, Bedeir (21) aborda la diversidad de género en los consejos y las diferencias entre remuneraciones basadas en desempeño y en instrumentos de capital. En conjunto, estos trabajos

sugieren que un índice de cumplimiento formal como INDEX_EC no necesariamente capta el diseño, la intensidad ni la eficacia de los incentivos ejecutivos.

La Tabla 1 muestra estudios que ilustran la evolución de este tema. Se incluyen trabajos iniciales sobre incentivos contractuales y trabajos posteriores en los que la supervisión y el contexto institucional son más importantes. En lugar de anticipar una asociación uniforme, la evidencia sugiere analizar conjuntamente la forma de remuneración, la métrica de desempeño, el horizonte temporal y los controles de gobierno.

Tabla 1

Síntesis de evidencia empírica sobre evaluación, compensación y earnings management

Autor (cita Vancouver)	Contexto	Enfoque	Aporte para la relación EC-EM
Healy (2)	EE. UU.	Bonos contables	Los niveles del bono pueden afectar las decisiones sobre devengos.
Gaver et al. (7)	EE. UU.	Planes de bonos	Se observan patrones que coinciden con una suavización de resultados y respuestas contractuales que no son automáticas.
Holthausen et al. (8)	EE. UU.	Bonos ejecutivos	La discrecionalidad varía según los límites y la estructura del plan de compensación.
Core et al. (22)	EE. UU.	Gobierno y CEO	Un gobierno débil se asocia con una mayor compensación ejecutiva.
Cheng & Warfield (3)	EE. UU.	Incentivos accionarios	Una mayor sensibilidad a los precios de las acciones está relacionada con decisiones de reporte financiero.
Burns & Kedia (23)	EE. UU.	Opciones	Algunos incentivos están vinculados a una mayor probabilidad de distorsión contable.
Bergstresser & Philippon (4)	EE. UU.	Compensación CEO	Una mayor exposición al precio de la acción se relaciona con uso de devengos discrecionales.
Cornett et al. (24,25)	EE. UU.	Supervisión	Los mecanismos de gobierno pueden limitar los efectos oportunistas de los incentivos.

Autor (cita Vancouver)	Contexto	Enfoque	Aporte para la relación EC–EM
Laux & Laux (5)	EE. UU.	Compensación y consejo	La compensación y la supervisión deben analizarse juntas.
Sáenz González & García-Meca (6)	Latinoamérica	Gobierno corporativo	El impacto de los mecanismos de gobierno depende del contexto institucional.

Nota. Síntesis de estudios representativos; los datos bibliográficos completos se conservan en la sección de referencias

Contexto latinoamericano, vacío de investigación e hipótesis

Transferir esta evidencia directamente a América Latina puede esconder diferencias importantes. En gran parte de América Latina, las estructuras de propiedad concentrada y los grupos controladores son comunes. Al mismo tiempo, la protección a inversionistas y los mecanismos de vigilancia tienen rasgos diferentes a los mercados anglosajones. Sáenz González y García-Meca (6) descubrió que la capacidad del gobierno corporativo para limitar la gestión de ganancias en empresas latinoamericanas depende de condiciones internas e institucionales. Por eso, un alto nivel de cumplimiento formal no garantiza un efecto equivalente entre países o empresas.

En México, hay mucho interés en consejos de administración, comités de auditoría y calidad de auditoría. Sin embargo, la evaluación y compensación ha recibido menos atención como mecanismo frente al manejo de ganancias, lo que orienta este estudio. El índice INDEX_EC recoge prácticas formales de evaluación y compensación reportadas por las empresas. El índice LNABSADD se aproxima a la magnitud absoluta de los devengos discrecionales. La prueba empírica se enfoca en determinar si INDEX_EC y LNABSADD se mueven de manera estadísticamente relacionada.

Esta operacionalización de la evaluación y compensación exige diferenciar el mecanismo de la cantidad pagada al ejecutivo. Dos empresas pueden desembolsar cantidades similares y aun así usar criterios de evaluación, horizontes de desempeño y procesos de autorización muy distintos. El índice INDEX_EC refleja esa estructura formal: cómo se organiza la evaluación y la compensación, no cuánto recibió una persona. Esta diferencia afecta la interpretación de los resultados y evita que se asuma automáticamente que una remuneración alta signifique incentivos más fuertes.

También es importante aclarar qué representa LNABSADD. Algunos estudios se centran en la dirección del ajuste—incrementar o disminuir la utilidad—; aquí nos importa la magnitud, sin importar el signo. El valor absoluto de los devengos discrecionales muestra cuán fuerte es esta discrecionalidad, y la transformación logarítmica facilita el manejo de estos datos. Por eso, el análisis no parte de la idea de que la administración siempre busca mejorar el resultado contable.

El lapso de 2015 a 2024 introduce una variabilidad que no debe ser ignorada. Este periodo abarca años con diversas condiciones económicas, la interrupción causada por la pandemia y la recuperación que le siguió. Por esta razón, se incorporan controles temporales, junto con variables como el tamaño,

la rentabilidad, la región y el sector. Su objetivo es evitar que los cambios ocurridos en ciertos años se confundan con la relación específica que se investiga entre INDEX_EC y LNABSADD.

La literatura no ofrece una respuesta definitiva. Los incentivos basados en el desempeño pueden influir en las decisiones de informe, pero el comportamiento varía según el contrato, la supervisión y el entorno institucional. Esta inconsistencia es precisamente la razón para investigar este vínculo en empresas mexicanas, en lugar de asumir que el mecanismo siempre disminuirá o aumentará la discrecionalidad.

Con base en estos argumentos, se formula la hipótesis de investigación: H1. Existe una relación estadísticamente significativa entre el nivel de Evaluación y Compensación (INDEX_EC) y la magnitud del manejo de ganancias (LNABSADD) en las empresas mexicanas estudiadas. La hipótesis se contrasta en el modelo multivariado; los resultados obtenidos no la respaldan estadísticamente ($\beta=.069$; $p=.133$).

MÉTODO

Diseño, muestra y fuentes de información

Se utilizó un enfoque cuantitativo, correlacional y longitudinal, con un diseño no experimental. Cada registro representa a una empresa en un año específico. La población de estudio estuvo conformada inicialmente por 1,226 observaciones empresa-año correspondientes a compañías no financieras listadas en la Bolsa Mexicana de Valores durante el periodo 2015–2024. Para efectos de la depuración se definió como inconsistencia la ausencia del informe anual y/o del Cuestionario de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo en cualquiera de los años comprendidos en el periodo de estudio. El criterio de inclusión exigió que cada empresa contara con ambos documentos durante todo el periodo 2015–2024; cuando este requisito no se cumplió en alguno de los años, la empresa fue excluida de la muestra. Como resultado de este procedimiento se excluyeron 916 observaciones empresa-año (74.71 %), quedando una muestra final de 310 observaciones empresa-año correspondientes a 31 empresas con información completa para los diez años analizados, equivalente al 25.29 % de las observaciones inicialmente identificadas. Para la variable INDEX_EC se dispuso de 309 registros válidos. Esta depuración mejora la continuidad documental de las series, pero no equivale a una selección aleatoria: las empresas que informaron regularmente durante los diez años pueden diferir de las excluidas en tamaño, organización, calidad de divulgación y gobierno corporativo. La eliminación de 916 de las 1,226 observaciones inicialmente identificadas (74.71 %) introduce un riesgo apreciable de sesgo de selección o supervivencia documental. Por ello, el universo inferencial se limita a emisoras no financieras con divulgación completa en 2015–2024, y los resultados no representan necesariamente al conjunto de emisoras de la BMV ni a otras empresas mexicanas.

Respecto de la disponibilidad de datos por variable, LNABSADD cuenta con 310 observaciones válidas e INDEX_EC con 309. El registro sin valor válido de INDEX_EC corresponde a ACCEL, S.A.B. de C.V., en 2019; en la base de datos el valor del índice figura como «#NULL!», por lo que no constituye un valor numérico utilizable. En consecuencia, para 2019 se dispone de 30 valores válidos de INDEX_EC y 31

de LNABSADD. En la regresión múltiple que incorpora INDEX_EC se analizaron 309 observaciones completas y se excluyó el registro de ACCEL de 2019, como confirma el tamaño muestral implícito en los grados de libertad del modelo $[F(18,290)]$. No se asignó un valor sustituto a ese registro en la estimación reportada.

Las fuentes documentales fueron los informes anuales de cada emisora no financiera incluida en la muestra, con sus estados financieros y notas correspondientes, y los Cuestionarios de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo publicados para cada ejercicio de 2015 a 2024. De los informes anuales y estados financieros se obtuvo la información contable y financiera necesaria para estimar los devengos discrecionales mediante el modelo de Jones modificado y construir LNABSADD, así como para integrar las variables financieras de control. De los cuestionarios de gobierno corporativo se extrajeron las respuestas relativas al mecanismo de Evaluación y Compensación para construir INDEX_EC. La unidad de recopilación fue el documento de cada empresa para cada año; por tanto, la selección exigió la disponibilidad conjunta de ambos tipos de documentos durante los diez ejercicios. La fuente primaria de estos materiales fueron las divulgaciones públicas de las propias emisoras de la Bolsa Mexicana de Valores.

Variables del estudio

LNABSADD es la variable dependiente y representa la magnitud del earnings management medida mediante devengos discrecionales. Se calcula usando el valor absoluto de los devengos discrecionales. Luego se aplica un logaritmo natural. Esta transformación contribuye a reducir la dispersión asociada con la escala de medición. INDEX_EC es el factor que nos interesa. El índice de evaluación y compensación toma valores entre 0 y 1. Los valores más altos indican una mayor formalización de las prácticas evaluadas. En la muestra, el promedio de INDEX_EC es .8215.

Comparabilidad longitudinal de INDEX_EC. Para mantener una definición operativa uniforme durante 2015–2024, el cálculo del índice se realizó en todos los ejercicios con los mismos 14 campos de la base de datos (EC_P116 a EC_P129), la misma codificación dicotómica, idéntica ponderación y un denominador constante de 14. La comprobación de la matriz de datos muestra que estos componentes están disponibles para las 31 empresas en cada ejercicio, excepto en el registro de ACCEL correspondiente a 2019, que carece de los 14 valores y se excluyó del cálculo del índice y de los análisis que lo incluyen. Esta homogeneidad corresponde a la operacionalización aplicada en la base analítica; no implica afirmar que las distintas ediciones del cuestionario corporativo conservaran literalmente la misma redacción. En consecuencia, las comparaciones longitudinales se refieren al índice construido con criterios constantes y deben interpretarse con cautela ante posibles modificaciones del instrumento de origen.

Construcción de INDEX_EC. El índice de Evaluación y Compensación se construyó a partir de 14 ítems del Cuestionario de Principios y Mejores Prácticas de Gobierno Corporativo, identificados en la base de datos como EC_P116 a EC_P129. Cada ítem se codificó de forma dicotómica: 1 cuando se registró el cumplimiento o presencia de la práctica evaluada y 0 cuando se registró su ausencia o incumplimiento. Los 14 ítems recibieron igual ponderación. Para cada empresa i y año t se calculó $INDEX_EC_it = (\sum_{j=116}^{129} EC_Pj_it) / 14$. Por tanto, el índice toma valores entre 0 y 1; un valor

mayor indica mayor proporción de prácticas formales registradas. La fórmula se contrastó con los 309 valores válidos del índice en la base de datos. En el registro de ACCEL, S.A.B. de C.V., correspondiente a 2019, los 14 ítems carecen de información, por lo que INDEX_EC se mantuvo como dato faltante; no se sustituyó por cero ni se imputó y ese registro no se incluyó en los análisis que requieren INDEX_EC. La identificación sustantiva de cada ítem debe consultarse en el cuestionario correspondiente.

Estimación de los parámetros del modelo de Jones Modificado. Los coeficientes α_1 , α_2 y α_3 se estimaron mediante una única regresión agrupada de observaciones empresa-año correspondientes a 2015–2024, sin estimaciones independientes por sector-año o por año. Esta decisión respondió a un criterio de parsimonia y disponibilidad de observaciones: con 31 empresas por ejercicio, la subdivisión adicional en sectores y años habría reducido el tamaño de los estratos y dificultado la estimación estable de varios parámetros en cada grupo. El agrupamiento permitió utilizar la variación conjunta de la muestra y conservar una definición operativa uniforme de los devengos durante todo el período. No obstante, la decisión no acredita que una sola estructura de devengos normales represente adecuadamente a empresas de distinta escala, actividad económica o año. Los ciclos operativos, la composición de activos, las prácticas de reconocimiento y las condiciones macroeconómicas pueden modificar los coeficientes de devengos no discrecionales. En consecuencia, parte de la heterogeneidad sectorial o temporal podría incorporarse indebidamente a los residuos utilizados para construir LNABSADD. Esta es una limitación de medición de la variable dependiente, distinta de la dependencia longitudinal de la regresión posterior. El uso de errores estándar agrupados por empresa en el modelo principal corrige la inferencia frente a correlación intraempresa, pero no corrige posibles sesgos derivados de la estimación agrupada de devengos. La literatura reciente advierte que el modelo de Jones y sus variantes pueden omitir componentes de la gestión de resultados, lo que aconseja evaluar en investigaciones posteriores alternativas por industria-año o ajustadas por desempeño, cuando existan tamaños de grupo suficientes (26). Los resultados aquí reportados corresponden exclusivamente a la especificación agrupada aplicada; no se afirma haber contrastado empíricamente una primera etapa alternativa.

Los devengos discrecionales se estiman mediante el modelo de Jones Modificado de Dechow, Sloan y Sweeney (27): $TA_{it}/A_{i,t-1} = \alpha_1(1/A_{i,t-1}) + \alpha_2[(\Delta REV_{it} - \Delta REC_{it})/A_{i,t-1}] + \alpha_3(PPE_{it}/A_{i,t-1}) + \epsilon_{it}$. El residuo estimado representa el componente discrecional; para el análisis se utiliza su magnitud absoluta y posteriormente su transformación logarítmica (LNABSADD).

Transformación de LNABSADD. La variable se construyó como $LNABSADD_{it} = \ln(|ADDA_{it}|)$, donde ADDA representa los devengos discrecionales estimados. Según la comprobación reportada para las 310 observaciones empresa-año, no se identificaron valores absolutos iguales a cero; por ello, no fue necesario aplicar ajustes o sustituciones para calcular el logaritmo natural.

El modelo incluye el tamaño de la empresa dividido en categorías, el ROE, la región, el sector y el año como variables de control. Para sector se construyeron cinco variables dummy y se tomó Materiales como referencia; para el periodo se utilizaron nueve variables dummy, con 2016 como año base. Esta codificación permite comparar categorías sin asignarles una jerarquía numérica que no poseen.

El tamaño empresarial se determinó con los activos totales de cada observación empresa-año. Las 310 observaciones se ordenaron por activos y se dividieron en terciles: tamaño relativo pequeño (103), mediano (103) y grande (104). Estas categorías son relativas a la muestra de emisoras de la Bolsa Mexicana de Valores, no a la clasificación oficial de MIPYMES. Para la regresión se codificaron ordinalmente como 1, 2 y 3, respectivamente, suponiendo un incremento lineal por categoría.

La variable Región se codificó como 1 = Norte y 2 = Centro. Norte se tomó como categoría de referencia interpretativa; el coeficiente representa la diferencia estimada al pasar de Norte a Centro, manteniendo constantes las demás variables del modelo.

Estrategia de análisis

El análisis siguió tres momentos. En primer lugar, se revisaron los descriptivos y las trayectorias anuales de INDEX_EC y LNABSADD, así como diferencias por tamaño, región y sector. Después se estimó la correlación de Pearson para conocer la asociación bivariada. Finalmente, se ajustó una regresión lineal múltiple con LNABSADD como dependiente, INDEX_EC como predictor de interés y los controles señalados. Se estimó además una especificación inversa, con INDEX_EC como dependiente, únicamente como comprobación complementaria y sin darle una lectura causal.

El modelo principal puede expresarse como: $LNABSADD_{it} = \beta_0 + \beta_1 INDEX_EC_{it} + \beta_2 Tamaño_{it} + \beta_3 ROE_{it} + \beta_4 Región_{it} + \sum \beta_s Sector_{s,it} + \sum \beta_a Año_{a,t} + \epsilon_{it}$. La significancia estadística se evalúa con $\alpha=.05$. Se revisa también la colinealidad usando el factor de inflación de la varianza (FIV) y la independencia de los residuos mediante Durbin–Watson. En el modelo final, los valores FIV están aproximadamente entre 1.13 y 1.88 y Durbin–Watson es 2.032, estos resultados no indican problemas importantes en estos diagnósticos.

Aclaración sobre la dependencia longitudinal. El estadístico Durbin–Watson (2.032) constituye un diagnóstico de autocorrelación serial de los residuos, pero no permite descartar la correlación entre observaciones correspondientes a una misma empresa en distintos años. Por ello, la dependencia intraempresa se abordó de manera diferenciada mediante la prueba de robustez con errores estándar agrupados por empresa, descrita en este apartado, considerando 31 empresas y 309 observaciones válidas.

Prueba de robustez de la inferencia. Dado que las observaciones empresa-año corresponden a empresas seguidas durante varios ejercicios, se complementó la regresión agrupada original con una estimación de su matriz de varianzas y covarianzas robusta a la correlación intraempresa (errores estándar agrupados por empresa). Se conservaron la variable dependiente, los predictores, las categorías de referencia y las 309 observaciones válidas del modelo principal, agrupadas en 31 empresas. Los coeficientes de mínimos cuadrados ordinarios permanecen iguales; cambian los errores estándar y, en consecuencia, las pruebas de significación. Para estas últimas se utilizó la distribución t con 30 grados de libertad (número de empresas menos uno), con corrección de muestra pequeña. Este contraste evalúa la sensibilidad de la inferencia a la dependencia intraempresa, sin equivaler a una estimación de efectos fijos o aleatorios.

Diagnósticos complementarios y sensibilidad de la especificación. Se aplicaron pruebas adicionales sobre el modelo de regresión agrupada con 309 observaciones válidas y 19 parámetros estimados (incluida la constante). La prueba de Breusch–Pagan no rechazó la hipótesis de homocedasticidad ($\chi^2(18)=16.173$; $p=.581$). La prueba de Jarque–Bera sí rechazó la normalidad de los residuos ($JB=33.096$; $p<.001$). La distancia de Cook alcanzó un máximo de 0.0589; 18 observaciones superaron el umbral exploratorio $4/n=0.0129$, dos excedieron el criterio de apalancamiento $2p/n=0.1230$ y cuatro registraron residuos studentizados externos con valor absoluto superior a 3. La prueba RESET de Ramsey no detectó evidencia de especificación funcional inadecuada ($F(1,289)=0.117$; $p=.733$). Como análisis de sensibilidad, sin modificar la muestra principal, se reestimó el modelo excluyendo alternativamente los 18 registros señalados por Cook ($n=291$; $B_INDEX_EC=0.592$; p agrupada=.073), los cuatro residuos extremos ($n=305$; $B_INDEX_EC=0.134$; p agrupada=.759) y la observación de mayor Cook ($n=308$; $B_INDEX_EC=0.330$; p agrupada=.484). En los tres escenarios, $INDEX_EC$ no alcanzó significación al 5 %, aunque la exclusión de los 18 casos se aproxima al umbral del 10 %. Estos umbrales son criterios de exploración, no pruebas automáticas de errores de registro ni fundamento para eliminar observaciones. Se conservó íntegra la muestra original para la inferencia principal.

RESULTADOS

Los resultados se muestran separando la descripción de los datos de la inferencia multivariada, distinción importante porque las trayectorias y diferencias entre grupos ayudan a identificar patrones, pero no reemplazan el control simultáneo de tamaño, ROE, región, sector y año. La base tiene 310 observaciones empresa-año para LNABSADD y 309 casos válidos para $INDEX_EC$.

Comportamiento longitudinal de Evaluación y compensación

Tabla 2 Estadísticos descriptivos anuales de $INDEX_EC$

Aclaración del valor mínimo de $INDEX_EC$ en 2023. Conforme a la codificación dicotómica de los 14 reactivos (1 = cumplimiento; 0 = incumplimiento), el valor $INDEX_EC = 0.00$ registrado en 2023 corresponde a un registro sin respuestas afirmativas en los componentes de Evaluación y Compensación, y no debe interpretarse como un dato faltante codificado como cero.

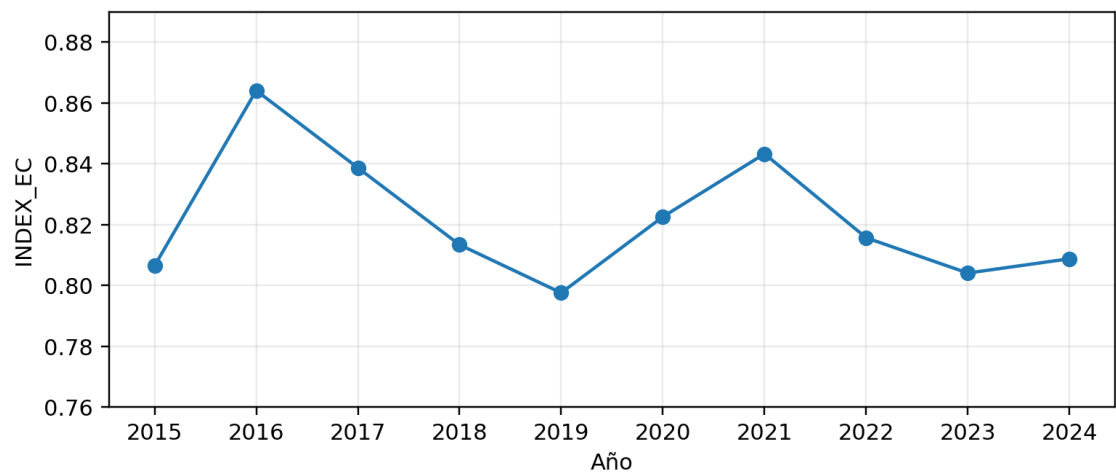
Año	Media	Mín.	Máx.	DE	N
2015	.8065	.29	1.00	.20800	31
2016	.8641	.43	1.00	.15903	31
2017	.8387	.14	1.00	.21505	31
2018	.8134	.07	1.00	.21875	31
2019	.7976	.29	1.00	.22281	30
2020	.8226	.07	1.00	.21098	31
2021	.8433	.07	1.00	.21382	31
2022	.8157	.07	1.00	.21331	31
2023	.8041	.00	1.00	.27228	31
2024	.8088	.07	1.00	.24424	31
Total	.8215	.00	1.00	.21717	309

$INDEX_EC$ mantuvo un nivel alto durante la mayor parte del período, con una media general de .8215, lo que equivale a aproximadamente 82.15% de los elementos evaluados. El valor anual más alto

apareció en 2016 (.8641) y el menor en 2019 (.7976); la dispersión también cambió entre años, desde una DE=.15903 en 2016 hasta DE=.27228 en 2023, cuando se observaron valores desde 0 hasta 1.00. En lugar de una tendencia sostenida al alza o a la baja, los datos muestran continuidad del mecanismo acompañado de diferencias entre empresas

Figura 1

Trayectoria anual de INDEX_EC, 2015–2024



Nota. Elaboración propia con datos de la investigación

La Figura 1 hace visible esa estabilidad relativa. Después del máximo de 2016, INDEX_EC desciende hasta 2019, se recupera en 2020–2021 y vuelve a fluctuar en los años siguientes. Las variaciones existen, pero son moderadas frente a las que posteriormente se observan en LNABSADD.

Comportamiento longitudinal del earnings management

Tabla 3 Estadísticos descriptivos anuales de LNABSADD

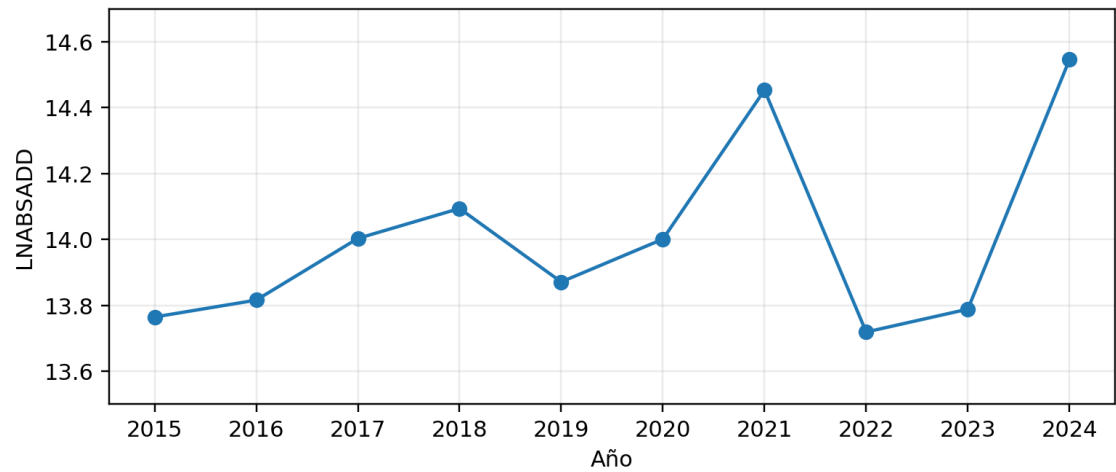
Año	Media	Mín.	Máx.	DE	N
2015	13.7647	10.54	17.23	1.81641	31
2016	13.8159	8.70	17.61	1.86391	31
2017	14.0031	10.68	16.98	1.64608	31
2018	14.0939	10.69	17.67	1.62305	31
2019	13.8711	9.60	17.51	1.79021	31
2020	14.0009	8.29	17.32	1.84707	31
2021	14.4530	11.57	17.69	1.59352	31
2022	13.7191	8.90	17.94	2.06434	31
2023	13.7884	9.84	17.17	2.21820	31
2024	14.5457	9.36	17.55	1.98126	31
Total	14.0056	8.29	17.94	1.84723	310

LNABSADD tuvo una media general de 14.0056 (DE=1.84723) y una trayectoria menos estable: entre 2015 y 2018 aumentó gradualmente, descendió en 2019 y durante 2020–2021 volvió a crecer; la caída de 2022 fue seguida por un nuevo incremento hasta alcanzar en 2024 el promedio anual más alto

(14.5457). La mayor dispersión se registró en 2023 (DE=2.21820), secuencia que contrasta con la relativa estabilidad observada en INDEX_EC.

Figura 2

Trayectoria anual de LNABSADD, 2015–2024



Nota. Elaboración propia con datos de la investigación

En la Figura 2 se observan tres tendencias principales: el incremento entre 2020 y 2021, la disminución en 2022 y el crecimiento que sigue hasta 2024. La gráfica sirve para ilustrar la trayectoria, y las variaciones anuales se comparan más adelante en la regresión a través de las variables temporales.

Diferencias descriptivas por tamaño, región y sector

Tabla 4INDEX_EC y LNABSADD según tamaño empresarial

Tamaño	INDEX_EC	N EC	LNABSADD	N EM
Pequeñas	.8221	102	12.5093	103
Medianas	.8294	103	13.8214	103
Grandes	.8132	104	15.6699	104
Total	.8215	309	14.0056	310

La variación de tamaño es más evidente en LNABSADD que en INDEX_EC. Aunque el índice de Evaluación y Compensación muestra pocas variaciones entre empresas de diferentes tamaños, LNABSADD incrementa de 12.5093 a 13.8214 y luego a 15.6699 para pequeñas, medianas y grandes empresas, respectivamente; no obstante, este comportamiento no permite concluir que las empresas grandes manipulen deliberadamente más sus resultados, porque la escala de operación, el volumen de transacciones y la complejidad contable también pueden elevar la magnitud absoluta de los devengos discrecionales.

Tabla 5INDEX_EC y LNABSADD según región

Región	INDEX_EC	LNABSADD
Norte	.8701	14.3633

Región	INDEX_EC	LNABSADD
Centro	.7986	13.8352

En cuanto a las regiones, las compañías del Norte mostraron promedios más altos en INDEX_EC (.8701 comparado con .7986) y LNABSADD (14.3633 frente a 13.8352). Es importante interpretar estos números con precaución, ya que la composición sectorial varía entre las regiones; el modelo multivariado facilita el análisis simultáneo de ambas dimensiones.

Tabla 6 INDEX_EC y LNABSADD por sector y región

Sector-región	INDEX_EC	LNABSADD
Materiales-Norte	.9771	14.8757
Materiales-Centro	.7886	13.2133
Industrial-Norte	.6675	13.9748
Industrial-Centro	.6429	13.6882
Servicios-Norte	.8643	14.0789
Servicios-Centro	.8000	13.6276
Salud-Centro	.9143	13.5028
Consumo frecuente-Norte	.9286	13.2513
Consumo frecuente-Centro	.9476	14.5767
Telecomunicaciones-Centro	.7143	15.4535

Los cruces entre sector y región muestran que no hay un patrón claro. Por ejemplo, el sector Materiales en el Norte tiene un índice EC muy alto (.9771) y también un valor alto de LNABSADD (14.8757). En cambio, Telecomunicaciones en el Centro tiene un índice EC más bajo (.7143) pero el valor más alto de LNABSADD en su sector (15.4535). Estos contrastes son solo descriptivos, pero indican que es mejor controlar por sector antes de analizar la relación entre EC y EM.

Justificación de la correlación de Pearson con variables categorizadas. El tamaño empresarial se codificó ordinalmente (1 = pequeña, 2 = mediana y 3 = grande), por lo que su correlación de Pearson debe interpretarse atendiendo a ese orden y a la distancia numérica supuesta entre categorías. Región se codificó dicotómicamente (1 = Norte; 2 = Centro); en este caso, el coeficiente de Pearson equivale a una correlación punto-biserial, cuyo signo depende de la codificación utilizada.

Asociación bivariada

La relación entre INDEX_EC y LNABSADD fue positiva, muy débil y no significativa ($r=.063$; $p=.271$), mientras LNABSADD mostró una relación fuerte con el tamaño categorizado ($r=.700$; $p<.001$). La región mostró relaciones débiles, aunque significativas, tanto con LNABSADD ($r=-.134$; $p=.018$) como con INDEX_EC ($r=-.154$; $p=.007$); desde esta primera aproximación, tamaño y región parecen explicar diferencias que no aparecen en la relación directa entre EC y EM.

Modelo multivariado principal: LNABSADD como variable dependiente

En la especificación principal, LNABSADD se mantuvo como variable dependiente e INDEX_EC como predictor de interés. El modelo controló por tamaño, ROE, región, cinco categorías sectoriales mediante variables dummy —con Materiales como referencia— y nueve variables de año —con 2016 como base—. De este modo, las comparaciones sectoriales y temporales se realizan respecto de categorías de referencia explícitas y no mediante códigos numéricos arbitrarios.

Tabla 7 Regresión lineal múltiple con LNABSADD como variable dependiente

Predictor	B	EE	β	t	p	FIV
INDEX_EC	.588	.390	.069	1.508	.133	1.337
Tamaño	1.564	.095	.692	16.439	<.001	1.130
Región	-.516	.177	-.130	-2.907	.004	1.283
ROE	.597	.450	.056	1.328	.185	1.139
Servicios/consumo no básico	.303	.211	.069	1.439	.151	1.455
Industrial	.068	.230	.015	.297	.767	1.529
Salud	.102	.334	.014	.305	.761	1.263
Productos consumo frecuente	.088	.247	.016	.355	.723	1.287
Telecomunicaciones	.891	.328	.122	2.717	.007	1.277
2015	.036	.330	.006	.108	.914	1.836
2017	.081	.327	.013	.246	.806	1.811
2018	.190	.328	.031	.578	.563	1.819
2019	-.153	.333	-.025	-.460	.646	1.816
2020	-.132	.331	-.021	-.397	.692	1.854
2021	.140	.330	.023	.424	.672	1.842
2022	-.654	.329	-.107	-1.987	.048	1.833
2023	-.683	.330	-.111	-2.068	.040	1.843
2024	.086	.333	.014	.259	.796	1.876
R ²	.545					
R ² ajustado	.517					
ANOVA	F(18, 290) = 19.290; p < .001					
Durbin-Watson	2.032					

Nota. Variable dependiente: LNABSADD. Categorías de referencia: Materiales (sector) y 2016 (año). R²=.545; R² ajustado=.517; F(18,290)=19.290, p<.001; Durbin-Watson=2.032.

Tabla 8. Prueba de robustez de la regresión agrupada: errores estándar robustos agrupados por empresa

Predictor	B	EE agrupado	t (gl=30)	p agrupado
Constante	11.154	0.776	14.381	<.001
INDEX_EC	0.588	0.518	1.134	0.266
Tamaño	1.564	0.135	11.603	<.001
Región	-0.516	0.288	-1.791	0.083
ROE	0.597	0.369	1.616	0.117
Servicios/consumo no básico	0.303	0.405	0.748	0.460
Industrial	0.068	0.251	0.271	0.788
Salud	0.102	0.539	0.189	0.852
Productos consumo frecuente	0.088	0.272	0.322	0.750
Telecomunicaciones	0.891	0.349	2.552	0.016
2015	0.036	0.277	0.129	0.899

Predictor	B	EE agrupado	t (gl=30)	p agrupado
2017	0.081	0.268	0.301	0.766
2018	0.190	0.288	0.659	0.515
2019	-0.153	0.242	-0.632	0.532
2020	-0.132	0.298	-0.442	0.662
2021	0.140	0.286	0.489	0.628
2022	-0.654	0.333	-1.963	0.059
2023	-0.683	0.328	-2.081	0.046
2024	0.086	0.370	0.233	0.818

Nota. Variable dependiente: LNABSADD. Se mantiene la especificación de la Tabla 7; N=309 observaciones, 31 empresas. Los errores estándar se agruparon por empresa con corrección de muestra pequeña; pruebas t con 30 grados de libertad. Categorías de referencia: Materiales y 2016. El R^2 del modelo agrupado permanece en .545. Esta prueba evalúa la robustez de la inferencia, no constituye un modelo de efectos fijos o aleatorios.

La estimación con errores estándar agrupados por empresa es la referencia principal para interpretar la significación, puesto que las mismas 31 empresas aparecen a lo largo del período. INDEX_EC conserva el coeficiente convencional ($B=.588$), pero no alcanza significación estadística con agrupación por empresa ($EE=.518$; $t(30)=1.134$; $p=.266$); tampoco resultó significativo con errores convencionales ($\beta=.069$; $p=.133$). El tamaño conserva una asociación significativa ($B=1.564$; $p<.001$ agrupado). En cambio, la región presenta $p=.004$ bajo errores convencionales y $p=.083$ bajo errores agrupados, por lo que no existe evidencia suficiente para calificar su asociación como significativa al 5 % con la inferencia prioritaria. El indicador de 2022 tampoco conserva la significación convencional (p agrupada=.059), mientras que Telecomunicaciones ($p=.016$) y 2023 ($p=.046$) sí la mantienen. La magnitud y el signo de los coeficientes no cambian: varía la precisión estimada de la inferencia.

En el modelo convencional, el índice mostró una asociación positiva de magnitud reducida ($B=.588$; $\beta=.069$; $p=.133$). La prueba que considera la dependencia intraempresa ofrece $p=.266$, resultado que se toma como contraste inferencial prioritario. Ambas pruebas coinciden en que la hipótesis H1 no recibe respaldo estadístico al nivel del 5 %; esto no constituye evidencia de un efecto nulo universal de las prácticas de evaluación y compensación.

La interpretación de los controles también depende del método inferencial. Con errores convencionales, el tamaño presentó el mayor coeficiente estandarizado ($B=1.564$; $\beta=.692$; $p<.001$) y la región mostró $B=-.516$ ($p=.004$), comparación entre Centro y Norte según la codificación del estudio. Sin embargo, el contraste agrupado asigna a región $p=.083$, por lo que su asociación no supera el umbral del 5 % en el análisis prioritario. El ROE no fue significativo (p agrupada=.117). Telecomunicaciones se distinguió de Materiales ($B=.891$; p agrupada=.016); en el componente temporal, 2023 mostró una diferencia negativa respecto de 2016 ($B=-.683$; p agrupada=.046), mientras que 2022 quedó próximo al 5 % sin alcanzarlo ($B=-.654$; p agrupada=.059). Estas comparaciones reflejan asociaciones ajustadas, no efectos causales ni diferencias generalizables fuera de la muestra.

Los diagnósticos no indican una colinealidad importante. Los FIV se ubican aproximadamente entre 1.13 y 1.88, por lo que ninguno de los predictores presenta niveles que comprometan de manera evidente la estimación conjunta.

Modelo complementario: INDEX_EC como variable dependiente

Tabla 9 Modelo complementario con INDEX_EC como variable dependiente

Predictor	B	EE	β	t	p	FIV
LNABSADD	.013	.009	.113	1.508	.133	2.180
Tamaño	-.026	.020	-.099	-1.329	.185	2.169
Región	-.091	.026	-.196	-3.445	.001	1.269
ROE	-.041	.068	-.033	-.612	.541	1.145
Servicios/consumo no básico	-.041	.032	-.080	-1.303	.194	1.457
Industrial	-.223	.032	-.404	-6.990	<.001	1.309
Salud	.084	.050	.095	1.685	.093	1.251
Productos de consumo frecuente	.091	.037	.140	2.472	.014	1.261
Telecomunicaciones	-.111	.049	-.129	-2.248	.025	1.287

Al invertir la especificación, INDEX_EC pasó a ser la variable dependiente y LNABSADD el predictor. La asociación volvió a ser positiva y no significativa ($B=.013$; $\beta=.113$; $t=1.508$; $p=.133$). El tamaño dejó de ser significativo ($p=.185$), mientras la región conservó su asociación ($B=-.091$; $p=.001$). En las comparaciones sectoriales, tomando Materiales como categoría de referencia, Industrial presentó un INDEX_EC menor ($B=-.223$; $p<.001$), Productos de consumo frecuente uno mayor ($B=.091$; $p=.014$) y Telecomunicaciones uno menor ($B=-.111$; $p=.025$), siempre respecto de Materiales. Ninguna variable de año fue significativa al nivel del 5 por ciento.

El modelo no establece una dirección causal alternativa. Se usa solo para examinar si la ausencia de evidencia estadística suficiente de asociación entre EC y EM se mantiene cuando se intercambia la variable dependiente, manteniendo los mismos controles. Además, INDEX_EC solo puede tomar valores entre 0 y 1. Por eso, esta regresión OLS debe verse como un complemento y no como una prueba definitiva de robustez, especialmente sin un análisis adicional de la heterocedasticidad. La robustez de los resultados del modelo principal se evalúa, en cambio, mediante errores estándar agrupados por empresa (31 empresas y 309 observaciones) y los análisis de sensibilidad ante observaciones influyentes y residuos extremos, descritos previamente. En dichas comprobaciones, INDEX_EC no alcanza significación estadística al 5 %.

Síntesis de los principales resultados

Tabla 10 Síntesis de los principales resultados

Dimensión	Resultado	Lectura
EC–EM	$r=.063$ ($p=.271$); $B=.588$, $\beta=.069$ (p convencional=.133; p agrupada=.266).	La asociación de INDEX_EC con LNABSADD no alcanza significación al 5 % con ninguno de los dos métodos.
Tamaño–EM	$B=1.564$; $\beta=.692$; p agrupada<.001.	Es el predictor con mayor coeficiente estandarizado, sin interpretación causal.
Región	Para LNABSADD: $B=-.516$; p convencional=.004; p agrupada=.083.	La significación al 5 % no persiste con errores agrupados por empresa; no se interpreta como un hallazgo robusto.
Sector	En el modelo de EM, Telecomunicaciones se distingue de Materiales; en el modelo de EC, los sectores Industrial, consumo frecuente y Telecomunicaciones son destacados.	La diversidad entre sectores no puede ser simplificada con un solo código numérico.
Años	Frente a 2016: 2022, p agrupada=.059; 2023, p agrupada=.046 en el modelo de LNABSADD.	Solo el contraste de 2023 conserva significación al 5 % bajo inferencia agrupada; en el modelo complementario de INDEX_EC no se informan diferencias temporales significativas.
ROE	No significativo en ambos modelos.	La tendencia descriptiva del ROE no persiste al controlar simultáneamente otros factores.

La síntesis de los resultados depende de distinguir la descripción del contraste inferencial agrupado por empresa. INDEX_EC tiene niveles de formalización elevados, pero su asociación ajustada con LNABSADD no resulta estadísticamente significativa (p agrupada=.266). El tamaño presenta la relación estandarizada más intensa y mantiene significación al considerar agrupación. Las diferencias de región y de 2022 detectadas por la regresión convencional se atenúan al ajustar la inferencia por dependencia intraempresa. En consecuencia, las diferencias descriptivas por territorio o año no pueden comunicarse como asociaciones robustamente significativas en todos los casos.

DISCUSIÓN

El resultado central de INDEX_EC ($B=.588$; $\beta=.069$) no es estadísticamente significativo con errores convencionales ($p=.133$) ni con errores agrupados por empresa ($p=.266$). Para la interpretación principal se prioriza este último contraste, porque las observaciones no son independientes entre años dentro de cada emisora. En términos sustantivos, la evidencia muestra que una mayor formalización declarada de prácticas de evaluación y compensación no se vincula de manera estadísticamente detectable con una menor magnitud de devengos discrecionales bajo la

especificación empleada. Esta conclusión se ubica en un debate con resultados heterogéneos: Laux y Laux (5) vincularon incentivos con supervisión del consejo, mientras que el metaanálisis de Choudhary y Verma (28), basado en 108 estudios, subrayó la importancia moderadora del entorno económico, cultural y de los modelos de medición. Por tanto, ni el signo positivo del coeficiente ni su falta de significación prueban que la evaluación corporativa promueva o elimine la gestión de resultados.

La formalización de prácticas de evaluación y compensación, reflejada en INDEX_EC, permite identificar su cumplimiento declarado, pero no mide directamente el diseño efectivo de los incentivos ejecutivos. En particular, el índice no capta su intensidad económica, la proporción entre remuneración fija y variable, los indicadores de desempeño utilizados ni la eficacia de los mecanismos para alinear las decisiones directivas con los objetivos de la empresa. Por ello, un valor elevado de INDEX_EC no implica necesariamente que los incentivos estén estructurados para desalentar la manipulación de resultados; esta diferencia de alcance debe considerarse al interpretar la ausencia de significancia estadística del índice en el modelo. Asimismo, INDEX_EC puede no captar el monto de la compensación, la proporción variable, su sensibilidad al desempeño, el horizonte temporal de los incentivos, los mecanismos de recuperación de remuneraciones ni la independencia del comité responsable de la compensación.

La comparación bibliográfica exige separar los indicadores de divulgación formal y los contratos de incentivos. INDEX_EC no mide cuantías, proporcionalidad de bonos, sensibilidad del pago al desempeño ni condiciones de recuperación de incentivos. Alkebsee et al. (29), en empresas chinas con sospecha de gestión de resultados, hallaron asociaciones entre remuneración monetaria de consejeros independientes y gestión real de resultados, sujetas también a la estructura de propiedad. Su objeto y su medida no son equivalentes a INDEX_EC ni a LNABSADD, pero muestran por qué no conviene extrapolar el efecto de componentes específicos de compensación a un índice agregado de formalización. La diferencia entre modalidades de earnings management es relevante: los devengos discrecionales del presente estudio no miden directamente decisiones operativas reales.

La supervisión constituye otro posible factor contextual. Laux y Laux (5) analizaron la interacción entre comités del consejo, remuneración y gestión de resultados; Mansoori y Al-Abdallah (12) abordaron mecanismos de gobierno y gestión real de resultados en economías emergentes. En una síntesis más amplia, Choudhary y Verma (28) observaron que la relación entre gobierno corporativo y earnings management varía según el entorno y la medición utilizada. Estas investigaciones son antecedentes interpretativos, no pruebas de que una variable de supervisión omitida explique directamente el coeficiente de INDEX_EC en México. La información disponible aconseja examinar el diseño, la ejecución y la supervisión de las políticas retributivas antes de considerar la simple existencia documental de tales prácticas como indicador de su eficacia.

Las explicaciones contractuales e institucionales de esta discusión son hipótesis interpretativas basadas en la literatura y no mecanismos causales evaluados directamente. Asimismo, la estimación agrupada del Jones Modificado puede absorber diferencias normales entre sectores y años y trasladarlas a los residuos con los que se calculó LNABSADD. Almasarwah et al. (26) documentaron

límites de los modelos convencionales de detección contable e identificaron componentes adicionales de earnings management en datos estadounidenses mediante herramientas analíticas. Ese hallazgo no invalida automáticamente la medida utilizada aquí, pero refuerza la conveniencia de evitar interpretaciones definitivas de un indicador construido a partir de una primera etapa única. La corrección de errores estándar por empresa mejora la inferencia del segundo modelo; no elimina este riesgo de medición.

El contexto regional también es importante. Sáenz González y García-Meca (6), al estudiar empresas de Argentina, Brasil, Chile y México, señalan que la capacidad del gobierno corporativo para limitar la manipulación de ganancias varía según características institucionales como la concentración de la propiedad y la protección legal. En México, Alanís Aguilar, Rodríguez García y Cortez Alejandro (30) encuentran que el gobierno corporativo tiene efectos distintos según el tamaño de la empresa y hay diferencias entre sectores. En nuestra muestra, precisamente, el tamaño explica la mayor parte de LNABSADD ($\beta=.692$; $p<.001$) y el sector de Telecomunicaciones es diferente al de Materiales ($B=.891$; $p=.007$).

La literatura de 2023 ofrece evidencia adicional para contextualizar los resultados. Bao y Xue (31) examinan la dualidad del director general y la compensación ejecutiva en relación con distintas modalidades de gestión de resultados en China. Vadasi y Polyzos (32) estudian la asociación entre características del consejo y devengos discrecionales en empresas griegas, mientras que Le y Nguyen (33) analizan la estructura de propiedad y las características del consejo en un mercado emergente. Estos estudios examinan mecanismos y contextos distintos de los medidos por INDEX_EC, por lo que sus hallazgos sirven como antecedentes comparativos, sin constituir evidencia directa sobre las empresas mexicanas de la muestra.

Asimismo, Cho y Chung (34) documentan asociaciones entre características del consejo, estructura de propiedad y devengos discrecionales en empresas vietnamitas; Al-Absy (35) examina características de la presidencia del consejo y gestión real de resultados en Malasia. Estas investigaciones refuerzan la pertinencia de distinguir mecanismos de supervisión y modalidades de gestión de resultados, sin extrapolar sus hallazgos al contexto mexicano.

La literatura reciente permite actualizar la interpretación sin atribuirle capacidad explicativa que no tiene la base analizada. Hrazdil et al. (9), Leal et al. (11), Mansoori y Al-Abdallah (12), Sharma et al. (13), Apip y Rohman (36) y Li et al. (10) examinan diferentes dimensiones de incentivos y earnings management. A estas contribuciones se suman la revisión cuantitativa de Choudhary y Verma (28), el análisis de compensación de consejeros independientes de Alkebsee et al. (29) y la investigación metodológica de Almasarwah et al. (26). En conjunto, tales fuentes justifican distinguir el mecanismo formal declarado, el diseño contractual del incentivo, las estructuras de vigilancia y la medida contable de gestión de ganancias. Sin embargo, ninguna sustituye la estimación empírica de esta muestra mexicana.

En síntesis, INDEX_EC presenta una media elevada, pero su coeficiente no aporta evidencia suficiente de una asociación estadísticamente significativa con LNABSADD (p agrupada=.266). La inferencia agrupada también modifica la lectura de ciertos controles: la diferencia de región, que con errores

convencionales obtiene $p=.004$, alcanza $p=.083$ después de considerar la dependencia de las observaciones dentro de cada empresa. Por ello, la prioridad analítica corresponde a los resultados que respetan la estructura longitudinal y no a una significación convencional aislada. Esta interpretación separa la existencia de prácticas de evaluación y compensación de su efectividad observada, sin confundir ausencia de evidencia estadística con demostración de ausencia de efecto.

Limitaciones del Estudio

El estudio presenta limitaciones relevantes. El diseño observacional y correlacional impide establecer causalidad entre prácticas de compensación y decisiones contables. Aunque se siguió a las mismas empresas durante 2015–2024 y se utilizaron errores estándar agrupados en el modelo principal, esta corrección no elimina heterogeneidad empresarial omitida ni reemplaza una estimación de efectos fijos o aleatorios. La exigencia de informes anuales y cuestionarios de gobierno corporativo completos durante diez años llevó a excluir 916 de las 1,226 observaciones empresa-año inicialmente identificadas (74.71 %). Tal pérdida, asociada a la continuidad en la divulgación, puede generar sesgo de selección: las 31 empresas incluidas quizá presenten perfiles de tamaño, transparencia o calidad de gobierno diferentes de los casos excluidos. Por ello, la inferencia no es extrapolable al conjunto de empresas mexicanas o a todas las emisoras de la BMV. Además, la estimación agrupada del modelo de Jones Modificado utiliza coeficientes comunes para empresas, sectores y años, lo que puede clasificar heterogeneidad normal de devengos como componente discrecional; los errores estándar agrupados del modelo principal no resuelven ese posible error de medición. INDEX_EC representa prácticas documentadas, no el importe de la remuneración ni el poder efectivo de los incentivos; LNABSADD es una aproximación indirecta a los devengos discrecionales, no una constatación de fraude. Existe un registro faltante de INDEX_EC (ACCEL, 2019), por lo que los modelos que lo incluyen utilizan 309 observaciones. Como trabajo futuro se recomienda contrastar la medida de devengos con especificaciones por sector-año o ajustadas por desempeño, cuando la cantidad de datos sea suficiente, y analizar explícitamente la sensibilidad a la selección documental.

CONCLUSIONES

Entre 2015 y 2024, INDEX_EC tuvo niveles altos y variaciones pequeñas. LNABSADD presentó una mayor variabilidad temporal. Esta diferencia se observó en los resultados descriptivos, porque la estabilidad del mecanismo formal de Evaluación y Compensación no fue acompañada por una evolución igual de estable en la cantidad de devengos discrecionales.

La hipótesis H1 no recibió respaldo estadístico. INDEX_EC presentó $B=.588$ y $\beta=.069$, sin significación con errores convencionales ($p=.133$) ni con errores estándar agrupados por empresa ($p=.266$). Dado el seguimiento de 31 empresas durante diez años, este último contraste es el criterio inferencial prioritario. El resultado no demuestra que la evaluación y compensación sean ineficaces; indica que la formalización medida por los 14 ítems no se asocia de manera estadísticamente significativa con LNABSADD en la especificación y muestra examinadas.

El R^2 del modelo (.545) representa la variación conjunta de LNABSADD asociada a los predictores incluidos y no una contribución exclusiva de un mecanismo de gobierno corporativo. El tamaño

presentó el coeficiente estandarizado más alto ($\beta=.692$) y conservó significación al agrupar errores por empresa ($p<.001$). La diferencia regional que resultaba significativa en la estimación convencional ($p=.004$) no alcanzó el umbral del 5 % con agrupación por empresa ($p=.083$); por tanto, no se concluye una asociación regional robustamente significativa. Telecomunicaciones mostró una diferencia frente a Materiales que persistió bajo el contraste agrupado ($p=.016$). Los resultados recomiendan estudiar remuneraciones concretas, responsabilidades de supervisión y especificaciones alternativas de devengos. Su interpretación permanece limitada por la selección de empresas con información completa y por la construcción agrupada de LNABSADD.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

1. Jensen MC, Meckling WH. Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*. 1976;3(4):305-360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X).
2. Healy PM. The effect of bonus schemes on accounting decisions. *Journal of Accounting and Economics*. 1985;7(1-3):85-107. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(85\)90029-1](https://doi.org/10.1016/0165-4101(85)90029-1).
3. Cheng Q, Warfield T. Equity incentives and earnings management. *The Accounting Review*. 2005;80(2):441-476. <https://doi.org/10.2308/accr.2005.80.2.441>.
4. Bergstresser D, Philippon T. CEO incentives and earnings management. *Journal of Financial Economics*. 2006;80(3):511-529. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.10.011>.
5. Laux C, Laux V. Board committees, CEO compensation, and earnings management. *The Accounting Review*. 2009;84(3):869-891. <https://doi.org/10.2308/accr.2009.84.3.869>.
6. Sáenz González J, García-Meca E. Does corporate governance influence earnings management in Latin American markets? *Journal of Business Ethics*. 2014;121(3):419-440. <https://doi.org/10.1007/s10551-013-1700-8>
7. Gaver JJ, Gaver KM, Austin JR. Additional evidence on bonus plans and income management. *Journal of Accounting and Economics*. 1995;19(1):3-28. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(94\)00358-C](https://doi.org/10.1016/0165-4101(94)00358-C).
8. Holthausen RW, Larcker DF, Sloan RG. Annual bonus schemes and the manipulation of earnings. *Journal of Accounting and Economics*. 1995;19(1):29-74. [https://doi.org/10.1016/0165-4101\(94\)00376-G](https://doi.org/10.1016/0165-4101(94)00376-G).
9. Hrazdil K, Kim JB, Novak J, Zatzick C. Managerial risk aversion and the structure of executive compensation. *Corporate Governance: An International Review*. 2023;31(4):563-581. <https://doi.org/10.1111/corg.12480>.
10. Li X, Gupta J, de Moura AAF. Effect of earnings management on abnormal compensation of CEOs. *International Journal of Disclosure and Governance*. 2026. <https://doi.org/10.1057/s41310-025-00343-x>
11. Leal PH, Janiszewski V, dos Anjos LCM, Martins VG. Measuring impacts of tax aggressiveness, earnings fluctuation and executive compensation on earnings management. *Contaduría y Administración*. 2023;68(1):207-234. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2023.3136>.
12. Mansoori E, Al-Abdallah G. Revisiting corporate governance mechanisms and real earnings management activities in emerging economies. *Accounting Research Journal*. 2024;37(3):288-307. <https://doi.org/10.1108/ARJ-10-2022-0256>.

13. Sharma S, Chaudhary P, Dawar V. The impact of executive pay and executive power on earnings management in India. *NMIMS Management Review*. 2025;33(1):40-54.
<https://doi.org/10.1177/09711023251323399>.
14. Dias CG, Paiva ICS, Carvalho LC. Board member remuneration and earnings management: The case of Portugal. *Administrative Sciences*. 2024;14(1):20.
<https://doi.org/10.3390/admsci14010020>.
15. Bartov E, Chan WWH, Cheng H, Hu G, Zhao J. CEO compensation convexity and meeting-or-just-beat earnings forecast. *Accounting & Finance*. 2024;64:3301-3335.
<https://doi.org/10.1111/acfi.13253>.
16. Putra F, Setiawan D, Hartoko S, Arifin T. Board remuneration, remuneration committee, and earnings management in a two-tier system for company sustainable development. *Business Strategy & Development*. 2024;7(4):e70046. <https://doi.org/10.1002/bsd2.70046>.
17. Nguyen Q, Kim MH, Ali S. Corporate governance and earnings management: Evidence from Vietnamese listed firms. *International Review of Economics & Finance*. 2024;89:775-801.
<https://doi.org/10.1016/j.iref.2023.07.084>.
18. Hsu YT, Lee CF, Lin CY, Tang N. Lead independent director and earnings management. *European Financial Management*. 2024;30:3-54. <https://doi.org/10.1111/eufm.12404>.
19. Doan PNT. The effects of governance-related regulatory reform: Ownership structure and earnings management in Vietnamese listed firms. *Indian Journal of Corporate Governance*. 2024;17(2):272-299. <https://doi.org/10.1177/09746862241276940>.
20. Huang Y, Chen L, Liu FH. Bank intervention and firms' earnings management: Evidence from debt covenant violations. *Review of Quantitative Finance and Accounting*. 2024;63:237-264.
<https://doi.org/10.1007/s11156-024-01255-7>.
21. Bedeir RE. The governing role of board gender diversity on conditional accounting conservatism and executive remuneration: Performance-based versus equity-based remunerations. *Future Business Journal*. 2024;10:89. <https://doi.org/10.1186/s43093-024-00377-7>.
22. Core JE, Holthausen RW, Larcker DF. Corporate governance, chief executive officer compensation, and firm performance. *Journal of Financial Economics*. 1999;51(3):371-406.
[https://doi.org/10.1016/S0304-405X\(98\)00058-0](https://doi.org/10.1016/S0304-405X(98)00058-0).
23. Burns N, Kedia S. The impact of performance-based compensation on misreporting. *Journal of Financial Economics*. 2006;79(1):35-67. <https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2004.12.003>.
24. Cornett MM, Marcus AJ, Tehranian H. Corporate governance and pay-for-performance: The impact of earnings management. *Journal of Financial Economics*. 2008;87(2):357-373.
<https://doi.org/10.1016/j.jfineco.2007.03.003>.
25. Cornett MM, McNutt JJ, Tehranian H. Corporate governance and earnings management at large U.S. bank holding companies. *Journal of Corporate Finance*. 2009;15(4):412-430.
<https://doi.org/10.1016/j.jcorpfin.2009.04.003>.
26. Almasarwah A, Aram KY, Alhaj-Yaseen YS. Identifying new earnings management components: A machine learning approach. *Accounting Research Journal*. 2024;37(4):418-435.
<https://doi.org/10.1108/ARJ-10-2023-0304>.
27. Dechow PM, Sloan RG, Sweeney AP. Detecting earnings management. *The Accounting Review*. 1995;70(2):193-225. <https://doi.org/10.2308/TAR-9505096112>.

28. Choudhary S, Verma M. Does corporate governance curb earnings management? A moderated meta-analysis. *International Journal of Corporate Governance*. 2025;15(2):197-233. <https://doi.org/10.1504/IJCG.2025.145661>.
29. Alkebsee R, Gull AA, Ghafoor A. The governance role of independent directors' cash compensation in suspect firms? Evidence from real earnings management. *International Journal of Finance & Economics*. 2026;31(1):241-269. <https://doi.org/10.1002/ijfe.3137>.
30. Alanís Aguilar I, Rodríguez García M del P, Cortez Alejandro KA. ¿Son las prácticas de gobierno corporativo y de earnings management relevantes para el valor de las empresas en México? *Contaduría y Administración*. 2019;64(4):e136. <https://doi.org/10.22201/fca.24488410e.2020.1965>
31. Bao J, Xue C. CEO duality, CEO compensation, and earnings management: Evidence from China. *Corporate Ownership & Control*. 2023;20(3):317-327. <https://doi.org/10.22495/cocv20i3siart7>.
32. Vadasi C, Polyzos K. Effects of board characteristics on accruals earnings management in the wake of financial crisis. *Theoretical Economics Letters*. 2023;13(2):202-220. <https://doi.org/10.4236/tel.2023.132012>.
33. Le QL, Nguyen HA. The impact of board characteristics and ownership structure on earnings management: Evidence from a frontier market. *Cogent Business & Management*. 2023;10(1):2159748. <https://doi.org/10.1080/23311975.2022.2159748>.
34. Cho S, Chung C. Board characteristics and earnings management: Evidence from the Vietnamese market. *Journal of Risk and Financial Management*. 2022;15(9):395. <https://doi.org/10.3390/jrfm15090395>.
35. Al-Absy MSM. Board chairman characteristics and real earnings management. *Sustainability*. 2022;14(22):15025. <https://doi.org/10.3390/su142215025>.
36. Apip, Rohman A. The moderating role of corporate governance in the relationship between executive compensation and earnings management in Indonesia: Evidence from Jones and Kothari models. *Proceedings of International Conference on Economics Business and Government Challenges*. 2026;9(2). <https://doi.org/10.33005/ic-ebgc.v9i2.200>

CONSIDERACIONES ÉTICAS

El estudio se desarrolló mediante una revisión de literatura basada exclusivamente en fuentes documentales previamente publicadas. No involucró la participación directa de seres humanos o animales, la realización de intervenciones, el uso de muestras biológicas ni el acceso a datos personales identificables. En consecuencia, no requirió aprobación de un comité de ética ni la obtención de consentimiento informado. Durante el proceso investigativo se observaron los principios de integridad científica, atribución adecuada de la autoría, citación rigurosa y uso responsable de las fuentes consultadas.

DECLARACIÓN DE USO DE LA INTELIGENCIA ARTIFICIAL (IA)

Los autores afirman que la herramienta de inteligencia artificial se utilizó exclusivamente para apoyar la organización del artículo y la traducción del texto. Su uso no determinó el contenido científico, el diseño del estudio, la selección de fuentes, el análisis de datos, la interpretación de resultados ni las conclusiones. La responsabilidad total del contenido sigue siendo de los autores.

FINANCIACIÓN

Los autores declaran que este estudio no recibió ningún tipo de financiación externa por parte de agencias públicas, privadas, ni de organizaciones sin ánimo de lucro. Todas las actividades de investigación, análisis y desarrollo fueron realizadas con recursos propios.

CONFLICTO DE INTERESES

Los autores declaran que no tienen conflictos de intereses relacionados con este estudio y que todos los procedimientos seguidos cumplen con los estándares éticos establecidos por la revista. Asimismo, confirman que este trabajo es inédito y no ha sido publicado, ni parcial ni totalmente, en ninguna otra publicación.

DISPONIBILIDAD DE DATOS

Los datos utilizados en esta investigación proceden de información financiera y corporativa de acceso público, obtenida de la Bolsa Mexicana de Valores y de los informes anuales de las empresas analizadas. La base de datos construida para el estudio, correspondiente al periodo 2015–2024, se encuentra disponible previa solicitud razonable a la autora de correspondencia.

CONTRIBUCIÓN DEL AUTOR

Nombres e iniciales de los autores: Brenda Midhely García Ortiz (BMGO), Aide Getsemani Cruz Villegas (AGCV), Sergio Demetrio Polo Jiménez (SDPJ), Juan Antonio González Sierra (JAGS)

1. **Conceptualización:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
2. **Curación de datos:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
3. **Análisis formal:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
4. **Adquisición de financiación:** no aplicable
5. **Investigación:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
6. **Metodología:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
7. **Administración de proyectos:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
8. **Recursos:** no aplicable
9. **Software:** no aplicable
10. **Supervisión:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
11. **Validación:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
12. **Vista:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
13. **Borrador original:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS
14. **Redacción, revisión y edición:** BMGO, AGCV, SDPJ, JAGS