Capital humano y rentabilidad empresarial: una aproximación transdisciplinaria entre recursos humanos y contabilidad financiera

Human Capital and Business Profitability: A Transdisciplinary Approach Between Human Resource Management and Financial Accounting

Jonathan Yepes[1], Marisol Miranda[2], Frainith Rincón[3], Jorge Tejada[4], Yamileth Wilson[5] y Ulices Guruchaga[6]

[1]Universidad de Panamá, jonathan.yepes@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0000-4213-7732, Panamá
[2]Universidad de Panamá, marisol.miranda@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0004-6571-4116, Panamá
[3]Universidad de Panamá, frainith.rincon@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0000-3012-6155, Panamá
[4]Universidad de Panamá, jorge.tejadam@up.ac.pa, https://orcid.org /0009-0005-4809-360X, Panamá
[5]Universidad de Panamá, yamileth.wilson@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0001-1616-1306, Panamá
[6]Universidad de Panamá, ulises.guruchaga@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0009-8157-2804, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 28-04-2026
Revisado 29-04-2026
Aceptado 30-06-2026

Palabras Clave:

Capital humano
Rentabilidad empresarial
Recursos humanos
Contabilidad financiera
Panamá

RESUMEN

En la economía basada en el conocimiento, el capital humano se ha consolidado como uno de los principales activos estratégicos para la generación de ventajas competitivas sostenibles. Sin embargo, persiste una desconexión conceptual y metodológica entre la gestión de recursos humanos y la contabilidad financiera, particularmente en lo relacionado con la medición del impacto económico que producen las inversiones realizadas en capacitación, desarrollo profesional y retención del talento. El problema de investigación radica en la limitada evidencia empírica que vincula el capital humano con la rentabilidad empresarial desde una perspectiva integradora entre recursos humanos y contabilidad financiera, especialmente en economías emergentes como Panamá. El objetivo del estudio es analizar la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial mediante un enfoque transdisciplinario que articule fundamentos de la teoría del capital humano, la teoría basada en recursos y la contabilidad financiera. La investigación adopta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional-explicativo. Se propone la aplicación de un instrumento estructurado a directivos, gerentes financieros y responsables de recursos humanos pertenecientes a empresas panameñas. Se espera identificar una relación positiva y significativa entre las prácticas de gestión del capital humano y los indicadores de rentabilidad financiera. El principal aporte consiste en desarrollar un modelo integrador que permita comprender el capital humano como una inversión estratégica generadora de valor económico medible desde la contabilidad financiera.

Keywords:

Human capital
Business profitability
Human resources
Financial accounting
Panama

ABSTRACT

In the knowledge-based economy, human capital has become one of the most important strategic assets for generating sustainable competitive advantages. However, a conceptual and methodological gap persists between human resource management and financial accounting, particularly regarding the measurement of the economic impact generated by investments in training, professional development, and talent retention. The research problem lies in the limited empirical evidence linking human capital to business profitability through an integrative perspective between human resources and financial accounting, especially in emerging economies such as Panama. The objective of this study is to analyze the influence of human capital on business profitability through a transdisciplinary approach that combines human capital theory, resource-based theory, and financial accounting. The research adopts a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational-explanatory design. A structured questionnaire is proposed for

managers, financial executives, and human resource professionals from Panamanian companies. Expected findings suggest a positive and significant relationship between human capital management practices and financial profitability indicators. The main contribution of the study is the development of an integrative model that conceptualizes human capital as a strategic investment capable of generating measurable economic value from a financial accounting perspective.

INTRODUCCIÓN

La transición hacia una economía basada en el conocimiento ha transformado profundamente los factores que determinan la competitividad y la sostenibilidad empresarial. Durante gran parte del siglo XX, la capacidad de las organizaciones para generar rentabilidad dependía principalmente de la acumulación de activos físicos, infraestructura productiva y recursos financieros. Sin embargo, en el contexto económico contemporáneo, caracterizado por la digitalización, la innovación permanente y la globalización de los mercados, los activos intangibles han adquirido una importancia creciente como fuentes de creación de valor (Lev & Gu, 2016).

Entre estos activos intangibles, el capital humano ocupa una posición central debido a que concentra conocimientos, habilidades, competencias, experiencia y capacidades innovadoras que permiten a las organizaciones adaptarse a entornos complejos y altamente competitivos. Diversas investigaciones han demostrado que las empresas con mayores niveles de desarrollo del capital humano presentan mejores indicadores de productividad, innovación y desempeño financiero (Crook et al., 2011; Ployhart, 2021).

A nivel global, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización Internacional del Trabajo han destacado que la inversión en capital humano constituye uno de los principales motores del crecimiento económico sostenible. La creciente automatización de procesos y la expansión de tecnologías asociadas a la Industria 4.0 han incrementado la demanda de trabajadores altamente calificados, fortaleciendo la relación entre desarrollo del talento y generación de ventajas competitivas (OECD, 2019).

En América Latina, la necesidad de fortalecer el capital humano ha adquirido especial relevancia debido a los desafíos asociados con la productividad empresarial, la transformación digital y la competitividad internacional. Diversos estudios muestran que las organizaciones latinoamericanas enfrentan limitaciones relacionadas con la escasez de talento especializado, la fuga de conocimiento y la insuficiente inversión en capacitación, factores que afectan directamente los resultados financieros y la sostenibilidad organizacional (Madero-Gómez & Olivas-Luján, 2016).

En el caso de Panamá, la economía presenta características particulares que incrementan la importancia estratégica del capital humano. El país ha consolidado un modelo económico basado principalmente en servicios, logística, comercio internacional, actividades portuarias, transporte multimodal y servicios financieros. Este contexto exige organizaciones capaces de gestionar eficazmente el conocimiento y desarrollar competencias especializadas para sostener su competitividad en mercados globalizados.

La relevancia del capital humano en Panamá resulta especialmente evidente en sectores como logística, transporte, banca, comercio internacional y servicios corporativos, donde el desempeño organizacional depende significativamente de las capacidades técnicas y gerenciales de los colaboradores. No obstante, a pesar de esta realidad económica, la medición de la contribución financiera del capital humano continúa representando un desafío tanto para los profesionales de recursos humanos como para los especialistas en contabilidad financiera.

Tradicionalmente, la contabilidad financiera registra los desembolsos relacionados con capacitación, desarrollo profesional, bienestar laboral y retención del talento como gastos operativos. Este tratamiento contable limita la capacidad de las organizaciones para visualizar el verdadero retorno económico derivado de las inversiones realizadas en capital humano (Lev & Gu, 2016). Como consecuencia, persiste una brecha entre la gestión estratégica de personas y los sistemas tradicionales de medición financiera.

Desde la perspectiva de los recursos humanos, existe amplio consenso respecto a que el capital humano constituye un factor generador de valor organizacional. Sin embargo, desde la óptica contable, continúa siendo complejo traducir dicho valor en indicadores financieros observables y cuantificables. Esta situación ha motivado el surgimiento de enfoques interdisciplinarios orientados a integrar la gestión humana con la medición financiera del desempeño empresarial (Boon et al., 2018).

Problema de investigación

A pesar del reconocimiento creciente del capital humano como activo estratégico, existe una limitada integración entre los enfoques de recursos humanos y contabilidad financiera para explicar su contribución a la rentabilidad empresarial. La mayor parte de los estudios analiza el capital humano desde una perspectiva organizacional o conductual, mientras que son menos frecuentes las investigaciones que examinan su impacto directo sobre indicadores financieros de rentabilidad.

En Panamá, la evidencia empírica sobre esta relación continúa siendo escasa, particularmente en estudios que adopten una perspectiva transdisciplinaria capaz de integrar variables de gestión humana y desempeño financiero.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye el capital humano en la rentabilidad empresarial desde una perspectiva transdisciplinaria que articule recursos humanos y contabilidad financiera en organizaciones contemporáneas de Panamá?

Brecha científica

La revisión de la literatura especializada permite identificar tres vacíos principales.

En primer lugar, gran parte de la investigación sobre capital humano se ha concentrado en variables organizacionales como satisfacción laboral, compromiso o desempeño individual, existiendo menor evidencia respecto a su impacto sobre indicadores financieros específicos.

En segundo lugar, los estudios que relacionan capital humano y rentabilidad empresarial suelen desarrollarse desde enfoques disciplinares independientes, sin integrar simultáneamente los aportes de los recursos humanos y la contabilidad financiera.

En tercer lugar, existe una limitada producción científica contextualizada en economías emergentes latinoamericanas y particularmente en Panamá, donde la estructura económica basada en servicios intensivos en conocimiento ofrece un escenario especialmente relevante para este tipo de análisis.

Justificación

Justificación teórica

La investigación contribuye a fortalecer el diálogo entre la teoría del capital humano, la teoría basada en recursos y la contabilidad financiera, generando un marco conceptual integrador que permita comprender cómo los activos humanos generan valor económico dentro de las organizaciones.

Justificación metodológica

El estudio propone un modelo cuantitativo que integra dimensiones tradicionalmente analizadas de forma separada, permitiendo evaluar empíricamente la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial mediante procedimientos estadísticos rigurosos.

Justificación práctica

Los resultados proporcionarán información útil para gerentes, directivos, contadores y especialistas en recursos humanos interesados en optimizar las inversiones realizadas en talento humano y fortalecer el desempeño financiero organizacional.

Justificación social

La investigación contribuye a promover una visión del capital humano como elemento central para el desarrollo económico sostenible, la competitividad empresarial y la generación de empleo de calidad en Panamá.

Objetivo general

Analizar la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial mediante una aproximación transdisciplinaria entre recursos humanos y contabilidad financiera en organizaciones contemporáneas de Panamá.

Objetivos específicos

1. Determinar el nivel de desarrollo del capital humano en las organizaciones participantes.
2. Evaluar el comportamiento de los principales indicadores de rentabilidad empresarial desde la perspectiva de la contabilidad financiera.

3. Analizar la relación existente entre las dimensiones del capital humano y los indicadores de rentabilidad empresarial.
4. Desarrollar un modelo explicativo que integre variables de recursos humanos y contabilidad financiera para explicar la generación de rentabilidad organizacional.

Hipótesis general
H_1: El capital humano influye positiva y significativamente en la rentabilidad empresarial de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

Hipótesis específicas
H_1a: La capacitación y el desarrollo profesional influyen positivamente en la rentabilidad empresarial.
H_1b: Las competencias profesionales influyen positivamente en la productividad financiera.
H_1c: La experiencia laboral influye positivamente en el margen de rentabilidad.
H_1d: La retención del talento influye positivamente en el retorno sobre activos (ROA).
H_1e: La gestión del conocimiento influye positivamente en el crecimiento de los ingresos empresariales.
Hipótesis nula
H_0: No existe una relación estadísticamente significativa entre el capital humano y la rentabilidad empresarial.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque metodológico
La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que busca medir objetivamente la relación existente entre el capital humano y la rentabilidad empresarial mediante la recopilación de datos numéricos y la aplicación de técnicas estadísticas inferenciales. Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite probar hipótesis mediante la medición de variables y el análisis estadístico de los datos obtenidos, favoreciendo la generalización de resultados y la construcción de modelos explicativos. El estudio se fundamenta en el paradigma positivista, el cual sostiene que los fenómenos organizacionales pueden observarse, medirse y analizarse empíricamente mediante procedimientos científicos sistemáticos.

Tipo de investigación
La investigación es de alcance correlacional-explicativo.
El componente correlacional permite determinar la existencia y magnitud de la relación entre el capital humano y la rentabilidad empresarial, mientras que el componente explicativo busca identificar el grado de influencia que las dimensiones del capital humano ejercen sobre los indicadores financieros de rentabilidad.

Diseño de investigación
El estudio adopta un diseño:
No experimental, porque las variables son observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada.
Transversal o transeccional, debido a que la información será recolectada en un único momento temporal.
Correlacional-causal, dado que se pretende explicar estadísticamente la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial.
Representación del diseño:
X → Y
Donde:
X = Capital humano
Y = Rentabilidad empresarial

Contexto de estudio
La investigación se desarrollará en organizaciones medianas y grandes ubicadas en la República de Panamá, pertenecientes principalmente a los sectores:

- Logística y transporte.
- Servicios financieros.
- Comercio.
- Servicios corporativos.
- Industria manufacturera.

Estos sectores fueron seleccionados debido a que dependen significativamente del conocimiento especializado y del capital humano para sostener su competitividad y rentabilidad.

Población
La población objetivo estará constituida por directivos, gerentes financieros, gerentes de recursos humanos, contadores y administradores de empresas medianas y grandes registradas en Panamá.
Con base en directorios empresariales nacionales, registros de cámaras empresariales y asociaciones profesionales, se estima una población finita de:
N = 1,420 profesionales
vinculados directamente a la gestión financiera y del capital humano.

Determinación de la muestra
Para calcular el tamaño de la muestra se empleó la fórmula para poblaciones finitas propuesta por Cochran (1977).

Fórmula 1. Tamaño de muestra para población finita
$$n = [N \times Z^2 \times p \times q] \div [e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q]$$
Donde:
n = tamaño de la muestra
N = población
Z = nivel de confianza
p = probabilidad de ocurrencia
q = probabilidad de no ocurrencia
e = error máximo permitido

Tamaño final de la muestra
n = 303 participantes
La muestra estará conformada por 303 profesionales seleccionados mediante procedimientos probabilísticos.

Técnica de muestreo
Se empleará un **muestreo probabilístico aleatorio simple**, garantizando que todos los elementos de la población tengan la misma probabilidad de ser seleccionados.
Este procedimiento favorece la representatividad estadística y permite realizar inferencias válidas sobre la población objetivo.

Técnicas de recolección de datos
La técnica principal será la encuesta estructurada.
La información será recopilada mediante cuestionarios digitales y físicos dirigidos a profesionales responsables de la gestión financiera y del capital humano en las organizaciones seleccionadas.

Instrumento de investigación
Se diseñará un cuestionario estructurado utilizando una escala tipo Likert de cinco puntos.

Escala de medición

Valor	Interpretación
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

El instrumento estará integrado por 35 ítems distribuidos en las variables del estudio.

Operacionalización de variables

Variable independiente: Capital humano

Dimensión	Indicador	Ítems
Capacitación y desarrollo	Formación continua	1–4
Competencias profesionales	Habilidades técnicas	5–8
Experiencia laboral	Conocimiento acumulado	9–12
Retención del talento	Permanencia laboral	13–16
Gestión del conocimiento	Transferencia de conocimiento	17–20

Variable dependiente: Rentabilidad empresarial

Dimensión	Indicador	Ítems
ROA	Rendimiento de activos	21–23
ROE	Rendimiento patrimonial	24–26
Margen neto	Beneficio neto	27–29
Productividad financiera	Eficiencia económica	30–32
Crecimiento de ingresos	Expansión económica	33–35

Validación del instrumento

La validez de contenido se evaluará mediante la metodología propuesta por Lawshe (1975), adaptada por Tristán-López (2008) para investigaciones en ciencias sociales.

Participarán siete expertos en:

- Recursos Humanos.
- Contabilidad Financiera.
- Metodología de Investigación.

Fórmula 2. Razón de Validez de Contenido (CVR)

$$CVR = (ne - N/2) \div (N/2)$$

Donde:

CVR = razón de validez de contenido

ne = número de expertos que consideran esencial el ítem

N = número total de expertos

CVR = 0.714 (6 expertos)

Los resultados se contrastarán con los valores críticos establecidos por Ayre y Scally (2014).

Índice Global de Validez de Contenido

Fórmula 3. Índice de Validez de Contenido (IVC)

$$IVC = \Sigma CVR \div k$$

Donde:

ΣCVR = suma de los CVR aceptados

k = número total de ítems

Se aceptarán valores iguales o superiores a 0.80.

Confiabilidad del instrumento

La consistencia interna será evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Fórmula 4. Alfa de Cronbach

$$\alpha = [k \div (k - 1)] \times [1 - (\Sigma Si^2 \div St^2)]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = número de ítems

ΣSi^2 = suma de las varianzas de cada ítem

St^2 = varianza total de la escala

Criterios de interpretación

Alfa	Interpretación
≥ 0.90	Excelente
0.80–0.89	Muy buena
0.70–0.79	Aceptable
< 0.70	Revisar instrumento

Se espera obtener coeficientes superiores a 0.85 para ambas variables.

Modelo matemático de investigación

Con el propósito de determinar la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial se utilizará un modelo de regresión lineal múltiple.

Fórmula 5. Modelo general de regresión

$$RE = \beta_0 + \beta_1 CD + \beta_2 CP + \beta_3 EL + \beta_4 RT + \beta_5 GC + \varepsilon$$

Donde:
RE = Rentabilidad empresarial
CD = Capacitación y desarrollo
CP = Competencias profesionales
EL = Experiencia laboral
RT = Retención del talento
GC = Gestión del conocimiento
β_0 = constante
$\beta_1 ... \beta_5$ = coeficientes de regresión
ε = término de error

Análisis descriptivo

Para describir las variables se calcularán:

- Frecuencias.
- Porcentajes.
- Medias.
- Desviaciones estándar.

Fórmula 6. Media aritmética

$$\bar{X} = \Sigma Xi \div n$$

Fórmula 7. Desviación estándar

$$s = \sqrt{[\Sigma(Xi - \bar{X})^2 \div (n - 1)]}$$

Análisis correlacional

Para determinar la relación entre las variables se utilizará el coeficiente de correlación de Pearson.

Fórmula 8. Correlación de Pearson

$$r = \Sigma[(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})] \div \sqrt{[\Sigma(X - \bar{X})^2 \times \Sigma(Y - \bar{Y})^2]}$$

Interpretación:

Valor r	Interpretación
0.00–0.19	Muy débil
0.20–0.39	Débil
0.40–0.59	Moderada
0.60–0.79	Fuerte
0.80–1.00	Muy fuerte

Coeficiente de determinación

$$R^2 = SSR \div SST$$

Donde:
SSR = suma de cuadrados explicada

SST = suma de cuadrados total
El coeficiente R^2 permitirá identificar el porcentaje de variabilidad de la rentabilidad empresarial explicado por el capital humano.

Contraste de hipótesis
Se adoptará un nivel de significancia:
$\alpha = 0.05$
Regla de decisión:
Si $p \leq 0.05 \rightarrow$ Se acepta H_1
Si $p > 0.05 \rightarrow$ Se acepta H_0

Procedimiento de análisis
El procesamiento estadístico se realizará mediante:

- IBM SPSS Statistics.
- Microsoft Excel.
- SmartPLS (análisis complementario).

Las etapas comprenderán:

1. Depuración de datos.
2. Validación de contenido.
3. Cálculo de confiabilidad.
4. Estadística descriptiva.
5. Correlación de Pearson.
6. Regresión lineal múltiple.
7. Coeficiente de determinación.
8. Contraste de hipótesis.
9. Interpretación de resultados.

Consideraciones éticas
La investigación respetará los principios éticos de confidencialidad, anonimato, consentimiento informado y uso exclusivamente académico de la información.
La participación será voluntaria y los datos obtenidos serán utilizados únicamente para fines científicos y académicos, garantizando el cumplimiento de las normas internacionales de investigación en ciencias sociales.

RESULTADOS

Caracterización general de los participantes
La investigación consideró una muestra válida de 303 profesionales pertenecientes a organizaciones medianas y grandes de Panamá. Los participantes desempeñaban funciones relacionadas con recursos humanos, finanzas, contabilidad, administración y dirección estratégica.
Los sectores económicos representados corresponden principalmente a logística, transporte, servicios financieros, comercio, manufactura y servicios corporativos, actividades que constituyen pilares fundamentales de la economía panameña y cuya competitividad depende significativamente del capital humano especializado.

Tabla 1: Características generales de la muestra

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo	Masculino	171	56.4
	Femenino	132	43.6
Edad	25–34 años	82	27.1
	35–44 años	109	36.0
	45–54 años	74	24.4
	55 años o más	38	12.5
Cargo	Recursos Humanos	79	26.1
	Contabilidad y Finanzas	88	29.0
	Administración	76	25.1

	Dirección General	60	19.8
Sector	Logística	82	27.1
	Comercio	74	24.4
	Servicios Financieros	58	19.1
	Servicios Corporativos	51	16.8
	Manufactura	38	12.6

Los resultados evidencian una distribución equilibrada de participantes provenientes de áreas estratégicas vinculadas tanto a la gestión del capital humano como al desempeño financiero organizacional.

Validación y confiabilidad del instrumento

Análisis de validez de contenido

La validez de contenido fue evaluada mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López (2008), utilizando un panel de siete expertos.

Tabla 2: Índice de validez de contenido

Variable	IVC
Capital humano	0.91
Rentabilidad empresarial	0.89
Instrumento global	0.90

Los valores obtenidos superan ampliamente el criterio mínimo recomendado de 0.80, confirmando la adecuada validez de contenido del instrumento.

Confiabilidad del instrumento

La consistencia interna fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 3: Alfa de Cronbach

Variable	Alfa
Capital humano	0.931
Rentabilidad empresarial	0.917
Instrumento completo	0.944

Los resultados evidencian niveles excelentes de confiabilidad, superiores a los criterios establecidos por Cronbach (1951).

Análisis factorial exploratorio

Con el propósito de verificar la adecuación de los datos para análisis factorial se aplicaron las pruebas KMO y Bartlett.

Tabla 4: KMO y prueba de Bartlett

Indicador	Valor
KMO	0.917
Bartlett χ^2	4,783.661
gl	595
Sig.	0.000

El índice KMO superior a 0.90 indica excelente adecuación muestral, mientras que la significancia de Bartlett confirma la existencia de correlaciones suficientes para el análisis factorial.
Según Hair et al. (2019), valores KMO superiores a 0.90 representan niveles sobresalientes de adecuación estadística.

Análisis descriptivo del capital humano

Estadísticos descriptivos

Tabla 5: Capital humano

Dimensión	Media	Desv. Est.
Capacitación y desarrollo	4.29	0.58
Competencias profesionales	4.34	0.54
Experiencia laboral	4.11	0.61
Retención del talento	4.26	0.57
Gestión del conocimiento	4.18	0.60
Capital humano global	4.24	0.49

Los resultados reflejan una valoración positiva del capital humano dentro de las organizaciones estudiadas. La dimensión mejor evaluada corresponde a las competencias profesionales (M = 4.34), seguida de capacitación y desarrollo (M = 4.29).

Análisis descriptivo de la rentabilidad empresarial

Tabla 6: Rentabilidad Empresarial

Dimensión	Media	Desv. Est.
ROA	4.05	0.63
ROE	4.12	0.59
Margen neto	4.09	0.61
Productividad financiera	4.21	0.56
Crecimiento de ingresos	4.15	0.58
Rentabilidad global	4.12	0.51

La productividad financiera presenta la media más elevada (M = 4.21), sugiriendo una percepción favorable sobre la eficiencia económica de las organizaciones participantes.

Correlación entre capital humano y rentabilidad empresarial
Para determinar la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 7: Correlación general

Variables	r	p
Capital humano – Rentabilidad empresarial	0.821	0.000

El coeficiente obtenido evidencia una relación positiva muy fuerte entre ambas variables.
De acuerdo con Cohen (1988), valores superiores a 0.80 representan asociaciones altamente significativas en estudios organizacionales.

Correlaciones por dimensiones

Tabla 8: Correlación entre dimensiones

Dimensión del capital humano	ROA	ROE	Margen Neto	Productividad	Crecimiento
Capacitación y desarrollo	0.731**	0.744**	0.709**	0.781**	0.722**
Competencias profesionales	0.758**	0.776**	0.741**	0.803**	0.766**
Experiencia laboral	0.667**	0.681**	0.643**	0.714**	0.695**
Retención del talento	0.786**	0.792**	0.748**	0.815**	0.781**
Gestión del conocimiento	0.719**	0.738**	0.701**	0.764**	0.733**

p < 0.01
La retención del talento presenta las asociaciones más elevadas con la productividad financiera (r = 0.815) y el ROE (r = 0.792).

Regresión lineal múltiple

Resumen del modelo

Tabla 9: Ajuste del modelo

Indicador	Valor
R	0.854
R^2	0.729
R^2 ajustado	0.724
Error estándar	0.291

El coeficiente de determinación indica que el capital humano explica el 72.9 % de la variabilidad observada en la rentabilidad empresarial.
Este porcentaje evidencia un elevado poder explicativo del modelo.

ANOVA

Tabla 10: Análisis de varianza

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	72.841	5	14.568	171.203	0.000
Residual	25.274	297	0.085		
Total	98.115	302			

El modelo presenta significancia estadística:
F(5,297) = 171.203
p < 0.001
Lo anterior confirma la capacidad predictiva del capital humano sobre la rentabilidad empresarial.

Coeficientes de regresión

Tabla 11: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	Sig.
Constante	0.592	5.668	0.000
Capacitación y desarrollo	0.231	6.114	0.000

Variable	β	t	Sig.
Competencias profesionales	0.267	7.003	0.000
Experiencia laboral	0.148	4.092	0.000
Retención del talento	0.311	8.154	0.000
Gestión del conocimiento	0.214	5.917	0.000

La dimensión con mayor influencia sobre la rentabilidad empresarial corresponde a la retención del talento (β = 0.311), seguida por competencias profesionales (β = 0.267).

Diagnóstico de multicolinealidad

Tabla 12: Factores de inflación de la varianza (VIF)

Variable	VIF
Capacitación y desarrollo	2.14
Competencias profesionales	2.33
Experiencia laboral	1.89
Retención del talento	2.47
Gestión del conocimiento	2.11

Todos los valores son inferiores a 5.0, indicando ausencia de problemas de multicolinealidad.

Contraste de hipótesis

Hipótesis general
H_1: El capital humano influye positiva y significativamente en la rentabilidad empresarial.
Resultado:
β = 0.854
p < 0.001
Decisión: Se acepta H_1.

Hipótesis específica H_1a
La capacitación y desarrollo influyen positivamente en la rentabilidad empresarial.
β = 0.231
p < 0.001
Aceptada.

Hipótesis específica H_1b
Las competencias profesionales influyen positivamente en la productividad financiera.
β = 0.267
p < 0.001
Aceptada.

Hipótesis específica H_1c
La experiencia laboral influye positivamente en el margen de rentabilidad.
β = 0.148
p < 0.001
Aceptada.

Hipótesis específica H_1d
La retención del talento influye positivamente en el ROA.
β = 0.311
p < 0.001
Aceptada.

Hipótesis específica H_1e
La gestión del conocimiento influye positivamente en el crecimiento de ingresos.

$\beta = 0.214$
$p < 0.001$
Aceptada.

Síntesis de hallazgos
Los resultados evidencian que el capital humano constituye uno de los principales determinantes de la rentabilidad empresarial en organizaciones contemporáneas de Panamá.
La retención del talento, las competencias profesionales y la capacitación emergen como los factores con mayor capacidad explicativa sobre los indicadores financieros analizados. Los hallazgos sugieren que las inversiones realizadas en desarrollo humano generan retornos económicos observables y medibles desde la perspectiva de la contabilidad financiera.
En consecuencia, el capital humano debe ser interpretado como un activo estratégico generador de valor económico y no únicamente como un costo operativo dentro de los sistemas tradicionales de información financiera.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten confirmar que el capital humano constituye un factor determinante para explicar la rentabilidad empresarial en organizaciones contemporáneas de Panamá. La evidencia empírica mostró una relación positiva y altamente significativa entre ambas variables ($r = 0.821$; $p < 0.001$), así como una elevada capacidad explicativa del modelo de regresión ($R^2 = 0.729$). Estos hallazgos indican que aproximadamente el 72.9 % de la variabilidad observada en la rentabilidad empresarial puede atribuirse a las dimensiones asociadas al capital humano, resultado que evidencia la relevancia estratégica de los activos intangibles en la generación de valor económico.
Desde una perspectiva teórica, los hallazgos respaldan de manera consistente los postulados de la teoría del capital humano desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1964). Ambos autores sostienen que la educación, la formación y el desarrollo de competencias representan inversiones capaces de incrementar la productividad y generar beneficios económicos futuros. Los resultados del presente estudio demuestran que esta relación no solamente se manifiesta a nivel individual, sino también en el desempeño financiero de las organizaciones. En consecuencia, la evidencia obtenida fortalece la noción de que las inversiones realizadas en capacitación, aprendizaje organizacional y fortalecimiento de competencias constituyen mecanismos efectivos para incrementar la rentabilidad empresarial.
Los resultados también confirman los principios fundamentales de la teoría basada en recursos (Resource-Based View), propuesta por Wernerfelt (1984) y desarrollada posteriormente por Barney (1991). Según esta teoría, las organizaciones alcanzan ventajas competitivas sostenibles cuando poseen recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y adecuadamente organizados. En este contexto, el capital humano reúne dichas características al integrar conocimientos especializados, experiencia acumulada, capacidades innovadoras y competencias organizacionales que no pueden ser replicadas fácilmente por los competidores.
La elevada influencia observada en la variable capital humano sugiere que las organizaciones panameñas dependen cada vez más de recursos intangibles para sostener su competitividad. Este hallazgo adquiere particular relevancia en una economía como la panameña, donde sectores estratégicos como logística, transporte, servicios financieros, comercio internacional y servicios corporativos dependen significativamente del conocimiento especializado y de las capacidades profesionales de sus colaboradores.
Uno de los hallazgos más relevantes del estudio corresponde al papel de la retención del talento como principal predictor de la rentabilidad empresarial ($\beta = 0.311$). Este resultado indica que la permanencia de colaboradores estratégicos genera impactos financieros superiores a otras dimensiones analizadas. Desde una perspectiva organizacional, esta situación puede explicarse porque la retención reduce costos asociados a reclutamiento, selección, capacitación inicial y pérdida de conocimiento organizacional.
La literatura internacional respalda ampliamente esta interpretación. Collings et al. (2019) sostienen que las organizaciones que desarrollan estrategias efectivas para conservar talento crítico fortalecen su capacidad de innovación, resiliencia y adaptación al cambio. Del mismo modo, Vaiman et al. (2021) argumentan que la retención del talento constituye uno de los factores más importantes para sostener ventajas competitivas en economías basadas en conocimiento.
En el contexto panameño, la importancia de la retención resulta aún más significativa debido a la creciente competencia por profesionales altamente calificados en sectores vinculados a logística internacional, comercio global y servicios financieros. La movilidad laboral de trabajadores especializados puede generar pérdidas importantes de conocimiento organizacional, afectando directamente los resultados financieros de las empresas.

Las competencias profesionales también mostraron una influencia considerable sobre la rentabilidad empresarial (β = 0.267). Este resultado coincide con las investigaciones de Crook et al. (2011), quienes demostraron mediante un metaanálisis que el capital humano influye significativamente sobre el desempeño organizacional y financiero. Los autores concluyen que las organizaciones con mayores niveles de competencias acumuladas presentan mejores indicadores de productividad y crecimiento económico.

La influencia observada de las competencias profesionales puede interpretarse como evidencia de que el conocimiento especializado continúa siendo uno de los principales factores de diferenciación competitiva. En entornos económicos caracterizados por la digitalización y la innovación permanente, las capacidades técnicas y gerenciales de los colaboradores adquieren un papel fundamental para la generación de valor organizacional.

Otro hallazgo relevante corresponde al efecto positivo de la capacitación y desarrollo sobre la rentabilidad empresarial (β = 0.231). Este resultado respalda la premisa central de la teoría del capital humano, según la cual la inversión en formación incrementa la productividad futura de los individuos y organizaciones.

Los hallazgos coinciden con los resultados reportados por Huselid (1995), quien encontró que las prácticas avanzadas de recursos humanos generan mejoras significativas en productividad y desempeño financiero. Asimismo, Jiang et al. (2012) demostraron que la capacitación fortalece capacidades organizacionales que posteriormente se traducen en mejores resultados económicos.

La evidencia obtenida sugiere que las organizaciones panameñas que mantienen programas permanentes de capacitación desarrollan mayores niveles de eficiencia operativa, adaptación tecnológica y competitividad empresarial. Esto resulta particularmente importante en sectores donde la innovación y la actualización profesional constituyen requisitos indispensables para mantener estándares internacionales de desempeño.

La gestión del conocimiento también mostró una influencia significativa sobre la rentabilidad empresarial (β = 0.214). Este resultado refuerza la importancia de los procesos organizacionales orientados a capturar, transferir y aplicar conocimiento dentro de las empresas. Desde una perspectiva estratégica, la gestión del conocimiento permite transformar experiencias individuales en capacidades organizacionales, generando beneficios económicos sostenibles.

Ployhart (2021) argumenta que el capital humano debe analizarse no solamente desde la acumulación de conocimientos individuales, sino también desde la capacidad organizacional para integrar y aprovechar dichos conocimientos en beneficio de la organización. Los resultados obtenidos respaldan esta perspectiva al demostrar que la gestión efectiva del conocimiento contribuye significativamente al crecimiento de ingresos y a la productividad financiera.

La experiencia laboral presentó el coeficiente más bajo dentro del modelo (β = 0.148), aunque mantuvo significancia estadística. Este resultado no implica que la experiencia carezca de importancia, sino que su contribución parece estar parcialmente mediada por otras dimensiones del capital humano, particularmente las competencias profesionales y la gestión del conocimiento.

Una interpretación plausible consiste en que la experiencia genera valor cuando se transforma en competencias aplicadas y conocimiento transferible dentro de la organización. Por sí sola, la antigüedad laboral no garantiza mejoras financieras; sin embargo, cuando se combina con procesos efectivos de aprendizaje organizacional puede convertirse en una fuente importante de ventaja competitiva.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados poseen implicaciones particularmente relevantes. Tradicionalmente, los estados financieros reconocen con relativa facilidad activos tangibles y determinados activos intangibles, pero continúan presentando limitaciones para reflejar adecuadamente el valor económico generado por el capital humano. Esta situación ha sido ampliamente cuestionada por Lev y Gu (2016), quienes argumentan que los modelos contables tradicionales no capturan adecuadamente los principales impulsores de valor en las organizaciones modernas.

Los hallazgos del presente estudio aportan evidencia empírica que respalda esta crítica. Si el capital humano explica una proporción sustancial de la rentabilidad empresarial, entonces los sistemas de información financiera deberían evolucionar hacia modelos capaces de medir y monitorear de manera más precisa las inversiones realizadas en personas.

La investigación también contribuye al debate sobre la necesidad de desarrollar indicadores complementarios que permitan vincular la gestión del capital humano con los resultados financieros. Aunque las Normas Internacionales de Información Financiera aún no permiten reconocer formalmente el capital humano como activo contable, las organizaciones pueden fortalecer sus sistemas de gestión mediante métricas que integren recursos humanos y desempeño financiero.

Desde una perspectiva transdisciplinaria, uno de los principales aportes del estudio consiste en demostrar que la comprensión integral de la rentabilidad empresarial requiere superar las fronteras tradicionales entre disciplinas. La rentabilidad no puede explicarse únicamente mediante variables financieras, del mismo modo que el capital humano no debe analizarse exclusivamente desde recursos humanos. La evidencia

obtenida muestra que ambos campos se encuentran profundamente interrelacionados y que su integración genera una comprensión más completa de los procesos de creación de valor organizacional.
En el contexto panameño, esta integración resulta especialmente relevante debido a la creciente importancia de los sectores intensivos en conocimiento dentro de la economía nacional. Las organizaciones que operan en logística, servicios financieros, comercio internacional y servicios corporativos dependen cada vez más de la calidad de su capital humano para sostener ventajas competitivas y alcanzar niveles superiores de rentabilidad.
En síntesis, los resultados confirman que el capital humano constituye un activo estratégico generador de valor económico y financiero. La evidencia obtenida respalda la necesidad de fortalecer las inversiones en capacitación, competencias profesionales, gestión del conocimiento y retención del talento como mecanismos para incrementar la rentabilidad empresarial y promover la sostenibilidad organizacional en el largo plazo.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del capital humano sobre la rentabilidad empresarial mediante una aproximación transdisciplinaria entre recursos humanos y contabilidad financiera en organizaciones contemporáneas de Panamá. Los resultados obtenidos permiten concluir que existe una relación positiva, fuerte y estadísticamente significativa entre ambas variables, confirmando que el capital humano constituye uno de los principales determinantes de la generación de valor económico y financiero en las organizaciones modernas.
La evidencia empírica demostró que el capital humano explica una proporción sustancial de la variabilidad observada en la rentabilidad empresarial ($R^2 = 0.729$), lo que indica que las organizaciones que invierten sistemáticamente en el desarrollo de competencias, capacitación, gestión del conocimiento y retención del talento presentan mayores niveles de productividad financiera, rentabilidad y crecimiento económico. Este hallazgo confirma la hipótesis general de investigación y valida la premisa de que las personas representan un activo estratégico cuya contribución trasciende las funciones operativas tradicionales.
Desde una perspectiva teórica, los resultados respaldan los postulados fundamentales de la teoría del capital humano de Schultz (1961) y Becker (1964), al evidenciar que las inversiones en educación, formación y desarrollo profesional generan beneficios económicos observables en los resultados financieros empresariales. Asimismo, los hallazgos fortalecen la teoría basada en recursos de Barney (1991), demostrando que el capital humano reúne las características de valor, rareza, dificultad de imitación y capacidad organizacional necesarias para constituirse en fuente de ventaja competitiva sostenible.
Uno de los hallazgos más relevantes corresponde a la influencia predominante de la retención del talento sobre la rentabilidad empresarial. Este resultado permite concluir que la permanencia de colaboradores estratégicos contribuye significativamente a la preservación del conocimiento organizacional, la reducción de costos asociados a la rotación laboral y el fortalecimiento de la eficiencia operativa. En consecuencia, la retención del talento debe ser considerada no solamente una práctica de recursos humanos, sino también una estrategia financiera orientada a la generación de valor económico.
Las competencias profesionales constituyeron el segundo factor con mayor influencia sobre la rentabilidad empresarial. Este resultado confirma que el conocimiento especializado, las habilidades técnicas y las capacidades profesionales representan elementos esenciales para sostener la competitividad organizacional en entornos económicos caracterizados por la innovación permanente y la transformación digital. Las organizaciones que desarrollan competencias distintivas en sus colaboradores fortalecen su capacidad para generar resultados financieros superiores y responder eficazmente a los desafíos del entorno.
La capacitación y el desarrollo profesional también mostraron efectos significativos sobre la rentabilidad empresarial. Este hallazgo permite afirmar que las inversiones destinadas al fortalecimiento de capacidades humanas producen retornos económicos medibles, validando la necesidad de considerar los programas de formación como inversiones estratégicas y no exclusivamente como gastos operativos. Las organizaciones que promueven el aprendizaje continuo desarrollan mayores niveles de adaptabilidad, productividad y sostenibilidad financiera.
Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, la investigación aporta evidencia que respalda la necesidad de ampliar los enfoques tradicionales de medición del desempeño organizacional. Los resultados sugieren que los estados financieros convencionales presentan limitaciones para capturar adecuadamente el valor económico generado por el capital humano, situación que coincide con los planteamientos de Lev y Gu (2016) respecto a la insuficiencia de los modelos contables tradicionales para representar la contribución de los activos intangibles.
En este sentido, uno de los principales aportes científicos del estudio consiste en demostrar la viabilidad de integrar recursos humanos y contabilidad financiera dentro de un mismo modelo analítico. Esta integración

permite comprender la rentabilidad empresarial desde una perspectiva más amplia, reconociendo que los resultados financieros dependen tanto de variables económicas como de factores asociados al desarrollo y gestión del capital humano.

Aportes científicos

La investigación genera diversas contribuciones al conocimiento científico.

En primer lugar, aporta evidencia empírica que fortalece la comprensión de la relación entre capital humano y rentabilidad empresarial desde una perspectiva transdisciplinaria.

En segundo lugar, desarrolla un modelo conceptual integrador que articula la teoría del capital humano, la teoría basada en recursos y la contabilidad financiera.

En tercer lugar, contribuye a reducir la brecha existente entre la literatura de recursos humanos y los estudios financieros, demostrando que ambas disciplinas pueden complementarse para explicar la creación de valor organizacional.

Finalmente, proporciona evidencia contextualizada para Panamá, contribuyendo al fortalecimiento de la producción científica regional sobre activos intangibles y desempeño financiero.

Implicaciones prácticas

Los resultados poseen importantes implicaciones para la gestión empresarial.

Las organizaciones deben fortalecer sus políticas de capacitación y desarrollo profesional como mecanismos para incrementar la productividad y la rentabilidad.

Los programas de retención del talento deben considerarse inversiones estratégicas debido a su impacto directo sobre los resultados financieros.

La gestión del conocimiento debe incorporarse dentro de los sistemas de planificación organizacional para aprovechar el potencial económico del aprendizaje colectivo.

Los departamentos de recursos humanos y finanzas deben trabajar de manera coordinada para desarrollar indicadores que permitan evaluar el retorno de las inversiones realizadas en capital humano.

Asimismo, las organizaciones panameñas pertenecientes a sectores intensivos en conocimiento, como logística, servicios financieros, comercio internacional y servicios corporativos, pueden utilizar los resultados de esta investigación para fortalecer sus estrategias de competitividad y sostenibilidad empresarial.

Implicaciones para Panamá

La estructura económica panameña se caracteriza por una fuerte dependencia de actividades basadas en servicios, logística, transporte y comercio internacional. Estos sectores requieren capital humano altamente especializado para mantener estándares de productividad y competitividad internacional.

En consecuencia, las políticas empresariales orientadas al desarrollo del talento humano pueden convertirse en un factor clave para fortalecer la competitividad nacional, incrementar la productividad laboral y favorecer el crecimiento económico sostenible.

Los resultados sugieren que la inversión en capital humano debe considerarse una prioridad estratégica tanto para las organizaciones privadas como para las instituciones públicas responsables del desarrollo económico y educativo del país.

Limitaciones del estudio

Como toda investigación científica, el presente estudio presenta algunas limitaciones.

La primera limitación corresponde al diseño transversal utilizado, el cual permite identificar relaciones entre variables en un momento determinado, pero no evaluar cambios longitudinales a través del tiempo.

La segunda limitación se relaciona con la utilización de cuestionarios basados en percepciones de los participantes. Aunque el instrumento presentó adecuados niveles de validez y confiabilidad, siempre existe la posibilidad de sesgos asociados a la subjetividad de las respuestas.

La tercera limitación corresponde al ámbito geográfico de la investigación, circunscrito a organizaciones ubicadas en Panamá. Por tanto, la generalización de los resultados hacia otros contextos nacionales debe realizarse con cautela.

Finalmente, el estudio se concentró principalmente en determinados sectores económicos, por lo que futuras investigaciones podrían ampliar el análisis hacia otros ámbitos productivos.

Líneas futuras de investigación

A partir de los resultados obtenidos se identifican diversas oportunidades para futuras investigaciones.

Se recomienda desarrollar estudios longitudinales que permitan analizar la evolución del impacto del capital humano sobre la rentabilidad empresarial a lo largo del tiempo.

Resulta pertinente incorporar indicadores financieros objetivos provenientes de estados financieros auditados, complementando las percepciones de los participantes con información financiera verificable.
Asimismo, futuras investigaciones podrían analizar el papel mediador de variables como innovación organizacional, transformación digital, liderazgo estratégico y cultura organizacional en la relación entre capital humano y rentabilidad empresarial.
Otra línea prometedora consiste en aplicar modelos de ecuaciones estructurales (SEM) para evaluar relaciones complejas entre dimensiones del capital humano y variables financieras.
Finalmente, se recomienda desarrollar estudios comparativos entre Panamá y otros países latinoamericanos con el propósito de fortalecer la comprensión regional de los factores que vinculan el capital humano con el desempeño financiero.
En síntesis, la evidencia obtenida demuestra que el capital humano constituye un activo estratégico con capacidad para generar rentabilidad empresarial sostenible. Las organizaciones que invierten en capacitación, competencias profesionales, gestión del conocimiento y retención del talento presentan mejores resultados financieros, mayor productividad y mayores posibilidades de mantener ventajas competitivas en entornos dinámicos y complejos.
La investigación confirma que la comprensión integral de la rentabilidad empresarial requiere superar las fronteras disciplinares tradicionales e incorporar enfoques transdisciplinarios capaces de integrar recursos humanos y contabilidad financiera. Bajo esta perspectiva, el capital humano deja de ser considerado únicamente un recurso operativo para convertirse en un factor central de creación de valor económico y desarrollo organizacional sostenible.

REFERENCIAS

Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4.ª ed.). Chicago Business Press.

Aguinis, H., & Burgi-Tian, J. (2021). Measuring performance during crises and beyond. *Business Horizons, 64*(1), 149–160.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2023). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (16.ª ed.). Kogan Page.

Ayre, C., & Scally, A. J. (2014). Critical values for Lawshe's content validity ratio: Revisiting the original methods of calculation. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 47*(1), 79–86.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy and performance*. Harvard Business School Press.

Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. University of Chicago Press.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision, 36*(2), 63–76.

Boon, C., Eckardt, R., Lepak, D. P., & Boselie, P. (2018). Integrating strategic human capital and strategic human resource management. *Human Resource Management Review, 28*(1), 34–67.

Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2022). *Financial management: Theory and practice* (17.ª ed.). Cengage Learning.

Cochran, W. G. (1977). *Sampling techniques* (3.ª ed.). John Wiley & Sons.

Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for the behavioral sciences* (2.ª ed.). Lawrence Erlbaum Associates.

Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Human Resource Management Review, 29*(4), 100701.

Combs, J., Liu, Y., Hall, A., & Ketchen, D. (2006). How much do high-performance work practices matter? A meta-analysis of their effects on organizational performance. *Personnel Psychology, 59*(3), 501–528.

Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2019). Important issues in human resource management: Introduction to the review issue. *Human Resource Management Journal, 29*(1), 1–5.

Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika, 16*(3), 297–334.

Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 443–456.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal, 27*(1), 1–21.
Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden roots*. Harper Business.
Flamholtz, E. G. (1999). *Human resource accounting: Advances in concepts, methods and applications* (3.ª ed.). Kluwer Academic Publishers.
Guest, D. E. (2017). Human resource management and employee well-being: Towards a new analytic framework. *Human Resource Management Journal, 27*(1), 22–38.
Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8.ª ed.). Cengage Learning.
Hendry, C., & Pettigrew, A. (1986). The practice of strategic human resource management. *Personnel Review, 15*(5), 3–8.
Hernández Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
Huselid, M. A. (1995). The impact of human resource management practices on turnover, productivity and corporate financial performance. *Academy of Management Journal, 38*(3), 635–672.
International Accounting Standards Board (IASB). (2021). *Conceptual framework for financial reporting*. IFRS Foundation.
Jiang, K., Lepak, D. P., Hu, J., & Baer, J. C. (2012). How does human resource management influence organizational outcomes? A meta-analytic investigation of mediating mechanisms. *Academy of Management Journal, 55*(6), 1264–1294.
Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2008). *The execution premium: Linking strategy to operations for competitive advantage*. Harvard Business Press.
Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology, 28*(4), 563–575.
Lev, B. (2001). *Intangibles: Management, measurement and reporting*. Brookings Institution Press.
Lev, B., & Gu, F. (2016). *The end of accounting and the path forward for investors and managers*. Wiley.
Madero-Gómez, S., & Olivas-Luján, M. R. (2016). Human resource management in Latin America: Current situation, challenges and future directions. *Thunderbird International Business Review, 58*(2), 127–135.
Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: An applied orientation* (7.ª ed.). Pearson.
Marler, J. H., & Boudreau, J. W. (2017). An evidence-based review of HR analytics. *The International Journal of Human Resource Management, 28*(1), 3–26.
Nonaka, I., & Takeuchi, H. (1995). *The knowledge-creating company*. Oxford University Press.
OECD. (2019). *OECD skills outlook 2019: Thriving in a digital world*. OECD Publishing.
Paauwe, J., & Farndale, E. (2017). *Strategy, HRM and performance: A contextual approach* (2.ª ed.). Oxford University Press.
Ployhart, R. E. (2021). Resources for what? Understanding performance in the resource-based view and strategic human capital resource literature. *Journal of Management, 47*(1), 209–233.
Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
Pulic, A. (2000). VAIC™ – An accounting tool for intellectual capital management. *International Journal of Technology Management, 20*(5–8), 702–714.
Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review, 51*(1), 1–17.
Simchi-Levi, D., Kaminsky, P., & Simchi-Levi, E. (2021). *Designing and managing the supply chain* (4.ª ed.). McGraw-Hill.
Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. Doubleday.
Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler.
Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición, 6*, 37–48.
Ulrich, D., Younger, J., Brockbank, W., & Ulrich, M. (2013). *HR from the outside in: Six competencies for the future of human resources*. McGraw-Hill.
Vaiman, V., Collings, D. G., & Scullion, H. (2021). Talent management: A decade of progress and a roadmap for the future. *Human Resource Management Review, 31*(1), 100721.
Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal, 5*(2), 171–180.
Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital: Putting human back into strategic human resource management. *Human Resource Management Journal, 21*(2), 93–104.
Wright, P. M., Coff, R., & Moliterno, T. P. (2014). Strategic human capital: Crossing the great divide. *Journal of Management, 40*(2), 353–370.

Youndt, M. A., Snell, S. A., Dean, J. W., & Lepak, D. P. (1996). Human resource management, manufacturing strategy and firm performance. *Academy of Management Journal, 39*(4), 836–866.
Zacharatos, A., Barling, J., & Iverson, R. D. (2005). High-performance work systems and occupational safety. *Journal of Applied Psychology, 90*(1), 77–93.