

Contabilidad financiera y negocios internacionales: análisis de su influencia en la gestión del talento humano y la competitividad empresarial en Panamá

Financial Accounting and International Business: An Analysis of Their Influence on Human Talent Management and Business Competitiveness in Panama

Itzerith García¹, Luis Aguilar², Miguel Pandales³, Jonathan Yepes⁴, Ricardo Vargas⁵ y Jorge Batista⁶

¹Universidad de Panamá, itzerith.garcia@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0001-5142-5901>, Panamá

²Universidad de Panamá, luis.aguilar@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0005-0274-370X>, Panamá

³Universidad de Panamá, miguel-a.pandales-d@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0006-8658-2567>, Panamá

⁴Universidad de Panamá, jonathan.yepes@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0000-4213-7732>, Panamá

⁵Universidad de Panamá, vargasr1965@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0002-3402-8514>, Panamá

⁶Universidad de Panamá, jorge.batista-g@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0003-5870-5038>, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 23-06-2026

Revisado 24-06-2026

Aceptado 31-07-2026

Palabras Clave:

Calidad de la información
financiera
Negocios internacionales
Gestión del talento humano
Competitividad empresarial
Panamá

Keywords:

Financial information quality
International business
Human talent management
Business competitiveness
Panama

RESUMEN

La internacionalización empresarial exige información financiera comparable, capacidades interculturales y sistemas de talento humano alineados con estrategias transfronterizas. En Panamá, la expansión de regímenes especiales para empresas multinacionales y el peso de los servicios internacionales hacen pertinente estudiar cómo la contabilidad financiera y las capacidades de negocios internacionales se traducen en decisiones laborales y ventajas competitivas. El objetivo es proponer y contrastar un modelo explicativo en el que la calidad de la información contable y la capacidad de negocios internacionales influyen en la competitividad empresarial, tanto directamente como a través de la gestión estratégica del talento humano. Se plantea un enfoque cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo, dirigido a gerentes financieros, responsables de negocios internacionales y directivos de talento humano de empresas multinacionales y exportadoras establecidas en Panamá. El instrumento será validado mediante razón de validez de contenido de Lawshe, ajustada por Tristán, y su confiabilidad se evaluará con alfa de Cronbach, rho_A y fiabilidad compuesta. El modelo será estimado mediante PLS-SEM, con remuestreo bootstrap. Dado que el manuscrito constituye un protocolo empírico, no se presentan coeficientes simulados; se formulan resultados esperados y criterios de aceptación transparentes. El aporte radica en integrar información financiera, internacionalización y talento humano en un modelo aplicable a una economía logística y de servicios, ofreciendo una base verificable para decisiones de inversión laboral y competitividad.

ABSTRACT

Business internationalization requires comparable financial information, cross-cultural capabilities, and human talent systems aligned with cross-border strategies. In Panama, the expansion of special regimes for multinational enterprises and the relevance of international services make it pertinent to examine how financial accounting and international business capabilities translate into workforce decisions and competitive advantages. This study aims to propose and test an explanatory model in which financial information quality and international business capability influence business competitiveness both directly and indirectly through strategic human talent management. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and explanatory design is proposed, targeting financial managers, international business executives, and human talent directors from multinational and

exporting firms operating in Panama. The questionnaire will be validated using Lawshe's content validity ratio adjusted by Tristán, while reliability will be assessed through Cronbach's alpha, rho_A, and composite reliability. The model will be estimated using PLS-SEM with bootstrap resampling. Because this manuscript is an empirical study protocol, no simulated coefficients or significance levels are reported; instead, expected relationships and transparent decision criteria are specified. The contribution lies in integrating financial information, internationalization, and human talent into a model tailored to a logistics- and services-based economy, providing a verifiable basis for labor investment and competitiveness decisions.

INTRODUCCIÓN

La intensificación de las cadenas globales de valor ha ampliado el alcance estratégico de la contabilidad financiera. En organizaciones internacionalizadas, los estados financieros no solo cumplen una función de rendición de cuentas; también reducen asimetrías, facilitan comparaciones entre unidades, respaldan decisiones de inversión y permiten valorar el efecto económico de políticas laborales. La literatura sobre calidad contable sostiene que la utilidad de la información depende de su relevancia, representación fiel, comparabilidad y oportunidad, atributos vinculados con la eficiencia de asignación de recursos y el control contractual (Bushman & Smith, 2001; Dechow et al., 2010). En particular, evidencia reciente muestra que una mayor calidad de información contable reduce desviaciones entre el empleo observado y el nivel de contratación económicamente justificable, al aliviar restricciones financieras y conflictos de agencia (Yuan et al., 2022).

La relación entre contabilidad y talento humano adquiere mayor complejidad cuando la empresa opera en varios países. Los negocios internacionales incorporan diferencias institucionales, tributarias, culturales, lingüísticas y regulatorias que obligan a combinar integración global y capacidad de respuesta local. La teoría de la internacionalización explica que las empresas incrementan gradualmente su compromiso exterior conforme acumulan conocimiento y reducen incertidumbre (Johanson & Vahlne, 2009), mientras que la perspectiva institucional destaca que la estrategia y el desempeño dependen de la interacción entre recursos internos y reglas del entorno (Peng et al., 2008). En esta interfaz, la gestión internacional del talento humano deja de ser una función administrativa y se convierte en una capacidad para transferir conocimiento, coordinar equipos multiculturales y sostener la adaptación de subsidiarias (Cooke et al., 2024; Gallardo-Gallardo et al., 2020).

Desde la perspectiva basada en recursos, la competitividad se sostiene cuando la organización combina recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y organizacionalmente explotables (Barney, 1991). La información financiera de calidad, el conocimiento internacional y el capital humano cumplen estas condiciones cuando se integran en rutinas de decisión y aprendizaje. Las capacidades dinámicas amplían este argumento al señalar que las ventajas no dependen únicamente de poseer recursos, sino de detectar oportunidades, movilizarlos y reconfigurarlos frente a cambios del mercado (Teece, 2007). Así, la contabilidad financiera contribuye a “detectar” mediante señales de rentabilidad, liquidez y riesgo; los negocios internacionales permiten “capturar” oportunidades transfronterizas; y la gestión del talento humano facilita “reconfigurar” competencias y estructuras.

La evidencia empírica respalda varios tramos de esta cadena causal, pero permanece fragmentada. Los sistemas de información y control de alta calidad mejoran la información no financiera y el éxito de las decisiones (Monteiro et al., 2022); las capacidades de información afectan el desempeño a través de procesos y decisiones (Aydiner et al., 2019); y la inversión en formación, conocimiento y habilidades se asocia con mejores resultados organizacionales (Rahman & Akhter, 2021). Sin embargo, pocos estudios articulan simultáneamente calidad contable, capacidad internacional, gestión estratégica del talento y competitividad, especialmente en economías pequeñas, abiertas y orientadas a servicios.

Panamá ofrece un contexto analíticamente relevante. Su plataforma logística, financiera y comercial facilita la coordinación regional de empresas multinacionales. El régimen de Sedes de Empresas Multinacionales, creado por la Ley 41 de 2007, busca atraer inversión, empleo cualificado y transferencia de conocimiento. El Ministerio de Comercio e Industrias mantiene registros públicos de empresas SEM y EMMA y reportó nuevas incorporaciones durante 2024 y 2025. A su vez, el Instituto Nacional de Estadística y Censo informó que la inversión extranjera directa alcanzó B/2,832.6 millones en 2024, un aumento de 28.9% respecto de 2023 (INEC, 2025; MICI, 2025). Estas cifras no prueban por sí mismas competitividad empresarial, pero confirman la relevancia económica de organizaciones que requieren información comparable, cumplimiento multinacional y talento especializado.

El problema científico surge porque la literatura panameña y latinoamericana ha privilegiado análisis separados: adopción de normas financieras, internacionalización, productividad laboral o gestión del talento. La consecuencia es una comprensión incompleta de los mecanismos mediante los cuales la información contable se convierte en decisiones de contratación, capacitación, movilidad y retención que, posteriormente, fortalecen la competitividad. Tampoco está suficientemente establecido si la capacidad de negocios internacionales produce ventajas directamente o si su efecto depende de una arquitectura de talento humano capaz de absorber conocimiento y coordinar operaciones transfronterizas.

La brecha se concreta en tres aspectos. Primero, falta integrar variables financieras y humanas dentro de un modelo explicativo de competitividad. Segundo, son escasos los estudios centrados en multinacionales y empresas exportadoras de economías logísticas emergentes. Tercero, existe limitada evidencia sobre el papel mediador de la gestión estratégica del talento humano entre la calidad contable, las capacidades internacionales y el desempeño competitivo. El presente protocolo responde a esa brecha con un modelo PLS-SEM replicable y evita presentar como hallazgos datos que aún no han sido recolectados.

El objetivo general es analizar la influencia de la calidad de la contabilidad financiera y de las capacidades de negocios internacionales sobre la gestión estratégica del talento humano y la competitividad empresarial en organizaciones multinacionales y exportadoras establecidas en Panamá. Los objetivos específicos son: (a) determinar el efecto de la calidad de la información financiera sobre la gestión del talento humano; (b) estimar el efecto de la capacidad de negocios internacionales sobre dicha gestión; (c) evaluar la influencia de la gestión estratégica del talento humano sobre la competitividad; (d) contrastar los efectos directos de las variables exógenas sobre la competitividad; y (e) examinar la mediación de la gestión del talento humano.

Se formulan las siguientes hipótesis: H1, la calidad de la información financiera influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del talento humano; H2, la capacidad de negocios internacionales influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del talento humano; H3, la gestión estratégica del talento humano influye positiva y significativamente en la competitividad empresarial; H4, la calidad de la información financiera influye directamente en la competitividad; H5, la capacidad de negocios internacionales influye directamente en la competitividad; H6, la gestión del talento humano media la relación entre calidad financiera y competitividad; y H7, la gestión del talento humano media la relación entre capacidad internacional y competitividad.

Marco Teórico

Calidad de la contabilidad financiera

La contabilidad financiera se define en este estudio como el sistema formal mediante el cual la organización reconoce, mide, presenta y comunica hechos económicos a usuarios internos y externos. Su calidad no se reduce al cumplimiento técnico, sino a la capacidad de producir información pertinente para decisiones, comparable entre periodos y unidades, verificable y oportuna. Bushman y Smith (2001) vincularon la información contable con mecanismos de gobernanza y asignación de capital; Dechow et al. (2010) mostraron que la calidad depende del contexto decisional y de los incentivos de preparación. Para empresas internacionales, la comparabilidad permite consolidar resultados, evaluar subsidiarias y controlar exposiciones cambiarias, fiscales y laborales.

La conexión con talento humano se observa en presupuestos de personal, provisiones, remuneración variable, beneficios, productividad y costo de rotación. Una información deficiente puede inducir subinversión en capacitación o contrataciones excesivas; una información de mayor calidad mejora la disciplina presupuestaria y la evaluación del retorno de las políticas laborales. Yuan et al. (2022) aportan evidencia de que la calidad contable se asocia con eficiencia de inversión laboral. En términos del modelo, la calidad financiera se operacionaliza mediante relevancia decisional, comparabilidad, oportunidad, confiabilidad y capacidad de integrar información laboral.

Capacidad de negocios internacionales

La capacidad de negocios internacionales comprende los conocimientos, rutinas y redes que permiten identificar, evaluar y ejecutar oportunidades fuera del mercado doméstico. La teoría de Uppsala subraya el aprendizaje experiencial y las redes como mecanismos para reducir incertidumbre (Johanson & Vahlne, 2009). La perspectiva institucional agrega que las empresas deben desarrollar respuestas específicas frente a marcos legales, culturales y competitivos heterogéneos (Peng et al., 2008). Estas capacidades incluyen inteligencia de mercados, cumplimiento transfronterizo, coordinación multicultural, adaptación comercial y gestión de redes logísticas.

En Panamá, estas capacidades son particularmente relevantes por la concentración de servicios logísticos, financieros y regionales. La ventaja geográfica solo se convierte en competitividad cuando la empresa

dispone de personas capaces de interpretar regulaciones, negociar en distintos entornos y transferir conocimiento entre sede y subsidiarias. La literatura de IHRM advierte que el contexto condiciona la identificación y desarrollo del talento (Gallardo-Gallardo et al., 2020), y que la convergencia entre negocios internacionales y recursos humanos es esencial para explicar cómo las multinacionales implementan estrategias globales (Cooke et al., 2024).

Gestión estratégica del talento humano

La gestión estratégica del talento humano es el conjunto coherente de políticas para atraer, desarrollar, movilizar, evaluar y retener personas cuyas capacidades contribuyen a los objetivos de la empresa. Su carácter estratégico exige alineación vertical con la estrategia competitiva y coherencia horizontal entre prácticas. La revisión de Boon et al. (2019) destaca que la investigación de recursos humanos debe precisar niveles de análisis y mecanismos causales; Delery y Roumpi (2017) sostienen que el capital humano y los sistemas de empleo actúan conjuntamente para producir valor. En empresas internacionalizadas, esta gestión incorpora movilidad global, diversidad cultural, sucesión regional, competencias lingüísticas y aprendizaje transfronterizo.

El constructo se medirá mediante planificación de capacidades, selección basada en competencias internacionales, formación, evaluación, movilidad y retención. La inversión en talento no garantiza por sí sola el desempeño: debe estar conectada con información financiera y oportunidades de mercado. Rahman y Akhter (2021) encontraron efectos positivos de formación, conocimiento y habilidades sobre el desempeño bancario, mientras Jiang et al. (2012) demostraron que los sistemas de recursos humanos influyen en resultados mediante capital humano y motivación.

Competitividad empresarial

La competitividad empresarial es la capacidad sostenida para crear valor superior, adaptarse a cambios, innovar y mantener resultados frente a rivales. No se equipara exclusivamente con rentabilidad; incluye eficiencia, calidad de servicio, velocidad de respuesta, innovación, crecimiento internacional y resiliencia. Desde la RBV, las ventajas surgen de configuraciones de recursos difíciles de replicar (Barney, 1991). Desde las capacidades dinámicas, dependen de la reconfiguración continua (Teece, 2007). El modelo asume que la calidad contable y la capacidad internacional son recursos habilitadores, mientras la gestión del talento constituye el mecanismo organizativo que los transforma en desempeño competitivo.

Modelo conceptual

El Modelo Integrado de Información Financiera, Internacionalización y Talento para la Competitividad (MIIFIT-C) propone dos variables exógenas calidad de la información financiera (CIF) y capacidad de negocios internacionales (CNI), una variable mediadora gestión estratégica del talento humano (GETH) y una variable endógena competitividad empresarial (CE). El modelo combina RBV, capacidades dinámicas e institucionalismo y permite estimar efectos directos, indirectos y totales.

Tabla 1: Hipótesis y relaciones estructurales del modelo MIIFIT-C

Hipótesis	Relación	Fundamento
H1	CIF → GETH	La información de calidad mejora decisiones de inversión laboral.
H2	CNI → GETH	La internacionalización exige capacidades, movilidad y aprendizaje.
H3	GETH → CE	El talento transforma recursos en productividad e innovación.
H4	CIF → CE	La transparencia y comparabilidad mejoran asignación y control.
H5	CNI → CE	El conocimiento internacional facilita adaptación y expansión.
H6	CIF → GETH → CE	La política de talento transmite el valor de la información financiera.
H7	CNI → GETH → CE	La política de talento convierte capacidades internacionales en ventaja.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque, alcance y diseño

Se propone una investigación cuantitativa, aplicada y explicativa, con diseño no experimental y corte transversal. Esta elección es congruente con el objetivo de contrastar relaciones entre constructos latentes sin manipular variables. El estudio seguirá la lógica hipotético-deductiva descrita por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018). El uso de PLS-SEM se justifica por el carácter predictivo del modelo, la inclusión de mediaciones y la posibilidad de trabajar con distribuciones no normales y muestras moderadas (Hair et al., 2019).

Población y muestra

La población objetivo estará integrada por empresas con operaciones internacionales establecidas en Panamá: organizaciones amparadas por regímenes SEM o EMMA, multinacionales fuera de dichos regímenes y empresas exportadoras de servicios o bienes. Los informantes deberán ocupar posiciones con conocimiento transversal: gerencia financiera o contable, negocios internacionales/comercio exterior, dirección de talento humano o gerencia general. Se utilizará muestreo estratificado por sector y tipo de operación, complementado con selección intencional del informante clave.

El marco muestral será construido con registros empresariales públicos y directorios institucionales vigentes al inicio del trabajo de campo. La cifra poblacional definitiva no se fija en este protocolo para evitar confundir registros administrativos cambiantes con unidades elegibles. Para el tamaño muestral se aplicará análisis de potencia estadística y la regla de “diez veces” solo como referencia conservadora. Con siete predictores potenciales en el modelo ampliado, efecto medio $f^2 = 0.15$, $\alpha = .05$ y potencia = .80, el mínimo aproximado supera 100 casos; se proyecta recolectar entre 180 y 250 respuestas válidas para mejorar estabilidad, análisis multigrupo y control de no respuesta.

Instrumento, validez y confiabilidad

Se diseñará un cuestionario de 32 ítems en escala Likert de cinco puntos. Los indicadores serán adaptados de literatura validada y revisados para el contexto panameño. La validez de contenido se realizará con entre siete y diez expertos en contabilidad, negocios internacionales, recursos humanos y metodología. Se calculará la razón de validez de contenido de Lawshe (1975) y su interpretación ajustada por Tristán-López (2008). Los ítems con valores inferiores al umbral acordado serán reformulados o eliminados.

La prueba piloto incluirá al menos 30 informantes con perfil equivalente, excluidos de la muestra final. La consistencia interna se evaluará mediante alfa de Cronbach, rho_A y fiabilidad compuesta, considerando adecuados valores entre .70 y .95. La validez convergente requerirá cargas externas preferentemente superiores a .708 y varianza media extraída (AVE) mayor a .50. La validez discriminante se verificará mediante HTMT, con umbrales de .85 o .90 según similitud conceptual (Henseler et al., 2015).

Tabla 2: Operacionalización propuesta de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores orientativos	Ítems
Calidad de información financiera	Relevancia; comparabilidad; oportunidad; confiabilidad	Utilidad para decisiones; consistencia entre unidades; cierre oportuno; trazabilidad	8
Capacidad de negocios internacionales	Inteligencia; adaptación; redes; cumplimiento	Análisis de mercados; respuesta local; alianzas; gestión regulatoria	8
Gestión estratégica del talento	Planificación; desarrollo; movilidad; retención	Brechas de competencias; formación; carrera internacional; permanencia	9
Competitividad empresarial	Eficiencia; innovación; respuesta; crecimiento	Costos; nuevos servicios; velocidad; expansión internacional	7

Modelo matemático y análisis

El modelo estructural básico se expresará como:

$$GETH = \beta_1 CIF + \beta_2 CNI + \zeta_1$$

$$CE = \beta_3 GETH + \beta_4 CIF + \beta_5 CNI + \zeta_2.$$

Los efectos indirectos serán $\beta_1\beta_3$ y $\beta_2\beta_3$. Se incorporarán como variables de control el tamaño, antigüedad, sector, intensidad internacional y pertenencia a régimen especial. El análisis se realizará en dos etapas: evaluación del modelo de medición y evaluación del modelo estructural. Se examinarán colinealidad (VIF), coeficientes de trayectoria, R^2 , f^2 , Q^2 predictivo y PLSpredict. La significancia se estimará con bootstrap de 5,000 remuestras y los intervalos de confianza serán reportados junto con tamaños de efecto.

Para reducir sesgo de método común se aplicarán medidas procedimentales: anonimato, separación psicológica de predictores y criterios, orden aleatorio de bloques y redacción neutral. Posteriormente se evaluará colinealidad de factor completo y, cuando corresponda, un factor latente de método. También se compararán respuestas tempranas y tardías como aproximación al sesgo de no respuesta (Podsakoff et al., 2003).

Tabla 3: Criterios de evaluación estadística

Componente	Indicador	Criterio orientativo
Confiabilidad	α , rho_A, CR	.70–.95
Validez convergente	Cargas; AVE	Cargas > .708; AVE > .50
Validez discriminante	HTMT	< .85; máximo .90
Colinealidad	VIF	Preferentemente < 3.3; aceptable < 5
Capacidad explicativa	R^2	Interpretación contextual, no mecánica
Efecto	f^2	.02 pequeño; .15 medio; .35 grande
Predicción	Q^2 ; PLSpredict	$Q^2 > 0$ y error competitivo
Hipótesis	Bootstrap 5,000	IC 95% sin incluir cero

RESULTADOS

Por razones de integridad científica, esta sección no informa medias, coeficientes, valores p ni índices de ajuste ficticios. Los resultados empíricos serán incorporados únicamente después de completar el trabajo de campo y conservar una base auditable. El protocolo anticipa, con base en la teoría y evidencia previa, que CIF y CNI mostrarán asociaciones positivas con GETH; que GETH tendrá un efecto positivo sobre CE; y que los efectos indirectos serán sustantivos. Estas expectativas constituyen hipótesis, no hallazgos.

La lógica esperada de H1 se sustenta en que presupuestos confiables, información comparable y cierres oportunos permiten identificar brechas de productividad, estimar el costo de rotación y priorizar capacitación. Para H2, una mayor exposición internacional debería elevar la demanda de competencias interculturales, digitales y regulatorias, incentivando prácticas más sofisticadas de selección, movilidad y aprendizaje. H3 prevé que estas prácticas mejoren innovación, respuesta al cliente y eficiencia, mecanismos reconocidos por la literatura de recursos humanos y ventaja competitiva.

Es posible que los efectos directos H4 y H5 disminuyan al introducir GETH. Una reducción parcial indicaría mediación complementaria: la información financiera y la capacidad internacional conservarían efectos propios, pero parte de su valor se materializaría mediante decisiones de talento. Una mediación completa sería teóricamente plausible, aunque menos probable, porque la contabilidad y la internacionalización también afectan competitividad por inversiones, precios, control y redes. Los resultados deberán interpretarse según intervalos de confianza y magnitud, no solo significancia.

DISCUSIÓN

Si H1 recibe apoyo, el hallazgo extendería la literatura de calidad contable hacia una consecuencia organizacional menos estudiada: la arquitectura de decisiones sobre personas. Coincidiría con Yuan et al. (2022), quienes relacionan calidad contable con eficiencia de inversión laboral, y con Monteiro et al. (2022), cuyo modelo demuestra que los sistemas de información y control influyen indirectamente en el desempeño mediante decisiones. La contribución consistiría en mostrar que la información financiera no es un resultado aislado del área contable, sino un insumo para planificar capacidades y asignar inversiones en capital humano.

El apoyo a H2 reforzaría la convergencia entre negocios internacionales e IHRM planteada por Cooke et al. (2024). Las empresas no compiten internacionalmente solo con productos o capital, sino mediante personas capaces de operar en contextos diversos. En Panamá, esta relación sería especialmente relevante para sedes regionales, logística, banca, comercio y servicios corporativos, donde el conocimiento regulatorio y la coordinación multicultural forman parte del producto empresarial.

Un efecto significativo de GETH sobre CE sería consistente con la RBV y con el metaanálisis de Jiang et al. (2012). No obstante, el análisis deberá evitar una lectura universalista. La efectividad de las prácticas depende del contexto, del sector y de la intensidad internacional. Gallardo-Gallardo et al. (2020) advierten que el talento es contextual; por ello, la comparación multigrupo entre empresas SEM/EMMA, exportadoras y multinacionales fuera de regímenes especiales podría revelar configuraciones diferentes.

Desde la práctica, el modelo permitiría integrar tableros financieros y de talento. Indicadores como margen por unidad, costo de rotación, tiempo para cubrir posiciones críticas, inversión en formación, productividad por empleado y movilidad internacional podrían analizarse de manera conjunta. Para los responsables de políticas públicas, la evidencia contribuiría a evaluar si la atracción de inversión extranjera está acompañada por transferencia efectiva de conocimiento, empleo cualificado y desarrollo de capacidades locales, objetivos asociados a los regímenes especiales panameños.

La interpretación deberá reconocer límites del diseño transversal: la causalidad se fundamentará teóricamente, pero no podrá demostrarse con la misma fuerza que en diseños longitudinales. También puede existir sesgo de autoinforme, heterogeneidad sectorial y dificultad de acceso a informantes de alto nivel. La combinación futura con indicadores financieros objetivos, datos de rotación y crecimiento exportador fortalecería la validez

CONCLUSIÓN

El artículo desarrolla un protocolo cuantitativo para analizar cómo la calidad de la contabilidad financiera y las capacidades de negocios internacionales influyen en la gestión estratégica del talento humano y en la competitividad empresarial en Panamá. El principal aporte teórico es el modelo MIIFIT-C, que integra perspectivas usualmente estudiadas de manera separada y propone al talento humano como mecanismo de conversión entre información, internacionalización y ventaja competitiva.

La propuesta responde al objetivo general mediante siete hipótesis contrastables, una operacionalización replicable y un procedimiento PLS-SEM que incorpora efectos directos, mediaciones, capacidad predictiva y controles organizacionales. Su utilidad práctica radica en orientar decisiones basadas en evidencia: la contabilidad puede informar la inversión laboral; negocios internacionales puede anticipar competencias críticas; y talento humano puede transformar ambos insumos en innovación, adaptación y crecimiento.

La decisión de no presentar datos simulados constituye una condición de integridad y una limitación temporal del manuscrito: las conclusiones son conceptuales y metodológicas, no empíricas. El siguiente paso es ejecutar la validación por expertos, realizar la prueba piloto y aplicar el cuestionario a una muestra suficiente de empresas internacionales en Panamá.

Estudios futuros deberían utilizar diseños longitudinales, incorporar métricas objetivas, comparar sectores y examinar moderadores como digitalización, incertidumbre institucional, estrategia de entrada y diversidad cultural.

En síntesis, la competitividad empresarial en una economía abierta no depende únicamente de atraer capital o adoptar normas contables. Depende de la capacidad organizacional para convertir información confiable y conocimiento internacional en decisiones coherentes sobre personas. Esa conversión, observable y medible, constituye el núcleo científico del modelo propuesto.

REFERENCIAS

- Aydiner, A. S., Tatoglu, E., Bayraktar, E., & Zaim, S. (2019). Information system capabilities and firm performance: Opening the black box through decision-making performance and business-process performance. *International Journal of Information Management*, 47, 168–182. <https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2018.12.015>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>

- Bushman, R. M., & Smith, A. J. (2001). Financial accounting information and corporate governance. *Journal of Accounting and Economics*, 32(1–3), 237–333. [https://doi.org/10.1016/S0165-4101\(01\)00027-1](https://doi.org/10.1016/S0165-4101(01)00027-1)
- Cooke, F. L., Dickmann, M., & Parry, E. (2024). Closer, stronger, and brighter: Bringing international business and international human resource management together. *The International Journal of Human Resource Management*, 35(5), 849–877. <https://doi.org/10.1080/09585192.2023.2252316>
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16, 297–334. <https://doi.org/10.1007/BF02310555>
- Dechow, P., Ge, W., & Schrand, C. (2010). Understanding earnings quality: A review of the proxies, their determinants and their consequences. *Journal of Accounting and Economics*, 50(2–3), 344–401. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2010.09.001>
- Delery, J. E., & Roupni, 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. <https://doi.org/10.1111/1748-8583.12137>
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39–50. <https://doi.org/10.2307/3151312>
- Gallardo-Gallardo, E., Thunnissen, M., & Scullion, H. (2020). Talent management: Context matters. *The International Journal of Human Resource Management*, 31(4), 457–473. <https://doi.org/10.1080/09585192.2019.1642645>
- Hair, J. F., Risher, J. J., Sarstedt, M., & Ringle, C. M. (2019). When to use and how to report the results of PLS-SEM. *European Business Review*, 31(1), 2–24. <https://doi.org/10.1108/EBR-11-2018-0203>
- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43, 115–135. <https://doi.org/10.1007/s11747-014-0403-8>
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. P. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2025). Balanza de pagos de la República de Panamá: Enero a diciembre de 2024. Contraloría General de la República.
- International Accounting Standards Board. (2018). 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. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Johanson, J., & Vahlne, J.-E. (2009). The Uppsala internationalization process model revisited: From liability of foreignness to liability of outsidership. *Journal of International Business Studies*, 40, 1411–1431. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.24>
- Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology*, 28(4), 563–575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2025). Régimen de Sedes de Empresas Multinacionales (SEM): Información institucional y registros empresariales. Gobierno de Panamá.
- Monteiro, A. P., Vale, J., Leite, E., Lis, M., & Kurowska-Pysz, J. (2022). The impact of information systems and non-financial information on company success. *International Journal of Accounting Information Systems*, 45, 100557. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2022.100557>
- Peng, M. W., Wang, D. Y. L., & Jiang, Y. (2008). An institution-based view of international business strategy: A focus on emerging economies. *Journal of International Business Studies*, 39, 920–936. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400377>
- Ployhart, R. E., Nyberg, A. J., Reilly, G., & Maltarich, M. A. (2014). Human capital is dead; long live human capital resources! *Journal of Management*, 40(2), 371–398. <https://doi.org/10.1177/0149206313512152>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Rahman, M. M., & Akhter, B. (2021). The impact of investment in human capital on bank performance: Evidence from Bangladesh. *Future Business Journal*, 7, Article 61. <https://doi.org/10.1186/s43093-021-00105-5>
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities: The nature and microfoundations of (sustainable) enterprise performance. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>

- 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.
- United Nations Conference on Trade and Development. (2023). *World investment report 2023: Investing in sustainable energy for all*. United Nations.
- Yuan, Z., Zhang, Y., & Wang, Y. (2022). The impact of accounting information quality on corporate labor investment efficiency: Evidence from China. *Journal of Systems Science and Systems Engineering*, 31, 680–703. <https://doi.org/10.1007/s11518-022-5537-5>