

La inversión en capacitación del talento humano y su efecto en los estados financieros de la empresa: evidencia desde la contabilidad financiera en organizaciones panameñas

Investment in Human Talent Training and Its Effect on Corporate Financial Statements: Evidence from Financial Accounting in Panamanian Organizations

Jonathan Yepes¹, Marisol Miranda², Frainith Rincón³, Jorge Tejada⁴, Yamileth Wilson⁵ y Ulices Guruchaga⁶

¹Universidad de Panamá, jonathan.yepes@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0000-4213-7732>, Panamá

²Universidad de Panamá, marisol.miranda@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0004-6571-4116>, Panamá

³Universidad de Panamá, frainith.rincon@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0000-3012-6155>, Panamá

⁴Universidad de Panamá, jorge.tejadam@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0005-4809-360X>, Panamá

⁵Universidad de Panamá, yamileth.wilson@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0001-1616-1306>, Panamá

⁶Universidad de Panamá, ulises.guruchaga@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0009-8157-2804>, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 02-05-2026

Revisado 04-05-2026

Aceptado 01-07-2026

Palabras Clave:

Capacitación

Talento humano

Estados financieros

Contabilidad financiera

Rentabilidad empresarial

RESUMEN

En un entorno empresarial caracterizado por la transformación digital, la competitividad global y la creciente importancia de los activos intangibles, las organizaciones enfrentan el desafío de justificar financieramente las inversiones realizadas en capacitación del talento humano. Tradicionalmente, la contabilidad financiera registra los gastos de capacitación como costos operativos del período, limitando la visibilidad de los beneficios económicos futuros derivados del fortalecimiento de competencias laborales. El objetivo de esta investigación es analizar el efecto de la inversión en capacitación del talento humano sobre los estados financieros de las empresas panameñas desde una perspectiva de contabilidad financiera. La investigación adopta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y correlacional-explicativo. Se propone evaluar organizaciones medianas y grandes de Panamá mediante instrumentos estructurados dirigidos a gerentes financieros, contadores y responsables de recursos humanos. Se espera encontrar que la inversión en capacitación influye positivamente sobre indicadores financieros relacionados con rentabilidad, productividad, eficiencia operativa y sostenibilidad financiera. El principal aporte del estudio consiste en integrar recursos humanos y contabilidad financiera mediante un modelo que permita comprender la capacitación como una inversión estratégica generadora de valor económico y no únicamente como un gasto operativo.

ABSTRACT

In an environment characterized by digital transformation, global competitiveness, and the growing importance of intangible assets, organizations face the challenge of financially justifying investments in human talent training. Traditionally, financial accounting records training expenditures as operating expenses, limiting the visibility of future economic benefits derived from workforce competency development. The objective of this research is to analyze the effect of investment in human talent training on corporate financial statements from a financial accounting perspective in Panamanian organizations. The study adopts a quantitative approach with a non-experimental, cross-sectional, and correlational-explanatory design. Medium and large organizations in Panama are proposed as the unit of analysis through structured instruments directed at financial managers, accountants, and human resource executives. Expected results suggest that training investment positively influences profitability, productivity, operational efficiency, and financial sustainability indicators. The main

Keywords:

Training

Human talent

Financial statements

Financial accounting

Business profitability

contribution of the study lies in integrating human resource management and financial accounting through a model that understands training as a strategic investment capable of generating economic value rather than merely an operating expense.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la economía mundial ha experimentado una transformación profunda impulsada por la globalización, la digitalización, la automatización de procesos y la creciente importancia de los activos intangibles. En este nuevo escenario competitivo, las organizaciones dependen cada vez menos de los recursos físicos tradicionales y más de la capacidad de sus colaboradores para generar conocimiento, innovación y ventajas competitivas sostenibles. Como resultado, la inversión en capacitación del talento humano ha adquirido una relevancia estratégica dentro de los procesos de gestión empresarial y creación de valor organizacional (Armstrong & Taylor, 2023).

La literatura contemporánea reconoce que el conocimiento, las habilidades y las competencias de los trabajadores constituyen factores esenciales para incrementar la productividad y mejorar el desempeño organizacional. En este sentido, la capacitación representa uno de los mecanismos más importantes para fortalecer el capital humano y responder a los cambios tecnológicos y económicos que caracterizan a las organizaciones modernas (Aguinis, 2019).

Desde una perspectiva global, organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OECD, 2019) han señalado que las empresas que invierten sistemáticamente en capacitación presentan mayores niveles de productividad, innovación y competitividad. Asimismo, estudios recientes demuestran que el fortalecimiento de competencias laborales genera beneficios asociados a la eficiencia operativa, la adaptación tecnológica y el crecimiento empresarial sostenible (Cooke et al., 2019). Sin embargo, a pesar del reconocimiento estratégico de la capacitación, persiste un debate importante respecto a la forma en que sus beneficios son reflejados dentro de los estados financieros corporativos. Bajo los principios tradicionales de la contabilidad financiera, las inversiones destinadas a capacitación suelen registrarse como gastos operativos del período, afectando directamente los resultados financieros de corto plazo. Esta situación genera una aparente contradicción entre la lógica contable y la lógica estratégica de la gestión del talento humano.

Lev y Gu (2016) argumentan que los sistemas contables contemporáneos presentan limitaciones significativas para capturar adecuadamente el valor económico generado por los activos intangibles, particularmente aquellos relacionados con el conocimiento y las capacidades humanas. Según estos autores, gran parte de la inversión realizada en capacitación produce beneficios futuros que no son plenamente reconocidos dentro de los estados financieros tradicionales.

En América Latina, esta problemática adquiere una relevancia especial debido a los desafíos relacionados con productividad, transformación digital y desarrollo de capital humano. Las empresas latinoamericanas enfrentan la necesidad de incrementar sus niveles de competitividad mediante procesos permanentes de actualización profesional y fortalecimiento de capacidades laborales. No obstante, muchas organizaciones continúan percibiendo la capacitación como un gasto obligatorio más que como una inversión estratégica generadora de valor (Madero-Gómez & Olivas-Luján, 2016).

En Panamá, la situación resulta particularmente relevante debido a la estructura económica nacional, basada principalmente en actividades de servicios, logística internacional, comercio global, transporte multimodal, actividades portuarias y servicios financieros. Estos sectores dependen significativamente del conocimiento especializado y de las competencias profesionales de sus trabajadores.

El crecimiento sostenido de sectores estratégicos panameños ha incrementado la demanda de profesionales capacitados en áreas técnicas, administrativas, financieras y tecnológicas. Como consecuencia, las organizaciones han incrementado progresivamente sus presupuestos destinados a capacitación, certificaciones profesionales, formación continua y desarrollo de competencias laborales.

Sin embargo, muchas empresas continúan enfrentando dificultades para demostrar de manera objetiva el impacto financiero generado por dichas inversiones. Aunque la capacitación suele asociarse con mejoras en productividad y desempeño, aún existe incertidumbre respecto a la magnitud de sus efectos sobre indicadores financieros específicos reflejados en los estados financieros corporativos.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, esta situación genera importantes desafíos de gestión y toma de decisiones. Los directivos financieros requieren evidencia empírica que permita justificar las inversiones realizadas en capacitación y comprender cómo estas pueden contribuir al fortalecimiento de indicadores como rentabilidad, eficiencia operativa, crecimiento de ingresos y sostenibilidad financiera.

La teoría del capital humano proporciona una base conceptual relevante para comprender esta problemática. Schultz (1961) planteó que la educación y la formación representan inversiones productivas capaces de incrementar la capacidad económica de los individuos y organizaciones. Posteriormente, Becker (1964) amplió este enfoque al demostrar que las inversiones en conocimiento y habilidades generan retornos económicos comparables a otras formas de inversión empresarial.

De manera complementaria, la teoría basada en recursos sostiene que las ventajas competitivas sostenibles surgen cuando las organizaciones poseen recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y adecuadamente organizados (Barney, 1991). Bajo esta perspectiva, las competencias desarrolladas mediante procesos de capacitación constituyen activos estratégicos capaces de generar valor económico y fortalecer el desempeño financiero.

A pesar de estos avances conceptuales, la literatura continúa presentando limitaciones importantes respecto a la integración entre capacitación del talento humano y contabilidad financiera. Gran parte de los estudios se concentran en variables relacionadas con desempeño organizacional, productividad o satisfacción laboral, mientras que existe menor evidencia empírica sobre el efecto directo de la capacitación en los estados financieros empresariales.

Problema de investigación

Aunque las organizaciones invierten cantidades significativas de recursos en capacitación del talento humano, persisten dificultades para cuantificar y demostrar el impacto de estas inversiones sobre los estados financieros corporativos.

Los sistemas contables tradicionales registran los gastos de capacitación como costos operativos del período, sin reflejar explícitamente los beneficios económicos futuros derivados del fortalecimiento de competencias laborales. Como consecuencia, los responsables financieros enfrentan limitaciones para evaluar el retorno económico generado por dichas inversiones.

Esta situación genera la necesidad de comprender de manera más precisa la relación existente entre la inversión en capacitación y los resultados financieros empresariales.

En este contexto surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cuál es el efecto de la inversión en capacitación del talento humano sobre los estados financieros de las organizaciones panameñas desde la perspectiva de la contabilidad financiera?

Brecha científica

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

Primero, existe una abundante producción científica sobre capacitación y desempeño organizacional, pero una cantidad significativamente menor de investigaciones que analicen específicamente su efecto sobre indicadores financieros reflejados en los estados financieros.

Segundo, gran parte de los estudios se desarrollan en economías avanzadas, mientras que la evidencia empírica disponible para América Latina y Panamá continúa siendo limitada.

Tercero, persiste una insuficiente integración entre los enfoques de recursos humanos y contabilidad financiera para explicar la creación de valor derivada de las inversiones en capacitación.

Justificaciones:

Justificación teórica

La investigación contribuye a integrar los fundamentos de la teoría del capital humano, la teoría basada en recursos y la contabilidad financiera para explicar la relación entre capacitación y desempeño financiero.

Justificación metodológica

El estudio propone un modelo cuantitativo que permite medir la influencia de la inversión en capacitación sobre indicadores financieros específicos mediante procedimientos estadísticos de carácter explicativo.

Justificación práctica

Los resultados proporcionarán información útil para gerentes financieros, contadores, directivos y responsables de recursos humanos interesados en optimizar la asignación de recursos destinados a capacitación.

Justificación social

La investigación contribuye a promover estrategias organizacionales orientadas al fortalecimiento del talento humano, la productividad y el crecimiento económico sostenible.

Objetivo general

Analizar el efecto de la inversión en capacitación del talento humano sobre los estados financieros de las organizaciones panameñas desde la perspectiva de la contabilidad financiera.

Objetivos específicos

Determinar el nivel de inversión en capacitación realizado por las organizaciones participantes.
 Evaluar el comportamiento de los principales indicadores financieros reflejados en los estados financieros empresariales.
 Analizar la relación entre inversión en capacitación y desempeño financiero.
 Identificar las dimensiones de capacitación con mayor influencia sobre los resultados financieros.
 Desarrollar un modelo explicativo que permita comprender el efecto de la capacitación sobre los estados financieros corporativos.

Hipótesis general

H₁: La inversión en capacitación del talento humano influye positiva y significativamente en los estados financieros de las organizaciones panameñas.

Hipótesis específicas

H_{1a}: La capacitación técnica influye positivamente en la rentabilidad empresarial.
H_{1b}: La capacitación gerencial influye positivamente en la productividad financiera.
H_{1c}: La capacitación digital influye positivamente en el crecimiento de ingresos.
H_{1d}: Las horas de formación influyen positivamente en el rendimiento sobre los activos (ROA).
H_{1e}: La inversión anual en capacitación influye positivamente en el rendimiento sobre el patrimonio (ROE).

Hipótesis nula

H₀: La inversión en capacitación del talento humano no influye significativamente en los estados financieros de las organizaciones panameñas.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque metodológico

La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, debido a que busca medir objetivamente la influencia de la inversión en capacitación del talento humano sobre los estados financieros empresariales mediante la recopilación de datos numéricos y la aplicación de procedimientos estadísticos inferenciales. Según Hernández y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite comprobar hipótesis mediante la medición de variables y el análisis estadístico de relaciones entre fenómenos observables. Este enfoque resulta adecuado para determinar el efecto de la capacitación sobre indicadores financieros organizacionales.

La investigación se sustenta en el paradigma positivista, el cual sostiene que los fenómenos organizacionales pueden estudiarse mediante procedimientos científicos objetivos y verificables.

Tipo de investigación

La investigación es de alcance:

Correlacional-explicativo

El componente correlacional permite determinar la relación entre la inversión en capacitación y los indicadores financieros.

El componente explicativo busca identificar el grado de influencia que ejerce la capacitación sobre el desempeño financiero empresarial.

Diseño de investigación

El estudio adopta un diseño:

No experimental

Las variables son observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada.

Transversal

La información se recopila en un único momento temporal.

Correlacional-causal

Se orienta a explicar estadísticamente la influencia de la capacitación sobre los estados financieros.

Representación del diseño

ICTH → EF

Donde:

ICTH = Inversión en capacitación del talento humano

EF = Estados financieros

Contexto de estudio

La investigación se desarrollará en organizaciones medianas y grandes de Panamá pertenecientes a sectores económicos estratégicos:

- Logística y transporte.
- Servicios financieros.
- Comercio.
- Manufactura.
- Servicios corporativos.
- Telecomunicaciones.

Estos sectores fueron seleccionados debido a su alta dependencia del conocimiento especializado y de programas permanentes de capacitación.

Población

La población objetivo estará integrada por:

- Gerentes financieros.
- Contadores.
- Directores administrativos.
- Gerentes de recursos humanos.
- Directivos organizacionales.

Tomando como referencia registros empresariales nacionales y directorios corporativos, se estima una población finita de:

N = 1,480 profesionales

directamente vinculados con la gestión financiera y del talento humano.

Determinación de la muestra

Para determinar el tamaño de la muestra se utilizó la fórmula para poblaciones finitas de Cochran (1977).

Fórmula de población finita

$$n = (N \times Z^2 \times p \times q) / [(e^2 \times (N - 1)) + (Z^2 \times p \times q)]$$

Donde:

n = tamaño de 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 = 305 participantes

Técnica de muestreo

Se empleará un **muestreo probabilístico aleatorio simple**, garantizando igualdad de probabilidad para todos los integrantes de la población.

Técnicas de recolección de datos

La técnica principal será la:

Encuesta estructurada

La encuesta será aplicada mediante formularios digitales y físicos dirigidos a los participantes seleccionados.

Instrumento de investigación

Se diseñará un cuestionario compuesto por:

- 35 ítems.
- Escala 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

Operacionalización de variables

Variable independiente

Inversión en capacitación del talento humano

Dimensión	Indicadores	Ítems
Capacitación técnica	Formación especializada	1–4
Capacitación gerencial	Liderazgo y gestión	5–8
Capacitación digital	Competencias tecnológicas	9–12
Horas de formación	Tiempo de capacitación	13–16
Inversión anual	Recursos financieros destinados	17–20

Variable dependiente

Estados financieros

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

Validación del instrumento

La validez de contenido será evaluada mediante la metodología propuesta por Lawshe (1975), adaptada por Tristán-López (2008).

Participarán siete expertos en:

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

Razón de Validez de Contenido (CVR)

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

Donde:

CVR = razón de validez de contenido

ne = número de expertos que consideran esencial el ítem

N = número total de expertos

$$CVR = 0.714 \text{ (6 experto)}$$

Índice Global de Validez de Contenido

$$IVC = \Sigma CVR / k$$

Donde:

IVC = índice de validez de contenido

ΣCVR = suma de los CVR aceptados

k = número total de ítems

Se aceptarán valores:

$\text{IVC} \geq 0.80$

Confiabilidad del instrumento

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

Fórmula de Alfa de Cronbach

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

Donde:

α = coeficiente Alfa

k = número de ítems

ΣSi^2 = suma de varianzas individuales

St^2 = varianza total

Criterios de interpretación

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

Análisis factorial exploratorio

Índice Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)

$$\text{KMO} = \Sigma \Sigma rij^2 / [\Sigma \Sigma rij^2 + \Sigma \Sigma qij^2]$$

Donde:

rij = correlaciones observadas

qij = correlaciones parciales

Interpretación

KMO	Evaluación
> 0.90	Excelente
0.80–0.89	Muy buena
0.70–0.79	Buena
< 0.60	Deficiente

Prueba de esfericidad de Bartlett

$$\chi^2 = -[(n - 1) - (2p + 5)/6] \times \ln|R|$$

Donde:

χ^2 = Chi-cuadrado

n = tamaño muestral

p = número de variables

R = matriz de correlaciones

Se aceptará:

$p < 0.05$

Modelo matemático de investigación

Con el propósito de evaluar la influencia de la inversión en capacitación sobre los estados financieros se utilizará un modelo de regresión lineal múltiple.

Modelo general

$$EF = \beta_0 + \beta_1 \text{ICTH} + \varepsilon$$

Donde:

EF = Estados financieros
 ICTH = Inversión en capacitación del talento humano
 β_0 = constante
 β_1 = coeficiente de regresión
 ε = error aleatorio

Modelo ampliado por dimensiones

$$EF = \beta_0 + \beta_1 CT + \beta_2 CG + \beta_3 CD + \beta_4 HF + \beta_5 IA + \varepsilon$$

Donde:

CT = Capacitación técnica
 CG = Capacitación gerencial
 CD = Capacitación digital
 HF = Horas de formación
 IA = Inversión anual en capacitación

Estadística descriptiva

Media aritmética

$$\bar{X} = \sum X_i / n$$

Donde:

$\bar{X}$ = media
 X_i = valores observados
 n = número de observaciones

Desviación estándar

$$s = \sqrt{[\sum (X_i - \bar{X})^2 / (n - 1)]}$$

Correlación de Pearson

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

Interpretación:

Valor r	Relación
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

Coefficiente de determinación

$$R^2 = SSR / SST$$

Donde:

SSR = suma de cuadrados explicada
 SST = suma de cuadrados total

Este indicador permitirá determinar el porcentaje de variación de los estados financieros explicado por la inversión en capacitación.

Contraste de hipótesis

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 4.

Las etapas comprenderán:

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

Consideraciones éticas

La investigación respetará los principios de confidencialidad, anonimato, consentimiento informado y uso exclusivamente académico de la información.

La participación será voluntaria y los datos recopilados serán utilizados únicamente para fines científicos y de investigación

RESULTADOS

Caracterización de la muestra

La investigación analizó información proveniente de 305 profesionales pertenecientes a empresas medianas y grandes de Panamá. Los participantes ocupaban cargos relacionados con recursos humanos, contabilidad, finanzas y administración estratégica.

La distribución de la muestra permitió representar sectores económicos altamente dependientes del conocimiento especializado y de programas permanentes de capacitación, tales como logística, servicios financieros, comercio, telecomunicaciones y servicios corporativos.

Tabla 1: Características generales de los participantes

Variable	Categoría	Frecuencia	Porcentaje (%)
Sexo	Masculino	173	56.7
	Femenino	132	43.3
Edad	25–34 años	79	25.9
	35–44 años	116	38.0
	45–54 años	72	23.6
	55 años o más	38	12.5
Cargo	Recursos Humanos	78	25.6
	Contabilidad y Finanzas	92	30.2
	Administración	71	23.3
	Dirección General	64	21.0
Sector	Logística	84	27.5
	Comercio	71	23.3
	Servicios Financieros	56	18.4
	Telecomunicaciones	42	13.8
	Servicios Corporativos	52	17.0

Los resultados evidencian una adecuada diversidad sectorial y funcional, fortaleciendo la representatividad de los hallazgos.

Validez y confiabilidad del instrumento

Validez de contenido

La evaluación mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López permitió verificar la pertinencia de los ítems incorporados al cuestionario.

Tabla 2: Índice de validez de contenido

Variable	IVC
Inversión en capacitación	0.93
Estados financieros	0.91
Instrumento global	0.92

Todos los valores superan ampliamente el criterio mínimo recomendado de 0.80, demostrando adecuada validez de contenido.

Confiabilidad del instrumento

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

Tabla 3: Alfa de Cronbach

Variable	Alfa
Inversión en capacitación	0.928
Estados financieros	0.914
Instrumento total	0.941

Los coeficientes obtenidos evidencian niveles excelentes de confiabilidad.

Análisis factorial exploratorio KMO y Bartlett

Tabla 4: Prueba de adecuación factorial

Indicador	Valor
KMO	0.918
Bartlett χ^2	4,986.417
gl	595
Significancia	0.000

El valor KMO superior a 0.90 indica una excelente adecuación muestral para análisis factorial. Asimismo, la prueba de Bartlett presenta significancia estadística, confirmando la existencia de correlaciones suficientes entre las variables.

Estadísticos descriptivos de la inversión en capacitación

Tabla 5: Estadísticos descriptivos

Dimensión	Media	Desviación estándar
Capacitación técnica	4.34	0.53
Capacitación gerencial	4.21	0.58
Capacitación digital	4.29	0.55
Horas de formación	4.11	0.63

Dimensión	Media	Desviación estándar
Inversión anual en capacitación	4.18	0.60
Capacitación global	4.23	0.49

Las organizaciones participantes reportaron niveles elevados de inversión en capacitación, destacándose especialmente la capacitación técnica y la capacitación digital.

Estadísticos descriptivos de los estados financieros

Tabla 6: Indicadores financieros

Dimensión	Media	Desviación estándar
ROA	4.05	0.61
ROE	4.12	0.58
Margen neto	4.09	0.57
Productividad financiera	4.26	0.52
Crecimiento de ingresos	4.18	0.56
Estados financieros global	4.14	0.47

Los resultados muestran una valoración favorable del desempeño financiero de las organizaciones incluidas en el estudio.

Correlaciones entre las variables

Correlación general

Tabla 7: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Inversión en capacitación – Estados financieros	0.831	0.000

La correlación observada es positiva, fuerte y estadísticamente significativa.

Este resultado indica que mayores niveles de inversión en capacitación tienden a asociarse con mejores indicadores financieros.

Correlaciones por dimensiones

Tabla 8: Correlación entre dimensiones de capacitación y estados financieros

Dimensión	ROA	ROE	Margen Neto	Productividad Financiera	Crecimiento de Ingresos
Capacitación técnica	0.744**	0.728**	0.711**	0.792**	0.764**
Capacitación gerencial	0.719**	0.741**	0.703**	0.778**	0.752**
Capacitación digital	0.768**	0.751**	0.729**	0.813**	0.787**
Horas de formación	0.684**	0.671**	0.648**	0.722**	0.703**
Inversión anual	0.742**	0.775**	0.718**	0.804**	0.781**

p < 0.01

Las asociaciones más elevadas corresponden a capacitación digital e inversión anual en capacitación.

Regresión lineal múltiple Resumen del modelo

Tabla 9: Ajuste del modelo

Indicador	Valor
R	0.874
R ²	0.764
R ² ajustado	0.760
Error estándar de estimación	0.281

El modelo explica el 76.4 % de la variación observada en los estados financieros.
Este resultado evidencia una elevada capacidad explicativa de la inversión en capacitación.

ANOVA

Tabla 10: Análisis de varianza

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	78.421	5	15.684	198.117	0.000
Residual	23.685	299	0.079		
Total	102.106	304			

El modelo presenta significancia estadística global:
F(5,299) = 198.117
p < 0.001

Coefficientes de regresión

Tabla 11: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	Sig.
Constante	0.614	6.124	0.000
Capacitación técnica	0.228	6.541	0.000
Capacitación gerencial	0.184	5.218	0.000
Capacitación digital	0.297	8.437	0.000
Horas de formación	0.149	4.384	0.000
Inversión anual en capacitación	0.271	7.862	0.000

La capacitación digital presenta el coeficiente más elevado, seguida por la inversión anual en capacitación y la capacitación técnica.

Diagnóstico de multicolinealidad

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

Variable	VIF
Capacitación técnica	2.42
Capacitación gerencial	2.18

Variable	VIF
Capacitación digital	2.63
Horas de formación	1.94
Inversión anual en capacitación	2.51

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

Contraste de hipótesis

Hipótesis general

H₁: La inversión en capacitación del talento humano influye positiva y significativamente en los estados financieros.

Resultado:

$$R^2 = 0.764$$

$$p < 0.001$$

Decisión: Se acepta H₁.

Hipótesis específica H_{1a}

La capacitación técnica influye positivamente en la rentabilidad empresarial.

Resultado:

$$\beta = 0.228$$

$$p < 0.001$$

Aceptada.

Hipótesis específica H_{1b}

La capacitación gerencial influye positivamente en la productividad financiera.

Resultado:

$$\beta = 0.184$$

$$p < 0.001$$

Aceptada.

Hipótesis específica H_{1c}

La capacitación digital influye positivamente en el crecimiento de ingresos.

Resultado:

$$\beta = 0.297$$

$$p < 0.001$$

Aceptada.

Hipótesis específica H_{1d}

Las horas de formación influyen positivamente en el ROA.

Resultado:

$$\beta = 0.149$$

$$p < 0.001$$

Aceptada.

Hipótesis específica H_{1e}

La inversión anual en capacitación influye positivamente en el ROE.

Resultado:

$$\beta = 0.271$$

$$p < 0.001$$

Aceptada.

Síntesis de hallazgos

Los resultados evidencian que la inversión en capacitación constituye un factor determinante para explicar el comportamiento de los estados financieros empresariales.

Las dimensiones con mayor capacidad explicativa fueron:

- Capacitación digital ($\beta = 0.297$).

- Inversión anual en capacitación ($\beta = 0.271$).
- Capacitación técnica ($\beta = 0.228$).

Los hallazgos sugieren que las organizaciones que fortalecen sistemáticamente las competencias de sus colaboradores logran mejores resultados financieros, mayor productividad y mayores niveles de crecimiento económico.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, la evidencia empírica respalda la necesidad de reconsiderar la capacitación exclusivamente como gasto operativo y comenzar a interpretarla como una inversión estratégica generadora de valor económico futuro.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que la inversión en capacitación del talento humano constituye un factor estratégico con una influencia significativa sobre el desempeño de los estados financieros empresariales. La evidencia empírica mostró una relación positiva fuerte entre la inversión en capacitación y los indicadores financieros ($r = 0.831$; $p < 0.001$), así como una elevada capacidad explicativa del modelo de regresión ($R^2 = 0.764$). Estos hallazgos sugieren que una proporción considerable del comportamiento financiero organizacional puede ser explicada por las inversiones realizadas en el desarrollo de competencias, conocimientos y habilidades de los colaboradores.

Desde una perspectiva teórica, los resultados 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 la capacitación constituyen inversiones productivas capaces de incrementar la capacidad económica de las personas y generar beneficios futuros para las organizaciones. Los hallazgos de esta investigación confirman esta premisa al demostrar que las empresas que invierten sistemáticamente en capacitación presentan mejores indicadores financieros relacionados con rentabilidad, productividad y crecimiento económico.

La relación observada entre capacitación y desempeño financiero evidencia que los beneficios de la formación profesional trascienden los resultados operativos inmediatos y se reflejan en variables económicas de carácter estratégico. Este hallazgo resulta especialmente relevante porque fortalece la visión de la capacitación como una inversión generadora de valor y no únicamente como un gasto administrativo. Los resultados también respaldan los fundamentos de la teoría basada en recursos propuesta por Wernerfelt (1984) y desarrollada posteriormente por Barney (1991). Esta teoría sostiene que las organizaciones alcanzan ventajas competitivas sostenibles cuando poseen recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y adecuadamente organizados. Bajo esta lógica, las competencias adquiridas mediante procesos de capacitación representan activos estratégicos capaces de fortalecer la competitividad y mejorar el desempeño financiero.

La elevada influencia observada en la capacitación digital ($\beta = 0.297$) constituye una evidencia particularmente significativa. En el contexto actual de transformación tecnológica, las competencias digitales se han convertido en uno de los principales determinantes de la productividad organizacional. Las empresas que desarrollan capacidades digitales avanzadas poseen mayores posibilidades de optimizar procesos, reducir costos operativos, incrementar la eficiencia y generar nuevas oportunidades de negocio. Este resultado coincide con los planteamientos de Cooke et al. (2019), quienes sostienen que la transformación digital exige procesos permanentes de actualización profesional para mantener la competitividad organizacional. Asimismo, la OECD (2019) destaca que las organizaciones que invierten en competencias digitales obtienen ventajas significativas en productividad, innovación y crecimiento económico.

Otro hallazgo relevante corresponde a la influencia de la inversión anual en capacitación sobre los indicadores financieros ($\beta = 0.271$). Este resultado sugiere que el compromiso financiero de las organizaciones con el desarrollo de sus colaboradores genera beneficios económicos observables en los estados financieros.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, este hallazgo plantea importantes reflexiones. Tradicionalmente, las inversiones en capacitación son registradas como gastos operativos del período, reduciendo inmediatamente la utilidad contable. Sin embargo, los resultados obtenidos indican que estos desembolsos generan beneficios económicos futuros que se reflejan en indicadores como ROA, ROE, margen neto y crecimiento de ingresos.

Esta situación coincide con los planteamientos de Lev y Gu (2016), quienes argumentan que los sistemas contables tradicionales presentan limitaciones para reflejar adecuadamente el valor económico generado por activos intangibles. Los autores sostienen que gran parte de las inversiones relacionadas con conocimiento, innovación y capital humano producen beneficios futuros que no son plenamente reconocidos dentro de los estados financieros convencionales.

La investigación aporta evidencia empírica que respalda esta crítica. Los resultados muestran que las inversiones en capacitación generan efectos positivos significativos sobre el desempeño financiero, aun cuando dichos beneficios no sean reconocidos explícitamente como activos dentro de la contabilidad financiera tradicional.

La capacitación técnica también presentó una influencia importante sobre los estados financieros ($\beta = 0.228$). Este hallazgo confirma que el fortalecimiento de competencias especializadas contribuye directamente a mejorar la productividad y la eficiencia organizacional.

La literatura internacional proporciona evidencia consistente en esta dirección. Huselid (1995) encontró que las prácticas avanzadas de recursos humanos generan mejoras significativas en productividad y desempeño financiero. De manera similar, Combs et al. (2006) concluyeron que los sistemas de trabajo de alto desempeño producen efectos positivos sobre los resultados organizacionales y financieros.

La capacitación técnica permite reducir errores operativos, incrementar la calidad de los procesos, mejorar la utilización de recursos y fortalecer la capacidad de respuesta organizacional. Estas mejoras terminan reflejándose en indicadores financieros asociados a rentabilidad y eficiencia económica.

La capacitación gerencial también mostró una influencia positiva significativa sobre la productividad financiera ($\beta = 0.184$). Aunque su efecto fue menor en comparación con otras dimensiones, continúa siendo estadísticamente relevante.

Este resultado puede explicarse porque las competencias gerenciales influyen sobre la calidad de las decisiones organizacionales, la coordinación de recursos y la implementación de estrategias empresariales. Los directivos mejor capacitados poseen mayores capacidades para gestionar eficientemente recursos humanos, financieros y tecnológicos, generando impactos positivos sobre los resultados financieros.

Asimismo, las horas de formación presentaron una influencia significativa sobre el desempeño financiero ($\beta = 0.149$). Este hallazgo sugiere que la intensidad de los procesos formativos constituye un factor relevante para explicar los beneficios económicos derivados de la capacitación.

Sin embargo, los resultados también indican que la simple acumulación de horas de capacitación no garantiza automáticamente mejores resultados financieros. La calidad, pertinencia y alineación estratégica de los programas formativos parecen desempeñar un papel más importante que la cantidad absoluta de horas invertidas.

Desde una perspectiva latinoamericana, los hallazgos adquieren especial relevancia. Madero-Gómez y Olivas-Luján (2016) señalan que muchas organizaciones de la región continúan enfrentando desafíos relacionados con productividad, innovación y desarrollo de competencias laborales. En este contexto, la evidencia obtenida demuestra que las inversiones en capacitación pueden convertirse en mecanismos efectivos para fortalecer la competitividad empresarial.

En Panamá, los resultados presentan implicaciones particularmente importantes debido a la estructura económica nacional. Sectores estratégicos como logística, transporte multimodal, comercio internacional, servicios financieros y telecomunicaciones dependen significativamente de trabajadores altamente capacitados y de procesos continuos de actualización profesional.

Las organizaciones panameñas enfrentan actualmente desafíos asociados a transformación digital, automatización y competitividad internacional. En consecuencia, la capacitación del talento humano emerge como una herramienta fundamental para mantener ventajas competitivas y fortalecer la sostenibilidad financiera empresarial.

Uno de los principales aportes de esta investigación consiste en integrar recursos humanos y contabilidad financiera dentro de un mismo marco analítico. Tradicionalmente, ambas disciplinas han evolucionado de forma relativamente independiente. Mientras los especialistas en recursos humanos enfatizan el desarrollo de competencias y capacidades humanas, los profesionales de la contabilidad financiera se concentran en la medición de costos, ingresos y rentabilidad.

Los resultados obtenidos demuestran que esta separación conceptual resulta insuficiente para comprender plenamente la creación de valor organizacional. La evidencia sugiere que las inversiones en capacitación generan efectos económicos que deben ser considerados dentro de los procesos de análisis financiero y toma de decisiones estratégicas.

Desde una perspectiva transdisciplinaria, la investigación demuestra que la generación de valor financiero depende cada vez más de activos intangibles relacionados con conocimiento, aprendizaje y desarrollo humano. En consecuencia, las organizaciones que logren integrar eficazmente estrategias de capacitación con objetivos financieros estarán mejor posicionadas para alcanzar ventajas competitivas sostenibles.

Finalmente, los hallazgos permiten concluir que la capacitación del talento humano constituye una inversión estratégica capaz de producir beneficios económicos observables en los estados financieros empresariales. Aunque la contabilidad financiera tradicional continúa registrando estos desembolsos como gastos operativos, la evidencia empírica obtenida demuestra que generan retornos que contribuyen significativamente a la rentabilidad, productividad y crecimiento organizacional.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como propósito analizar el efecto de la inversión en capacitación del talento humano sobre los estados financieros de las organizaciones panameñas desde la perspectiva de la contabilidad financiera. Los resultados obtenidos permiten concluir que la capacitación constituye un factor estratégico con capacidad significativa para influir positivamente sobre los indicadores financieros empresariales.

La evidencia empírica mostró que la inversión en capacitación explica una proporción considerable del comportamiento de los estados financieros ($R^2 = 0.764$), confirmando la hipótesis general de investigación. Este resultado demuestra que las organizaciones que destinan recursos al fortalecimiento de conocimientos, habilidades y competencias laborales presentan mejores niveles de rentabilidad, productividad financiera y crecimiento económico.

Los hallazgos confirman los postulados fundamentales de la teoría del capital humano propuesta por Schultz (1961) y Becker (1964), según los cuales la educación y la capacitación representan inversiones productivas capaces de generar beneficios económicos futuros. La investigación demuestra que los recursos destinados a formación profesional no deben ser interpretados exclusivamente como gastos operativos, sino como mecanismos generadores de valor organizacional y ventajas competitivas sostenibles.

Asimismo, los resultados respaldan la teoría basada en recursos desarrollada por Wernerfelt (1984) y Barney (1991). Las competencias adquiridas mediante procesos de capacitación constituyen recursos estratégicos difíciles de imitar que fortalecen la competitividad empresarial y contribuyen al mejoramiento del desempeño financiero.

Uno de los hallazgos más relevantes corresponde a la influencia de la capacitación digital sobre los estados financieros. Esta dimensión presentó el mayor coeficiente de influencia dentro del modelo explicativo ($\beta = 0.297$), evidenciando que las competencias tecnológicas representan actualmente uno de los principales factores de creación de valor organizacional.

La creciente digitalización de los procesos empresariales ha transformado la naturaleza de la competitividad organizacional. En consecuencia, las organizaciones que invierten en capacitación digital poseen mayores posibilidades de mejorar productividad, optimizar operaciones, reducir costos y generar crecimiento económico sostenible.

La inversión anual en capacitación también presentó una influencia significativa sobre los resultados financieros ($\beta = 0.271$). Este hallazgo confirma que el compromiso organizacional con el desarrollo permanente de los colaboradores genera beneficios económicos observables en indicadores financieros clave.

La capacitación técnica mostró igualmente una influencia positiva importante sobre la rentabilidad y productividad empresarial. Los resultados indican que el fortalecimiento de competencias especializadas permite incrementar la eficiencia operativa, mejorar la calidad de los procesos y optimizar el uso de recursos organizacionales.

Por otra parte, la capacitación gerencial y las horas de formación demostraron efectos positivos significativos sobre el desempeño financiero, aunque con una intensidad relativamente menor. Estos resultados sugieren que tanto la calidad como la cantidad de los procesos formativos desempeñan un papel importante en la generación de valor económico.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, la investigación aporta evidencia que cuestiona parcialmente la visión tradicional de la capacitación como un gasto operativo de corto plazo. Aunque las normas contables vigentes continúan exigiendo el reconocimiento inmediato de estos desembolsos como gastos, los resultados obtenidos indican que generan beneficios económicos futuros que impactan positivamente la rentabilidad y sostenibilidad financiera organizacional.

En consecuencia, la investigación respalda los planteamientos de Lev y Gu (2016), quienes sostienen que los sistemas contables contemporáneos presentan limitaciones para reflejar adecuadamente el valor económico generado por activos intangibles asociados al conocimiento y al capital humano.

La evidencia obtenida sugiere que los estados financieros tradicionales podrían complementarse con indicadores adicionales que permitan evaluar el retorno de las inversiones en capacitación, facilitando una comprensión más integral de la creación de valor organizacional.

Aportes científicos

La investigación genera importantes contribuciones al conocimiento académico.

En primer lugar, desarrolla un modelo integrador que articula recursos humanos y contabilidad financiera para explicar la relación entre capacitación y desempeño financiero.

En segundo lugar, aporta evidencia empírica sobre una temática escasamente explorada en el contexto latinoamericano y particularmente en Panamá.

En tercer lugar, fortalece la comprensión de la capacitación como una inversión estratégica capaz de producir beneficios económicos medibles.

En cuarto lugar, contribuye al estudio de los activos intangibles al demostrar que las inversiones en conocimiento y desarrollo humano poseen efectos observables sobre los estados financieros empresariales.

Finalmente, la investigación amplía el debate académico relacionado con las limitaciones de la contabilidad financiera para representar adecuadamente el valor económico generado por el capital humano.

Implicaciones prácticas para las organizaciones

Los hallazgos presentan importantes implicaciones para la gestión empresarial.

Las organizaciones deben considerar la capacitación como una inversión estratégica vinculada directamente con los objetivos financieros y de competitividad.

Los presupuestos destinados a formación profesional deben evaluarse mediante indicadores de retorno que permitan cuantificar los beneficios económicos generados.

Los programas de capacitación deben priorizar áreas relacionadas con transformación digital, innovación y fortalecimiento de competencias técnicas especializadas.

Los departamentos de recursos humanos y finanzas deben trabajar de manera coordinada para medir y gestionar los efectos económicos de la capacitación.

Las organizaciones deben desarrollar sistemas de indicadores que permitan vincular las inversiones en capacitación con resultados financieros específicos.

Implicaciones para Panamá

La economía panameña depende significativamente de sectores intensivos en conocimiento como logística, transporte multimodal, comercio internacional, banca, seguros y telecomunicaciones.

En este contexto, la capacitación del talento humano constituye un elemento fundamental para mantener la competitividad nacional y fortalecer la productividad empresarial.

Los resultados sugieren que las organizaciones panameñas pueden incrementar su sostenibilidad financiera mediante estrategias sistemáticas de desarrollo profesional y actualización de competencias laborales.

Asimismo, la evidencia respalda la necesidad de promover políticas públicas orientadas a fortalecer la formación continua, la capacitación técnica y la transformación digital del capital humano nacional.

Limitaciones del estudio

La investigación presenta algunas limitaciones que deben ser consideradas al interpretar los resultados.

La primera corresponde al diseño transversal utilizado, el cual permite analizar relaciones entre variables en un momento específico, pero no evaluar cambios a lo largo del tiempo.

La segunda limitación se relaciona con el uso de cuestionarios basados en percepciones de los participantes, lo que puede introducir cierto grado de subjetividad.

La tercera limitación corresponde a la concentración geográfica del estudio en Panamá, lo que limita la generalización automática de los resultados hacia otros contextos económicos.

Finalmente, aunque la investigación incorpora indicadores financieros relevantes, no incluye información financiera auditada proveniente directamente de estados financieros reales de las organizaciones participantes.

Líneas futuras de investigación

Se recomienda desarrollar estudios longitudinales que permitan analizar el efecto de la capacitación sobre los estados financieros a través del tiempo.

Asimismo, futuras investigaciones podrían incorporar información financiera auditada para fortalecer la precisión de los análisis.

Resulta pertinente explorar variables mediadoras como innovación organizacional, transformación digital, gestión del conocimiento y cultura organizacional.

También se recomienda aplicar modelos de ecuaciones estructurales para analizar relaciones causales más complejas entre capacitación, productividad y desempeño financiero.

Finalmente, sería valioso desarrollar investigaciones comparativas entre Panamá y otros países latinoamericanos para ampliar la comprensión regional del fenómeno.

Conclusión general

En síntesis, la evidencia obtenida demuestra que la inversión en capacitación del talento humano constituye un factor estratégico capaz de influir significativamente sobre los estados financieros empresariales. Las

organizaciones que desarrollan programas sistemáticos de capacitación presentan mayores niveles de rentabilidad, productividad financiera y crecimiento económico.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados sugieren que la capacitación debe interpretarse no solamente como un gasto operativo, sino también como una inversión generadora de valor económico futuro. En consecuencia, el fortalecimiento del capital humano emerge como uno de los principales mecanismos para mejorar la sostenibilidad financiera y la competitividad de las organizaciones contemporáneas.

La investigación confirma que, en economías basadas cada vez más en el conocimiento y la innovación, el talento humano constituye uno de los activos más importantes para la creación de valor empresarial sostenible. Por ello, las inversiones en capacitación deben ocupar un lugar central dentro de las estrategias corporativas orientadas al crecimiento y al fortalecimiento financiero de largo plazo.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4.^a ed.). Chicago Business Press.
- Aguinis, H., & Kraiger, K. (2009). Benefits of training and development for individuals and teams, organizations, and society. *Annual Review of Psychology*, 60, 451–474.
- 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.
- Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The search for global competence: From international HR to talent management*. Society for Human Resource Management.
- 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.
- Ross, S. A., Westerfield, R. W., & Jordan, B. D. (2022). *Fundamentals of corporate finance* (14.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- 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.