

Contabilidad administrativa y auditoría financiera: Análisis de su influencia en la gestión estratégica del talento humano en empresas multinacionales panameñas

Management Accounting and Financial Auditing: An Analysis of Their Influence on Strategic Human Talent Management in Panamanian Multinational Companies

Jonathan Yepes¹, Luis Aguilar², Miguel Pandales³, Itzerith García⁴, Ricardo Vargas⁵ y Jorge Batista⁶

¹Universidad de Panamá, jonathan.yepes@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0000-4213-7732>, 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, itzerith.garcia@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0001-5142-5901>, 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 21-06-2026

Revisado 24-06-2026

Aceptado 31-07-2026

Palabras Clave:

Contabilidad administrativa
Auditoría financiera
Gestión estratégica del talento humano
Empresas multinacionales
Panamá

RESUMEN

Las empresas multinacionales establecidas en Panamá operan bajo exigencias simultáneas de control financiero, transparencia, eficiencia regional y disponibilidad de talento especializado. Sin embargo, la literatura suele estudiar la contabilidad administrativa, la auditoría financiera y la gestión estratégica del talento humano como campos separados, lo que limita la comprensión de sus mecanismos de integración. El objetivo de este artículo es proponer y fundamentar un modelo cuantitativo para analizar la influencia de la contabilidad administrativa y la auditoría financiera sobre la gestión estratégica del talento humano en empresas multinacionales panameñas. Se plantea un diseño no experimental, transversal y explicativo, con aplicación de un cuestionario a responsables de finanzas, auditoría, recursos humanos y planificación de empresas acogidas al régimen de Sedes de Empresas Multinacionales. El instrumento será sometido a validez de contenido mediante el índice de Lawshe modificado por Tristán-López y a evaluación de confiabilidad mediante alfa de Cronbach y confiabilidad compuesta. El contraste se realizará con modelado de ecuaciones estructurales por mínimos cuadrados parciales (PLS-SEM). Se espera que la utilidad estratégica de la información contable y la calidad del aseguramiento financiero expliquen significativamente la planificación, medición, desarrollo y retención del talento. El aporte principal es el Modelo Integrado de Información Contable, Aseguramiento y Talento Humano (MIICATH), que conecta sistemas financieros y decisiones de personas sin presentar estimaciones como evidencia observada antes de la recolección de datos.

ABSTRACT

Multinational companies operating in Panama face simultaneous demands for financial control, transparency, regional efficiency, and specialized talent availability. Nevertheless, the literature frequently examines management accounting, financial auditing, and strategic human talent management as separate fields, limiting understanding of their integration mechanisms. This article aims to propose and substantiate a quantitative model for analyzing the influence of management accounting and financial auditing on strategic human talent management in Panamanian multinational companies. A non-experimental, cross-sectional, explanatory design is proposed, using a questionnaire administered to finance, audit, human resources, and planning executives from companies operating under Panama's Multinational Headquarters regime. Content validity will be assessed through Lawshe's

Keywords:

Management accounting
Financial auditing
Strategic human talent management
Multinational companies
Panama

index as modified by Tristán-López, while reliability will be examined through Cronbach's alpha and composite reliability. Hypotheses will be tested using partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM). Management accounting information usefulness and financial assurance quality are expected to significantly explain talent planning, measurement, development, and retention. The main contribution is the Integrated Accounting Information, Assurance, and Human Talent Model (IAIAHTM), which connects financial systems and people decisions while explicitly avoiding the presentation of projected estimates as observed empirical evidence before data collection.

INTRODUCCIÓN

La digitalización, la volatilidad económica y la internacionalización de las cadenas de valor han ampliado la función de los sistemas contables dentro de las organizaciones. La contabilidad administrativa ya no se limita al cálculo de costos o al control presupuestario, sino que integra información financiera y no financiera para apoyar la formulación estratégica, la asignación de recursos y la medición del desempeño. Esta evolución se vincula con el desarrollo de la contabilidad estratégica y con sistemas de control gerencial que articulan decisiones, comportamientos y objetivos organizacionales (Bromwich & Scapens, 2016; Cadez & Guilding, 2008; Otley, 2016).

La auditoría financiera también ha experimentado una expansión funcional. Aunque su propósito central continúa siendo incrementar la credibilidad de la información financiera, la calidad del proceso auditor depende de competencias, independencia, juicio profesional, gobierno corporativo y efectividad del control interno. La evidencia muestra que la auditoría puede reducir asimetrías informativas y fortalecer la confianza de los grupos de interés, pero sus efectos organizacionales dependen de cómo los resultados de aseguramiento se incorporan a las decisiones directivas (DeFond & Zhang, 2014; Knechel et al., 2013; IAASB, 2020).

En paralelo, la gestión estratégica del talento humano se ha consolidado como un campo orientado a explicar cómo los sistemas de prácticas de recursos humanos contribuyen al desempeño organizacional. Desde la perspectiva basada en recursos, el talento puede generar ventajas sostenibles cuando es valioso, escaso, difícil de imitar y respaldado por capacidades organizacionales complementarias (Barney, 1991). La literatura de gestión estratégica de recursos humanos ha demostrado que la arquitectura de prácticas laborales influye en habilidades, motivación y oportunidades de participación, aunque persisten desafíos para identificar los mecanismos financieros y de información que sostienen dichas relaciones (Jiang et al., 2012; Wright & McMahan, 2011).

La intersección entre estos campos es relevante porque las decisiones sobre dotación, capacitación, compensación, movilidad internacional, sucesión y retención requieren información económica confiable. La contabilidad administrativa puede proporcionar costos por proceso, presupuestos de personal, métricas de productividad, análisis de desviaciones y estimaciones del retorno de programas de desarrollo. A su vez, la auditoría financiera y el control interno pueden mejorar la trazabilidad de provisiones laborales, incentivos, beneficios, obligaciones y datos utilizados en evaluaciones de desempeño. En consecuencia, la gestión del talento no depende únicamente de políticas de recursos humanos, sino también de la calidad de la infraestructura informativa que permite justificar y monitorear esas políticas.

Este problema adquiere especial relevancia en Panamá. El país funciona como plataforma regional de servicios, logística, finanzas y comercio, y ha establecido regímenes para atraer sedes corporativas y servicios multinacionales. El listado oficial del Ministerio de Comercio e Industrias registró 182 grupos empresariales con licencia SEM vigente en septiembre de 2024 (MICI, 2024). Estas entidades coordinan funciones regionales y demandan personal bilingüe, competencias analíticas, cumplimiento multinormativo y sistemas corporativos capaces de integrar información procedente de varias jurisdicciones.

Pese a este contexto, la evidencia científica localizada para Panamá se concentra en inversión, regímenes especiales, competitividad y administración general, mientras que son escasos los estudios empíricos que vinculan simultáneamente contabilidad administrativa, auditoría financiera y gestión estratégica del talento humano. La brecha no consiste en la ausencia de investigaciones sobre cada variable, sino en la falta de un modelo integrador que explique cómo la utilidad de la información gerencial y la confiabilidad del aseguramiento se convierten en decisiones de personas más objetivas, alineadas y sostenibles.

La investigación se justifica en cuatro planos. Teóricamente, conecta la perspectiva basada en recursos, la teoría de agencia y los sistemas de control gerencial. Metodológicamente, propone constructos reflectivos evaluables mediante PLS-SEM, apropiados para modelos predictivos y muestras organizacionales

moderadas (Hair et al., 2019; Hair et al., 2022). Prácticamente, ofrece indicadores para coordinar finanzas, auditoría y recursos humanos. En el plano territorial, genera una estructura aplicable a empresas multinacionales que operan desde Panamá y enfrentan simultáneamente exigencias globales y condiciones laborales locales.

Objetivo general, objetivos específicos e hipótesis

El objetivo general es analizar la influencia de la contabilidad administrativa y la auditoría financiera sobre la gestión estratégica del talento humano en empresas multinacionales establecidas en Panamá.

- OE1. Determinar la influencia de la utilidad estratégica de la contabilidad administrativa sobre la gestión estratégica del talento humano.
- OE2. Estimar la influencia de la calidad de la auditoría financiera sobre la gestión estratégica del talento humano.
- OE3. Evaluar el efecto conjunto de la contabilidad administrativa y la auditoría financiera sobre la alineación, medición, desarrollo y retención del talento.
- OE4. Validar el Modelo Integrado de Información Contable, Aseguramiento y Talento Humano (MIICATH) mediante PLS-SEM.
- H1: La contabilidad administrativa influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del talento humano.
- H2: La auditoría financiera influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del talento humano.
- H3: El efecto conjunto de la contabilidad administrativa y la auditoría financiera explica una proporción significativa de la varianza de la gestión estratégica del talento humano.

Marco Teórico

Contabilidad administrativa como infraestructura de decisión

La contabilidad administrativa comprende procesos de identificación, medición, análisis e interpretación de información orientada a usuarios internos (Merchant & Van der Stede, 2017). Su valor estratégico no reside solamente en producir cifras, sino en vincular objetivos, recursos, riesgos y resultados. Los sistemas contemporáneos incorporan presupuestos, costeo basado en actividades, análisis de rentabilidad, tableros de control y métricas no financieras. Otley (2016) advierte que los sistemas de gestión del desempeño deben analizarse como configuraciones interdependientes y no como técnicas aisladas.

La contabilidad estratégica amplía este alcance al incorporar información de competidores, mercados y posicionamiento; sus herramientas se complementan con mapas estratégicos y sistemas balanceados de medición (Kaplan & Norton, 1996). Cadez y Guilding (2008) encontraron que la participación del contador en procesos estratégicos y el uso de prácticas de contabilidad estratégica se relacionan con el desempeño. Más recientemente, la agenda de investigación ha enfatizado la digitalización y la capacidad analítica del profesional contable, porque los sistemas empresariales integrados permiten relacionar costos laborales, productividad, rotación y rentabilidad con mayor oportunidad (Bhimani & Willcocks, 2014; Moll & Yigitbasioglu, 2019).

En este artículo, la contabilidad administrativa se define como la capacidad organizacional para producir y utilizar información relevante, oportuna, comprensible e integrada en la planeación y control de decisiones sobre el talento. Se operacionaliza mediante cuatro dimensiones: planeación y presupuesto; medición del desempeño; análisis de costos y productividad; e integración de información financiera y no financiera.

Auditoría financiera, control y confiabilidad organizacional

La auditoría financiera constituye un mecanismo de aseguramiento que incrementa la confianza en la información utilizada por accionistas, reguladores y directivos. La calidad de auditoría es un constructo multidimensional asociado con insumos, procesos, resultados, independencia y contexto institucional (Knechel et al., 2013). DeFond y Zhang (2014) sostienen que su estudio requiere considerar tanto la demanda como la oferta de aseguramiento, pues la auditoría responde a incentivos de gobierno y riesgos de información.

Aunque el informe auditor se dirige principalmente a estados financieros, los procedimientos de auditoría y control interno examinan estimaciones, provisiones, nómina, beneficios, incentivos y responsabilidades que afectan directamente la gestión de personas. Una función de aseguramiento robusta puede limitar decisiones discrecionales, mejorar la trazabilidad de métricas y promover consistencia entre políticas

corporativas y registros. El marco COSO (2013) destaca la información, comunicación, evaluación de riesgos y actividades de control como componentes interrelacionados.

Para efectos del modelo, la auditoría financiera se define como la capacidad del sistema de aseguramiento para producir confianza, disciplina de control y alertas útiles para las decisiones estratégicas. Sus dimensiones son calidad e independencia; efectividad del control interno; confiabilidad de la información; y comunicación de hallazgos.

Gestión estratégica del talento humano

La gestión estratégica del talento humano comprende el diseño coordinado de políticas y prácticas que desarrollan capacidades y comportamientos alineados con la estrategia (Becker & Huselid, 2006). La perspectiva Ability-Motivation-Opportunity propone que los sistemas de recursos humanos mejoran resultados al fortalecer competencias, motivación y oportunidades de contribución. El metaanálisis de Jiang et al. (2012) mostró que estos mecanismos explican parte de la relación entre prácticas de recursos humanos y resultados organizacionales.

La medición del capital humano continúa siendo un desafío, aunque la analítica de recursos humanos ha ampliado las posibilidades de relacionar datos de personas y decisiones estratégicas (Marler & Boudreau, 2017). Las prácticas de talento suelen generar beneficios diferidos, intangibles y compartidos con otros recursos, por lo que no deben reducirse a una valoración contable del trabajador. No obstante, la ausencia de información financiera y operativa dificulta priorizar inversiones, evaluar programas y comunicar valor. Boudreau y Ramstad (2007) plantearon una ciencia de decisiones del talento basada en impacto, efectividad y eficiencia; esta lógica requiere datos confiables y criterios económicos, no únicamente indicadores administrativos.

En este estudio, la gestión estratégica del talento humano se define como la capacidad para planificar, atraer, desarrollar, evaluar y retener personas en concordancia con objetivos corporativos y evidencia organizacional. Se representa mediante alineación estratégica, decisiones basadas en evidencia, desarrollo y aprendizaje, evaluación del desempeño, y retención/sucesión.

Fundamentos integradores y modelo conceptual

La teoría basada en recursos explica por qué el talento puede ser fuente de ventaja competitiva, mientras que los sistemas contables permiten asignar y monitorear los recursos necesarios para desarrollarlo. La teoría de agencia, por su parte, justifica la necesidad de aseguramiento y control cuando existen asimetrías de información, objetivos divergentes y discrecionalidad gerencial (Jensen & Meckling, 1976). Ambas perspectivas convergen en una premisa: el talento crea valor cuando las decisiones que lo configuran están respaldadas por información útil y mecanismos de confianza.

El MIICATH propone dos rutas directas. La primera conecta contabilidad administrativa con gestión estratégica del talento mediante presupuestos, análisis de costos, indicadores y soporte a la planificación. La segunda conecta auditoría financiera con talento mediante confiabilidad, control, cumplimiento y transparencia. El modelo no interpreta a la auditoría como responsable de administrar personas; plantea que la infraestructura de aseguramiento condiciona la calidad de la evidencia utilizada por quienes toman decisiones de talento.

Tabla 1: Modelo Integrado de Información Contable, Aseguramiento y Talento Humano (MIICATH)

Constructos exógenos	Relaciones hipotetizadas	Constructo endógeno
Contabilidad administrativa (CA)	H1: CA → GETH (+)	Gestión estratégica del talento humano (GETH)
Auditoría financiera (AF)	H2: AF → GETH (+)	Gestión estratégica del talento humano (GETH)
CA + AF	H3: capacidad explicativa conjunta	R ² de GETH

Nota. Las flechas representan relaciones causales teóricas que deberán contrastarse empíricamente; no constituyen resultados observados.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque, alcance y diseño

La investigación se formula desde un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo y diseño no experimental de corte transversal. Esta elección permite estimar relaciones entre constructos sin manipular

las condiciones de las organizaciones. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), los diseños transversales recopilan información en un momento determinado; el carácter explicativo se deriva del contraste de efectos estructurales sustentados en teoría.

La unidad de análisis es la empresa multinacional establecida en Panamá y la unidad informante corresponde a directivos o profesionales con conocimiento de los sistemas de contabilidad, auditoría o talento. Se recomienda obtener entre dos y cuatro informantes por empresa cuando sea posible, a fin de reducir el sesgo de fuente única y capturar perspectivas funcionales complementarias.

Población y muestra

El marco poblacional se delimita inicialmente a los 182 grupos empresariales con licencia SEM vigente reportados por el MICI en septiembre de 2024 (MICI, 2024). La cifra deberá actualizarse al momento del trabajo de campo. Para una población finita de $N = 182$, confianza del 95%, máxima variabilidad ($p = q = 0.50$) y error de 5%, el tamaño teórico es aproximadamente $n = 124$ empresas. La fórmula es $n = [N \cdot Z^2 \cdot p \cdot q] / [e^2(N-1) + Z^2 \cdot p \cdot q]$.

Dado que el análisis PLS-SEM depende también de la complejidad del modelo y la potencia estadística, se propone una meta mínima de 150 respuestas válidas y una meta deseable de 200. Esta decisión supera reglas heurísticas básicas y permite evaluar potencia, heterogeneidad y posibles controles. En caso de respuestas anidadas por empresa, se verificará la correlación intraclase antes de decidir si se agregan las puntuaciones o se utiliza una estrategia multinivel.

Instrumento, validación y confiabilidad

El instrumento propuesto contiene 30 ítems en escala Likert de cinco puntos: 10 para contabilidad administrativa, 8 para auditoría financiera y 12 para gestión estratégica del talento humano. Los ítems se redactarán como prácticas organizacionales observables. La validez de contenido se evaluará mediante entre 7 y 10 expertos en contabilidad, auditoría, recursos humanos y metodología. Se aplicará la razón de validez de contenido de Lawshe (1975), $CVR = (n_e - N/2)/(N/2)$, y el criterio ajustado por Tristán-López (2008), conservando ítems con suficiencia de contenido y revisando claridad, pertinencia y coherencia.

La prueba piloto deberá incluir entre 30 y 50 participantes con características similares a la población objetivo. La consistencia interna se analizará con alfa de Cronbach y confiabilidad compuesta, considerando valores entre .70 y .95 como adecuados. La validez convergente se examinará mediante cargas externas superiores a .708 y varianza media extraída (AVE) superior a .50; la validez discriminante se evaluará con HTMT, preferiblemente inferior a .85 o .90 según proximidad conceptual (Hair et al., 2019; Henseler et al., 2015).

Tabla 2: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores propuestos	Ítems
Contabilidad administrativa	Planeación; desempeño; costos/productividad; integración	Uso presupuestario; análisis de desviaciones; métricas financieras/no financieras; información oportuna	10
Auditoría financiera	Calidad; control interno; confiabilidad; comunicación	Independencia; cobertura de riesgos; trazabilidad; utilidad de recomendaciones	8
Gestión estratégica del talento humano	Alineación; evidencia; desarrollo; desempeño; retención	Planificación; analítica de personas; capacitación; evaluación; sucesión y permanencia	12

Fuente: elaboración propia a partir del marco teórico.

Modelo analítico y procedimiento

El modelo estructural básico se expresa como $GETH = \beta_0 + \beta_1 CA + \beta_2 AF + \sum \gamma_k Ck + \varepsilon$, donde GETH representa la gestión estratégica del talento humano; CA, la contabilidad administrativa; AF, la auditoría financiera; Ck, variables de control como tamaño, sector, antigüedad de la operación en Panamá y grado de digitalización; y ε , el término de error. H1 se apoya si $\beta_1 > 0$ y es estadísticamente significativo; H2, si $\beta_2 > 0$; y H3, si la varianza explicada y la relevancia predictiva del modelo superan criterios mínimos.

El procedimiento comprenderá: autorización institucional; contacto con empresas; consentimiento informado; aplicación digital; depuración de datos; análisis de valores perdidos y patrones de respuesta; evaluación del sesgo de método común; estimación del modelo de medición; evaluación del modelo estructural; bootstrapping con al menos 5,000 remuestras; análisis de R^2 , f^2 , Q^2 y PLSpredict; y pruebas de

robustez. Se reportarán intervalos de confianza, tamaños de efecto y poder predictivo, evitando depender exclusivamente del valor p (Hair et al., 2019; Shmueli et al., 2019).

El estudio respetará confidencialidad, participación voluntaria y uso agregado de la información. No se solicitarán secretos comerciales, remuneraciones individuales ni datos personales sensibles. La base anonimizada deberá conservar códigos de empresa y función sin permitir identificación directa.

RESULTADOS

Esta sección presenta resultados esperados derivados de la teoría y los criterios de decisión del diseño; no reporta evidencia observada. La distinción es necesaria porque no se ha ejecutado el levantamiento de campo. El manuscrito podrá transformarse en artículo empírico una vez obtenidos y analizados los datos, sustituyendo esta sección por resultados reproducibles.

Resultados esperados del modelo de medición

Se espera que los indicadores de contabilidad administrativa converjan alrededor de la utilidad estratégica de la información; los de auditoría, alrededor de la confiabilidad y disciplina de control; y los de talento, alrededor de decisiones alineadas y basadas en evidencia. Los ítems con cargas insuficientes solo deberán eliminarse si existe justificación teórica y la depuración no reduce la cobertura conceptual. También se espera demostrar discriminación entre contabilidad y auditoría, pues la primera produce información para decidir y la segunda incrementa confianza sobre información y procesos.

Resultados esperados del modelo estructural

H1 anticipa un efecto positivo de la contabilidad administrativa sobre la gestión estratégica del talento. La relación sería consistente con el uso de presupuestos, indicadores y análisis de productividad para priorizar contratación, capacitación y movilidad. H2 anticipa un efecto positivo de la auditoría financiera, principalmente mediante control interno, trazabilidad y confianza en datos relacionados con nómina, beneficios, provisiones e incentivos. H3 plantea que la combinación de información útil y aseguramiento explicará más varianza que cualquiera de los constructos por separado.

Tabla 3: Criterios de evaluación y decisión

Componente	Indicador	Criterio orientador	Decisión
Fiabilidad de indicadores	Cargas externas	Preferible $\geq .708$	Revisar ítems inferiores con criterio teórico
Consistencia interna	α y ρ_c	$.70-.95$	Aceptar si se mantiene cobertura conceptual
Validez convergente	AVE	$\geq .50$	Aceptar convergencia
Validez discriminante	HTMT	$< .85/.90$	Confirmar diferenciación
Colinealidad	VIF	Idealmente < 3	Revisar redundancia
Efectos estructurales	β , IC bootstrap	IC no incluye cero	Apoyar o no apoyar H1/H2
Capacidad explicativa	R^2	Interpretación contextual	Valorar magnitud, no umbral universal
Relevancia predictiva	Q^2 y PLSpredict	$Q^2 > 0$ y error competitivo	Evaluar H3 y utilidad práctica

Nota. Los puntos de corte son guías y deben interpretarse con teoría, tamaño muestral y contexto (Hair et al., 2019; Henseler et al., 2015).

Análisis de sensibilidad previsto

Se compararán modelos con y sin variables de control y se examinarán diferencias por sector, tamaño y madurez digital. Si el tamaño muestral lo permite, el análisis multigrupo podrá determinar si la influencia contable o auditora cambia entre servicios financieros, logística, manufactura, tecnología y otros sectores. También se verificará endogeneidad y heterogeneidad no observada antes de formular afirmaciones causales fuertes.

DISCUSIÓN

El modelo propuesto amplía la literatura al tratar la contabilidad administrativa y la auditoría financiera como capacidades complementarias para la gestión del talento. La contabilidad administrativa aporta relevancia decisional; la auditoría aporta credibilidad y disciplina. Esta distinción evita confundir producción de información con aseguramiento, pero permite explicar por qué ambas funciones pueden influir en decisiones de personas.

La relación esperada entre contabilidad administrativa y talento es coherente con los sistemas de control gerencial descritos por Otley (2016) y con la evidencia sobre participación estratégica del contador (Cadez & Guilding, 2008). Cuando los presupuestos y métricas se diseñan de forma interactiva, pueden facilitar aprendizaje y coordinación. Sin embargo, también pueden producir efectos disfuncionales si reducen el desempeño humano a metas financieras estrechas. Por ello, el modelo incorpora información no financiera y criterios de desarrollo, no solo costos laborales.

La ruta auditoría–talento es menos desarrollada en la literatura y constituye la contribución más novedosa. DeFond y Zhang (2014) y Knechel et al. (2013) muestran que la calidad de auditoría depende de múltiples atributos y genera valor mediante confianza. Trasladado al ámbito del talento, el argumento no implica que el auditor decida promociones o contrataciones; sugiere que controles, evidencias y recomendaciones de calidad reducen errores y discrecionalidad en los datos que sostienen esas decisiones.

Para las empresas multinacionales panameñas, la integración es especialmente relevante, dado que la gestión global del talento exige identificar posiciones críticas y construir reservas de personas con alto potencial (Collings & Mellahi, 2009). Las sedes regionales coordinan equipos multiculturales, políticas corporativas y obligaciones locales. Un sistema fragmentado puede provocar inconsistencias entre presupuestos, nómina, desempeño y planes de sucesión. El MIICATH ofrece una estructura para diseñar gobernanza compartida: finanzas traduce estrategia en recursos, auditoría verifica confianza y recursos humanos convierte evidencia en decisiones sobre capacidades.

Las implicaciones prácticas incluyen la creación de comités interfuncionales, diccionarios únicos de indicadores, trazabilidad de datos de talento y tableros que combinen costos, productividad, aprendizaje, rotación y riesgo. La expansión de tecnologías digitales y grandes volúmenes de datos también exige revisar el rol del contador y los procedimientos de aseguramiento (Vasarhelyi et al., 2015). También se recomienda auditar la lógica de los indicadores, no solo su cálculo, especialmente cuando se emplean analítica avanzada o algoritmos en evaluación de personas. La calidad técnica no sustituye principios de proporcionalidad, explicabilidad y supervisión humana.

Desde el punto de vista científico, la investigación puede mostrar que los sistemas financieros son antecedentes organizacionales de la gestión estratégica del talento, pero debe evitar determinismo contable. El desempeño humano depende de liderazgo, cultura, condiciones laborales, capacidades directivas y entorno institucional. Por tanto, incluso relaciones estadísticamente significativas deben interpretarse como parte de una arquitectura más amplia.

CONCLUSIÓN

El artículo responde al objetivo mediante la formulación de un modelo cuantitativo que explica cómo la contabilidad administrativa y la auditoría financiera pueden influir en la gestión estratégica del talento humano en multinacionales establecidas en Panamá. La primera contribuye mediante información para planificar, asignar recursos y medir resultados; la segunda mediante confiabilidad, control y comunicación de riesgos. Su efecto conjunto se sintetiza en el MIICATH.

El aporte teórico consiste en conectar la perspectiva basada en recursos, la teoría de agencia y los sistemas de control gerencial. El aporte metodológico radica en una operacionalización susceptible de validación mediante PLS-SEM, con criterios explícitos de contenido, confiabilidad, validez y predicción. El aporte práctico es una guía para integrar finanzas, auditoría y recursos humanos en torno a decisiones trazables y alineadas.

La principal limitación es que el manuscrito presenta un diseño empírico y resultados esperados, no resultados observados. Esta decisión protege la integridad académica y evita simular encuestas. Otras limitaciones potenciales son el diseño transversal, el sesgo de autoinforme, la posible respuesta de un único informante y la heterogeneidad sectorial de las empresas SEM.

Las investigaciones futuras deberán ejecutar el trabajo de campo, incorporar datos longitudinales y combinar cuestionarios con indicadores objetivos de rotación, inversión en capacitación, productividad y hallazgos de control. También resulta pertinente estudiar mediaciones como calidad de información o analítica de talento, moderaciones por madurez digital y comparaciones con otros regímenes empresariales de América Latina.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4th ed.). Chicago Business Press.
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Bhimani, A., & Willcocks, L. (2014). Digitisation, ‘Big Data’ and the transformation of accounting information. *Accounting and Business Research*, 44(4), 469–490. <https://doi.org/10.1080/00014788.2014.910051>
- Boudreau, J. W., & Ramstad, P. M. (2007). *Beyond HR: The new science of human capital*. Harvard Business School Press.
- Bromwich, M., & Scapens, R. W. (2016). Management accounting research: 25 years on. *Management Accounting Research*, 31, 1–9. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.03.002>
- Cadez, S., & Guilding, C. (2008). An exploratory investigation of an integrated contingency model of strategic management accounting. *Accounting, Organizations and Society*, 33(7–8), 836–863. <https://doi.org/10.1016/j.aos.2008.01.003>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). *Internal control—Integrated framework*.
- DeFond, M., & Zhang, J. (2014). A review of archival auditing research. *Journal of Accounting and Economics*, 58(2–3), 275–326. <https://doi.org/10.1016/j.jacceco.2014.09.002>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2022). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). SAGE.
- 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.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2020). *Handbook of international quality control, auditing, review, other assurance, and related services pronouncements*. IFAC.
- Jensen, M. C., & Meckling, W. H. (1976). Theory of the firm: Managerial behavior, agency costs and ownership structure. *Journal of Financial Economics*, 3(4), 305–360. [https://doi.org/10.1016/0304-405X\(76\)90026-X](https://doi.org/10.1016/0304-405X(76)90026-X)
- 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>
- Knechel, W. R., Krishnan, G. V., Pevzner, M., Shefchik, L. B., & Velury, U. K. (2013). Audit quality: Insights from the academic literature. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 32(Supplement 1), 385–421. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50350>
- 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. (2024). *Listado vigente de grupos empresariales SEM: septiembre de 2024*. Gobierno de la República de Panamá.
- Moll, J., & Yigitbasioglu, O. (2019). The role of internet-related technologies in shaping the work of accountants: New directions for accounting research. *The British Accounting Review*, 51(6), 100833. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2019.04.002>
- Otley, D. (2016). The contingency theory of management accounting and control: 1980–2014. *Management Accounting Research*, 31, 45–62. <https://doi.org/10.1016/j.mar.2016.02.001>
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM: Guidelines for using PLSpredict. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- 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.
- 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. <https://doi.org/10.1111/j.1748-8583.2010.00165.x>
- Wright, P. M., Dunford, B. B., & Snell, S. A. (2001). Human resources and the resource based view of the firm. *Journal of Management*, 27(6), 701–721. <https://doi.org/10.1177/014920630102700607>

- Becker, B. E., & Huselid, M. A. (2006). Strategic human resources management: Where do we go from here? *Journal of Management*, 32(6), 898–925. <https://doi.org/10.1177/0149206306293668>
- Collings, D. G., & Mellahi, K. (2009). Strategic talent management: A review and research agenda. *Human Resource Management Review*, 19(4), 304–313. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2009.04.001>
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- 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. <https://doi.org/10.1080/09585192.2016.1244699>
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems: Performance measurement, evaluation and incentives* (4th ed.). Pearson.
- Vasarhelyi, M. A., Kogan, A., & Tuttle, B. M. (2015). Big data in accounting: An overview. *Accounting Horizons*, 29(2), 381–396. <https://doi.org/10.2308/acch-51071>
- Appelbaum, D., Kogan, A., Vasarhelyi, M. A., & Yan, Z. (2017). Impact of business analytics and enterprise systems on managerial accounting. *International Journal of Accounting Information Systems*, 25, 29–44. <https://doi.org/10.1016/j.accinf.2017.03.003>
- Brynjolfsson, E., & McElheran, K. (2016). The rapid adoption of data-driven decision-making. *American Economic Review*, 106(5), 133–139. <https://doi.org/10.1257/aer.p20161016>