

Contabilidad financiera, auditoría contable y negocios internacionales: Efectos sobre la gestión del capital humano en organizaciones exportadoras de Panamá

Financial Accounting, Accounting Auditing and International Business: Effects on Human Capital Management in Panamanian Exporting Organizations

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 financiera
Auditoría contable
Negocios internacionales
Capital humano
Exportaciones

RESUMEN

Las organizaciones exportadoras de Panamá enfrentan presiones simultáneas de transparencia financiera, cumplimiento, adaptación a mercados internacionales y disponibilidad de capacidades humanas especializadas. Sin embargo, la literatura suele analizar la contabilidad financiera, la auditoría contable, la internacionalización y la gestión del capital humano como dominios separados. El objetivo del artículo es formular y sustentar un modelo cuantitativo para analizar los efectos de la calidad de la información financiera, la efectividad de la auditoría contable y la orientación a los negocios internacionales sobre la gestión estratégica del capital humano en organizaciones exportadoras panameñas. Se propone un diseño no experimental, transversal y explicativo, con encuesta a responsables de finanzas, auditoría, comercio exterior, logística y recursos humanos. El instrumento será validado mediante el índice de Lawshe ajustado por Tristán-López; la confiabilidad y validez del modelo se evaluarán con alfa de Cronbach, confiabilidad compuesta, varianza media extraída y HTMT. Las hipótesis se contrastarán mediante PLS-SEM y bootstrapping. Se espera que la transparencia contable, el aseguramiento y la intensidad internacional favorezcan decisiones más rigurosas de planificación, desarrollo, desempeño y retención del capital humano. El aporte es el Modelo Integrado de Información Financiera, Auditoría, Internacionalización y Capital Humano (MIFAI-CH). Debido a que el trabajo de campo no se ha ejecutado, los resultados se presentan como expectativas teóricas y criterios de contrastación, no como evidencia empírica observada.

Keywords:

Financial accounting
Accounting auditing
International business
Human capital
Exports

ABSTRACT

Panamanian exporting organizations face simultaneous pressures related to financial transparency, compliance, adaptation to international markets, and access to specialized human capabilities. Nevertheless, financial accounting, accounting auditing, internationalization, and human capital management are commonly examined as separate domains. This article aims to formulate and substantiate a quantitative model for analyzing the effects of financial information quality, accounting audit effectiveness, and international business orientation on strategic human capital management in Panamanian exporting organizations. A non-experimental, cross-sectional, explanatory design is proposed, using a survey administered to managers and professionals in finance, audit, foreign trade, logistics, and human resources. The instrument will be validated through Lawshe's index as adjusted by Tristán-López;

reliability and validity will be assessed using Cronbach's alpha, composite reliability, average variance extracted, and HTMT. Hypotheses will be tested through PLS-SEM and bootstrapping. Financial transparency, assurance, and international intensity are expected to support more rigorous decisions regarding workforce planning, development, performance, and retention. The main contribution is the Integrated Financial Information, Auditing, Internationalization, and Human Capital Model (IFAI-HC). Because fieldwork has not yet been conducted, findings are presented as theoretically expected relationships and testing criteria rather than observed empirical evidence.

INTRODUCCIÓN

La internacionalización de los mercados ha incrementado la complejidad de las decisiones organizacionales. Las empresas exportadoras deben gestionar moneda, crédito, costos logísticos, contratos, requisitos sanitarios, normas de origen, riesgos geopolíticos y diferencias institucionales. En ese entorno, la información financiera constituye una infraestructura de coordinación y no únicamente un requisito de reporte. La calidad contable permite evaluar márgenes por mercado, exposición cambiaria, capacidad de financiamiento y rentabilidad de clientes, mientras que la auditoría incrementa la confianza en los datos utilizados por propietarios, bancos, compradores y autoridades (DeFond & Zhang, 2014; Francis, 2011).

La literatura sobre calidad de la información financiera sostiene que la utilidad de los estados financieros depende de relevancia, representación fiel, comparabilidad, verificabilidad, oportunidad y comprensibilidad. La aplicación consistente de estándares, la solidez del cierre contable y la integración entre sistemas operativos y financieros favorecen decisiones más informadas. No obstante, los beneficios de la calidad contable no se limitan a inversionistas: también pueden influir en presupuestos de personal, capacitación, incentivos, movilidad y asignación de capacidades a mercados internacionales (Barth et al., 2008; IFRS Foundation, 2018).

La auditoría contable cumple una función complementaria. Su valor no consiste en sustituir a la administración, sino en evaluar riesgos de incorrección, suficiencia de evidencia y efectividad de controles. La calidad de auditoría depende de independencia, competencia, procesos, comunicación y contexto de gobierno (Knechel et al., 2013). En organizaciones exportadoras, los procedimientos de auditoría pueden abarcar ingresos internacionales, inventarios, cuentas por cobrar, provisiones, comisiones, nómina, beneficios, cumplimiento y operaciones con partes relacionadas.

Los negocios internacionales introducen, además, exigencias humanas específicas. La expansión exportadora demanda conocimiento de clientes, idiomas, negociación intercultural, regulación, logística, trazabilidad, inteligencia comercial y adaptación de productos. La teoría de internacionalización gradual plantea que el compromiso con mercados externos aumenta con el conocimiento acumulado (Johanson & Vahlne, 2009), mientras que la perspectiva de capacidades dinámicas destaca la necesidad de detectar oportunidades, movilizar recursos y reconfigurar competencias (Teece, 2007).

En Panamá, las exportaciones nacionales de bienes alcanzaron B/.964.3 millones en 2024, y los alimentos representaron una proporción relevante de la oferta exportable. El país dispone de directorios y buscadores oficiales de empresas exportadoras gestionados por el Ministerio de Comercio e Industrias, PROPANAMÁ e INTELCOM. Estos instrumentos muestran una estructura exportadora heterogénea que incluye agroindustria, pesca, alimentos, madera, manufactura y otros sectores (INEC, 2025; MICI, 2025; PROPANAMÁ, 2024).

La heterogeneidad sectorial exige cautela. Una empresa exportadora de productos frescos enfrenta restricciones de perecibilidad, certificación y cadena fría distintas a las de una empresa manufacturera o de servicios. Pese a ello, todas requieren información financiera confiable, controles adecuados y capital humano capaz de operar en contextos internacionales. La coordinación entre estas capacidades puede afectar la velocidad de respuesta, la calidad de las decisiones y la sostenibilidad de la expansión.

La brecha científica radica en que los estudios suelen conectar calidad contable con desempeño financiero, auditoría con confianza e internacionalización con resultados exportadores, pero son limitados los modelos que explican cómo estos tres antecedentes se relacionan con la gestión del capital humano. Esta omisión es relevante porque la expansión internacional no se ejecuta de manera abstracta: depende de personas que interpretan información, administran riesgos, aprenden de mercados y coordinan cadenas de suministro.

El estudio se justifica teóricamente al integrar teoría de agencia, perspectiva basada en recursos, capacidades dinámicas e internacionalización. Metodológicamente propone un modelo predictivo estimable mediante PLS-SEM, apropiado para constructos latentes y muestras organizacionales moderadas

(Hair et al., 2019). Prácticamente, ofrece una guía para alinear finanzas, auditoría, comercio exterior, logística y recursos humanos en organizaciones exportadoras panameñas.

Objetivos e hipótesis

El objetivo general es analizar los efectos de la contabilidad financiera, la auditoría contable y los negocios internacionales sobre la gestión estratégica del capital humano en organizaciones exportadoras de Panamá.

- OE1. Evaluar el efecto de la calidad de la contabilidad financiera sobre la gestión estratégica del capital humano.
- OE2. Determinar el efecto de la efectividad de la auditoría contable sobre la gestión estratégica del capital humano.
- OE3. Analizar el efecto de la orientación a los negocios internacionales sobre la gestión estratégica del capital humano.
- OE4. Estimar la capacidad explicativa conjunta de los tres constructos mediante PLS-SEM.
- H1: La calidad de la contabilidad financiera influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del capital humano.
- H2: La efectividad de la auditoría contable influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del capital humano.
- H3: La orientación a los negocios internacionales influye positiva y significativamente en la gestión estratégica del capital humano.
- H4: La contabilidad financiera, la auditoría contable y los negocios internacionales explican conjuntamente una proporción significativa de la variabilidad de la gestión estratégica del capital humano.

Marco Teórico

Contabilidad financiera y calidad informativa

La contabilidad financiera organiza hechos económicos mediante criterios de reconocimiento, medición, presentación y revelación. Su calidad no puede reducirse al cumplimiento formal, pues también depende de la capacidad de representar la sustancia económica y generar información útil. Barth et al. (2008) encontraron asociaciones entre la aplicación de estándares internacionales y atributos de calidad contable, aunque la calidad efectiva también está condicionada por incentivos, aplicación institucional y gobierno.

En organizaciones exportadoras, la información financiera permite segmentar ingresos y costos por mercado, evaluar márgenes, monitorear cuentas por cobrar internacionales y estimar exposición cambiaria. También sostiene decisiones relacionadas con contratación, incentivos comerciales, formación y despliegue de personal. Por ello, el constructo se define como la capacidad del sistema contable para producir información relevante, fiel, comparable, oportuna e integrada con la operación exportadora.

Las dimensiones propuestas son: calidad y transparencia de la información; cumplimiento y consistencia; utilidad para decisiones internacionales; e integración entre datos financieros, comerciales y logísticos.

Auditoría contable y aseguramiento

La auditoría contable es un proceso sistemático de obtención y evaluación de evidencia sobre información y afirmaciones económicas. Su contribución organizacional se manifiesta cuando fortalece confianza, revela debilidades de control y mejora la disciplina de reporte. Francis (2011) advierte que la calidad de auditoría debe comprenderse dentro de un marco multinivel que incluye equipos, firmas, instituciones y mercados.

En el contexto exportador, la auditoría puede evaluar reconocimiento de ingresos, inventarios en tránsito, devoluciones, descuentos, impuestos, cumplimiento contractual, riesgo de fraude y controles sobre nómina y comisiones. Su relación con el capital humano se produce a través de la confiabilidad de datos utilizados para decidir y de la mejora de procesos que asignan responsabilidades.

Las dimensiones son: independencia y competencia; enfoque basado en riesgos; efectividad del control interno; y utilidad de hallazgos y recomendaciones.

Negocios internacionales y capacidad exportadora

Los negocios internacionales comprenden actividades comerciales y organizacionales que atraviesan fronteras. La internacionalización implica acumular conocimiento, construir redes y aumentar compromisos en mercados externos (Johanson & Vahlne, 2009). La orientación internacional requiere identificar oportunidades, adaptar propuestas de valor y coordinar recursos bajo diversidad institucional.

Las empresas exportadoras desarrollan capacidades mediante aprendizaje, experiencia y relaciones. La orientación emprendedora internacional, el conocimiento de mercados y las redes pueden acelerar la expansión, pero también elevan la necesidad de talento especializado (Knight & Cavusgil, 2004). La logística y la gestión de la cadena de suministro son componentes fundamentales porque conectan promesas comerciales con entrega física, calidad y cumplimiento.

El constructo se operacionaliza mediante intensidad y diversidad exportadora; conocimiento de mercados; adaptación y aprendizaje; y coordinación internacional de la cadena de valor.

Gestión estratégica del capital humano

El capital humano representa conocimientos, habilidades, experiencia y capacidades incorporadas en las personas. Desde la perspectiva basada en recursos, puede generar ventaja cuando se combina con sistemas organizacionales que permiten su utilización (Barney, 1991). La gestión estratégica del capital humano diseña prácticas de planificación, selección, formación, evaluación y retención alineadas con la estrategia. Jiang et al. (2012) demostraron que los sistemas de recursos humanos influyen en resultados mediante habilidades, motivación y oportunidades. En empresas exportadoras, estos mecanismos deben incorporar competencias internacionales, analíticas, logísticas, interculturales y de cumplimiento. La gestión no consiste solo en aumentar personal, sino en configurar capacidades adecuadas para mercados y operaciones. Las dimensiones son: planificación y atracción; formación internacional; evaluación del desempeño; retención y sucesión; y decisiones basadas en evidencia.

Modelo conceptual integrado

El Modelo Integrado de Información Financiera, Auditoría, Internacionalización y Capital Humano (MIFAI-CH) plantea tres efectos directos. La contabilidad financiera aporta evidencia económica; la auditoría contable incrementa confianza y control; y los negocios internacionales generan requerimientos de aprendizaje y adaptación. La gestión del capital humano funciona como capacidad organizacional que transforma esos insumos en personas, competencias y comportamientos.

Tabla 1: Modelo MIFAI-CH

Constructo exógeno	Relación	Constructo endógeno
Contabilidad financiera (CF)	H1: CF → GCH (+)	Gestión estratégica del capital humano (GCH)
Auditoría contable (AC)	H2: AC → GCH (+)	Gestión estratégica del capital humano (GCH)
Negocios internacionales (NI)	H3: NI → GCH (+)	Gestión estratégica del capital humano (GCH)
CF + AC + NI	H4: capacidad explicativa conjunta	R ² y Q ² de GCH

Nota. Las relaciones son hipótesis teóricas pendientes de contrastación empírica.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque y diseño

Se propone una investigación cuantitativa, explicativa, no experimental y transversal. El método es hipotético-deductivo: las relaciones derivadas del marco teórico serán contrastadas mediante datos organizacionales. El uso de PLS-SEM se justifica por el propósito predictivo, la presencia de constructos latentes y la posibilidad de trabajar con muestras moderadas y distribuciones no normales (Hair et al., 2019; Hair et al., 2022).

Población, marco muestral y muestra

La población objetivo estará formada por organizaciones con operaciones exportadoras efectivas desde Panamá. El marco muestral se construirá integrando el Directorio de Exportadores del MICI, el buscador de empresas exportadoras de INTELCOM, el tablero de PROPANAMÁ y registros de asociaciones sectoriales. Dado que estas bases son dinámicas y pueden incluir empresas inactivas, duplicadas o con potencial exportador sin ventas recientes, el universo definitivo deberá depurarse antes del trabajo de campo.

Los criterios de inclusión serán: haber realizado exportaciones durante los últimos 24 meses; mantener operaciones o domicilio empresarial en Panamá; contar con al menos diez trabajadores; y disponer de funciones identificables de finanzas, contabilidad, comercio exterior, logística o recursos humanos. Se

excluirán intermediarios sin actividad exportadora propia y entidades sin información de contacto verificable.

La muestra se determinará después de cerrar el universo depurado. Para PLS-SEM se realizará análisis de potencia con tres predictores, nivel $\alpha = .05$, potencia $\geq .80$ y efecto esperado pequeño-moderado. Como meta operativa se recomiendan entre 180 y 250 respuestas válidas, procurando al menos 120 organizaciones y, cuando sea posible, dos informantes por empresa. Esta meta permite análisis multigrupo por sector y reduce dependencia de reglas heurísticas.

Instrumento, validez y confiabilidad

El cuestionario tendrá 36 ítems en escala Likert de cinco puntos: nueve para contabilidad financiera, ocho para auditoría contable, nueve para negocios internacionales y diez para gestión estratégica del capital humano. Se incluirán variables de control: tamaño, antigüedad, sector, porcentaje de ventas externas, número de mercados, certificaciones y nivel de digitalización.

La validez de contenido será evaluada por 7 a 10 especialistas. Se aplicará la razón de validez de contenido de Lawshe (1975), $CVR = (n_e - N/2)/(N/2)$, y la modificación de Tristán-López (2008). La prueba piloto incluirá entre 30 y 50 participantes. La confiabilidad se evaluará con alfa de Cronbach y confiabilidad compuesta; la validez convergente mediante AVE y cargas externas; y la discriminante mediante HTMT (Henseler et al., 2015).

Tabla 2: Operacionalización de variables

Variable	Dimensiones	Indicadores principales	Ítems
Contabilidad financiera	Calidad; cumplimiento; utilidad; integración	Relevancia, fidelidad, oportunidad, comparabilidad, información por mercados	9
Auditoría contable	Independencia; riesgos; control; comunicación	Cobertura, evidencia, hallazgos, seguimiento, confiabilidad	8
Negocios internacionales	Intensidad; conocimiento; adaptación; coordinación	Mercados, aprendizaje, redes, logística, capacidad de respuesta	9
Gestión del capital humano	Planificación; formación; desempeño; retención; evidencia	Competencias, capacitación, evaluación, sucesión, analítica	10

Fuente: elaboración propia.

Modelo analítico y análisis de datos

El modelo estructural se expresa como $GCH = \beta_0 + \beta_1 CF + \beta_2 AC + \beta_3 NI + \sum \gamma_k Ck + \varepsilon$. GCH representa la gestión estratégica del capital humano; CF, contabilidad financiera; AC, auditoría contable; NI, negocios internacionales; Ck, variables de control; y ε , error. H1, H2 y H3 se apoyarán cuando los coeficientes correspondientes sean positivos y sus intervalos bootstrap no incluyan cero. H4 se evaluará mediante R^2 , f^2 , Q^2 y PLSpredict.

El procesamiento incluirá depuración, análisis de datos perdidos, valores atípicos, sesgo de método común, modelo de medición y modelo estructural. Se aplicarán 5,000 remuestras bootstrap, análisis de colinealidad, tamaños de efecto y predicción fuera de muestra. Si la cantidad de casos lo permite, se realizarán comparaciones por agroexportación, manufactura, pesca/alimentos y otros sectores.

RESULTADOS

Los resultados siguientes son expectativas derivadas de la teoría y no datos observados. Esta formulación preserva la integridad científica hasta que se ejecute el trabajo de campo.

Modelo de medición

Se espera que los ítems de contabilidad financiera converjan en calidad y utilidad de la información; los de auditoría en aseguramiento y control; los de negocios internacionales en orientación y capacidad exportadora; y los de capital humano en decisiones estratégicas sobre personas. La diferenciación entre los tres predictores deberá confirmarse mediante HTMT, pues representan capacidades relacionadas pero no equivalentes.

Modelo estructural

Se anticipa que la contabilidad financiera tendrá un efecto positivo porque la información segmentada y oportuna permite planificar necesidades de personal, presupuestar desarrollo y evaluar productividad. Se espera un efecto positivo de la auditoría mediante mayor confiabilidad de nómina, incentivos, provisiones y métricas. La orientación internacional debería mostrar un efecto especialmente relevante al generar demanda de competencias, aprendizaje y coordinación transfronteriza.

Es plausible que el efecto de negocios internacionales sea el mayor en empresas con alta intensidad exportadora, mientras que la contabilidad y auditoría podrían mostrar efectos más estables en organizaciones de mayor tamaño o con financiamiento externo. Estas diferencias deberán probarse y no asumirse.

Tabla 3: Criterios estadísticos de evaluación

Etapas	Indicador	Criterio orientador	Uso
Indicadores	Carga externa	Preferible $\geq .708$	Evaluar fiabilidad individual
Consistencia	α y ρ_c	.70–.95	Confirmar consistencia interna
Convergencia	AVE	$\geq .50$	Confirmar varianza explicada
Discriminación	HTMT	$< .85$ o $.90$	Diferenciar constructos
Colinealidad	VIF	Idealmente < 3	Controlar redundancia
Hipótesis	β e IC bootstrap	IC no incluye cero	Apoyar H1–H3
Explicación	R^2 y f^2	Interpretación contextual	Evaluar magnitud
Predicción	Q^2 y PLSpredict	$Q^2 > 0$	Evaluar H4 y utilidad

Nota. Los valores son orientaciones metodológicas y deben interpretarse junto con teoría y contexto.

DISCUSIÓN

El MIFAI-CH propone que la gestión del capital humano en empresas exportadoras no depende únicamente del área de recursos humanos. La calidad contable establece qué se conoce sobre la organización; la auditoría determina cuánta confianza puede depositarse en esa información; y la internacionalización define las capacidades que deben desarrollarse para competir.

La relación entre contabilidad financiera y capital humano amplía el enfoque tradicional de calidad informativa. La información útil puede mejorar decisiones de personas cuando se desagrega por mercados, productos, clientes y procesos. Sin embargo, un énfasis exclusivo en costos puede promover reducciones de corto plazo que deterioren conocimiento y capacidad exportadora. Por ello, la contabilidad debe combinar métricas financieras con indicadores de aprendizaje, calidad y servicio.

La auditoría aporta un mecanismo de gobierno. Su efecto esperado no proviene de intervenir en decisiones laborales, sino de fortalecer controles y evidencias. En organizaciones con comisiones, bonos por ventas internacionales, inventarios en tránsito o múltiples monedas, los errores de información pueden distorsionar la evaluación del desempeño. Una auditoría basada en riesgos puede reducir esa vulnerabilidad.

Los negocios internacionales probablemente constituyen el antecedente más directamente asociado con nuevas competencias. La expansión exige idiomas, negociación, regulación, logística y adaptación. La evidencia sobre empresas internacionalizadas sugiere que aprendizaje y redes son esenciales (Johanson & Vahlne, 2009; Knight & Cavusgil, 2004). En consecuencia, la estrategia exportadora debe traducirse en mapas de competencias y planes de sucesión.

En Panamá, la utilidad práctica del modelo radica en conectar áreas que suelen operar separadamente. Un tablero integrado podría combinar márgenes de exportación, riesgos de cobranza, cumplimiento, tiempos logísticos, certificaciones, formación, rotación y cobertura de posiciones críticas. Esta integración permitiría evitar que la internacionalización avance sin la capacidad humana necesaria.

El artículo también plantea implicaciones para la política pública. Los programas de promoción exportadora podrían incorporar formación en contabilidad internacional, control, inteligencia comercial y gestión de personas. Las pequeñas y medianas exportadoras requieren herramientas proporcionales a su tamaño, pues la ausencia de departamentos especializados no elimina la necesidad de gestionar estos riesgos.

CONCLUSIÓN

El estudio formula un modelo teórico y metodológico para analizar los efectos de la contabilidad financiera, la auditoría contable y los negocios internacionales sobre la gestión estratégica del capital humano en organizaciones exportadoras panameñas. Las tres variables cumplen funciones diferenciadas: información, confianza y orientación internacional.

El aporte científico es la integración de dominios normalmente separados mediante el MIFAI-CH. El aporte metodológico consiste en una operacionalización susceptible de validación con PLS-SEM. El aporte práctico es una arquitectura de coordinación para finanzas, auditoría, comercio exterior, logística y recursos humanos.

La principal limitación es que el documento presenta resultados esperados, no evidencia empírica. También deben considerarse la heterogeneidad sectorial, el diseño transversal y el posible sesgo de informante. El universo definitivo de exportadores deberá ser depurado porque los directorios oficiales son dinámicos. Las futuras investigaciones deberán ejecutar el trabajo de campo, incorporar datos objetivos de exportaciones y capital humano, evaluar mediaciones por calidad de decisión y moderaciones por intensidad exportadora, digitalización y tamaño. Los diseños longitudinales permitirían estudiar si la profesionalización contable y auditora precede al desarrollo de capacidades internacionales.

REFERENCIAS

- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- Barth, M. E., Landsman, W. R., & Lang, M. H. (2008). International accounting standards and accounting quality. *Journal of Accounting Research*, 46(3), 467–498. <https://doi.org/10.1111/j.1475-679X.2008.00287.x>
- 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>
- 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>
- Francis, J. R. (2011). A framework for understanding and researching audit quality. *Auditing: A Journal of Practice & Theory*, 30(2), 125–152. <https://doi.org/10.2308/ajpt-50006>
- 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.
- IFRS Foundation. (2018). Conceptual framework for financial reporting. IFRS Foundation.
- Instituto Nacional de Estadística y Censo. (2025). Balanza de pagos: Enero a diciembre de 2024. Contraloría General de la República de Panamá.
- 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? *Academy of Management Journal*, 55(6), 1264–1294. <https://doi.org/10.5465/amj.2011.0088>
- Johanson, J., & Vahlne, J.-E. (2009). The Uppsala internationalization process model revisited. *Journal of International Business Studies*, 40, 1411–1431. <https://doi.org/10.1057/jibs.2009.24>
- 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>
- Knight, G. A., & Cavusgil, S. T. (2004). Innovation, organizational capabilities, and the born-global firm. *Journal of International Business Studies*, 35, 124–141. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400071>
- 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>
- Leonidou, L. C., Katsikeas, C. S., & Samiee, S. (2002). Marketing strategy determinants of export performance. *Journal of Business Research*, 55(1), 51–67. [https://doi.org/10.1016/S0148-2963\(00\)00133-8](https://doi.org/10.1016/S0148-2963(00)00133-8)
- 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>
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2025). Directorio y buscador de empresas exportadoras de Panamá. Gobierno de la República de Panamá.
- Morgan, N. A., Kaleka, A., & Katsikeas, C. S. (2004). Antecedents of export venture performance. *Journal of Marketing*, 68(1), 90–108. <https://doi.org/10.1509/jmkg.68.1.90.24028>
- Peng, M. W., Wang, D. Y. L., & Jiang, Y. (2008). An institution-based view of international business strategy. *Journal of International Business Studies*, 39, 920–936. <https://doi.org/10.1057/palgrave.jibs.8400377>
- ProPanamá. (2024). Catálogo y tablero interactivo de empresas exportadoras de Panamá. Autoridad para la Atracción de Inversiones y Promoción de Exportaciones.
- Shmueli, G., Sarstedt, M., Hair, J. F., Cheah, J.-H., Ting, H., Vaithilingam, S., & Ringle, C. M. (2019). Predictive model assessment in PLS-SEM. *European Journal of Marketing*, 53(11), 2322–2347. <https://doi.org/10.1108/EJM-02-2019-0189>
- Teece, D. J. (2007). Explicating dynamic capabilities. *Strategic Management Journal*, 28(13), 1319–1350. <https://doi.org/10.1002/smj.640>
- Tristán-López, A. (2008). Modificación al modelo de Lawshe para el dictamen cuantitativo de la validez de contenido de un instrumento objetivo. *Avances en Medición*, 6, 37–48.
- Wright, P. M., & McMahan, G. C. (2011). Exploring human capital. *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>
- Zahra, S. A., Ireland, R. D., & Hitt, M. A. (2000). International expansion by new venture firms. *Academy of Management Journal*, 43(5), 925–950. <https://doi.org/10.2307/1556420>