

Negocios internacionales, contabilidad administrativa y auditoría financiera: impacto en la gestión del talento humano en organizaciones globales

International Business, Management Accounting and Financial Auditing: Impact on Human Talent Management in Global 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:

Negocios internacionales
Contabilidad administrativa
Auditoría financiera
Talento humano
Empresas multinacionales

RESUMEN

Las organizaciones globales operan bajo presiones simultáneas de integración transnacional, transparencia financiera, control de costos y disponibilidad de talento con competencias interculturales. Sin embargo, la literatura suele estudiar por separado los negocios internacionales, la contabilidad administrativa, la auditoría financiera y la gestión del talento humano, lo que limita la comprensión de sus interdependencias. El objetivo de este artículo es proponer y fundamentar un modelo explicativo sobre el impacto de la orientación internacional, la información contable administrativa y la calidad de la auditoría financiera en la gestión estratégica del talento humano de organizaciones globales con operaciones en Panamá. Se adopta un enfoque cuantitativo, diseño no experimental, transversal y alcance explicativo. La población objetivo comprende directivos y profesionales de finanzas, auditoría, operaciones internacionales y recursos humanos de empresas acogidas a regímenes de Sedes de Empresas Multinacionales y empresas multinacionales afines. Se proyecta una muestra mínima de 200 informantes y un instrumento Likert sometido a validez de contenido mediante Lawshe modificado por Tristán, confiabilidad alfa de Cronbach y análisis PLS-SEM. Los resultados esperados plantean efectos positivos de las tres variables exógenas sobre la gestión estratégica del talento, así como una mediación parcial de la calidad de la información gerencial. El aporte consiste en integrar dominios tradicionalmente fragmentados en un modelo aplicable a economías de servicios internacionalizadas, sin atribuir resultados empíricos antes del levantamiento de datos.

ABSTRACT

Global organizations face simultaneous pressures arising from cross-border integration, financial transparency, cost control, and the availability of talent with intercultural capabilities. Nevertheless, prior literature commonly examines international business, management accounting, financial auditing, and human talent management as separate domains, thereby limiting understanding of their interdependencies. This article aims to propose and substantiate an explanatory model of the impact of international orientation, management accounting information, and financial audit quality on strategic human talent management in global organizations operating in Panama. A quantitative, non-experimental, cross-sectional, and explanatory design is proposed. The target population comprises executives and professionals in finance, auditing, international operations, and human resources from

Keywords:

International business
Management accounting
Financial auditing
Human talent
Multinational enterprises

multinational headquarters regimes and comparable multinational companies. A minimum sample of 200 respondents is projected, using a Likert-scale instrument assessed through Lawshe content validity as modified by Tristán, Cronbach's alpha reliability, and PLS-SEM. Expected results posit positive effects of the three exogenous constructs on strategic talent management and partial mediation by managerial information quality. The contribution lies in integrating domains that have traditionally been fragmented into a model suitable for highly internationalized service economies, while explicitly avoiding the attribution of empirical findings before fieldwork.

INTRODUCCIÓN

Los negocios internacionales contemporáneos se desarrollan en redes empresariales caracterizadas por movilidad de capital, cadenas globales de valor, digitalización, diversidad institucional y creciente escrutinio regulatorio. Esta complejidad obliga a las organizaciones multinacionales a coordinar decisiones comerciales, financieras y humanas en múltiples jurisdicciones, procurando simultáneamente adaptación local e integración global. La investigación en gestión internacional de recursos humanos confirma que la capacidad para atraer, desarrollar y retener capital humano global constituye un componente central de la ejecución de estrategias transnacionales (Fan et al., 2021; Caligiuri et al., 2020).

En este escenario, la contabilidad administrativa supera su función tradicional de registro interno y se configura como una arquitectura de información para formular estrategias, asignar recursos, evaluar unidades de negocio y orientar conductas. La evolución del control gerencial ha incorporado indicadores financieros y no financieros, análisis de riesgos, presupuestos flexibles y métricas de creación de valor, con el propósito de apoyar decisiones en entornos inciertos (Otley, 2016; Bromwich & Scapens, 2016). Cuando la organización opera internacionalmente, estos sistemas deben procesar diferencias de moneda, regulación, precios de transferencia, estructuras de costos, productividad y desempeño humano.

La auditoría financiera, por su parte, cumple una función de aseguramiento que reduce asimetrías de información y fortalece la confianza de propietarios, administradores, reguladores y demás partes interesadas. La calidad de auditoría depende de la competencia, independencia y ejecución rigurosa de procedimientos capaces de detectar incorrecciones materiales y deficiencias de control (DeFond & Zhang, 2014). En organizaciones globales, su alcance se amplía debido a la dispersión geográfica de operaciones, la diversidad normativa y el uso intensivo de sistemas integrados de información.

La gestión estratégica del talento humano conecta capacidades, comportamientos y resultados organizacionales. La evidencia acumulada muestra que los sistemas coherentes de selección, desarrollo, evaluación, compensación y participación pueden generar capital humano, motivación y oportunidades de contribución que mejoran el desempeño (Jiang et al., 2012). En multinacionales, esta gestión enfrenta desafíos adicionales: movilidad internacional, equipos multiculturales, transferencia de conocimiento, escasez de competencias digitales y armonización entre políticas corporativas y prácticas locales.

A pesar de estas conexiones, los estudios suelen permanecer segmentados. La literatura de negocios internacionales privilegia estrategia, instituciones y gestión transfronteriza; la contabilidad administrativa analiza sistemas de control; la auditoría se concentra en calidad y aseguramiento; y la gestión humana examina prácticas y resultados laborales. Esta fragmentación dificulta explicar cómo las decisiones internacionales se convierten en políticas de talento mediante información contable confiable y mecanismos de control.

Panamá constituye un contexto pertinente para examinar esta brecha. Su economía de servicios, conectividad logística, plataforma financiera, uso del dólar y regímenes de Sedes de Empresas Multinacionales y Empresas Multinacionales para la Prestación de Servicios relacionados con la Manufactura favorecen operaciones regionales. El Ministerio de Comercio e Industrias señala que estos regímenes buscan atraer inversión, empleo y transferencia de tecnología y conocimiento, apoyados en una ventanilla especializada y en las Leyes 41 de 2007 y 159 de 2020 (MICI, 2026). El registro oficial publica listas de empresas SEM y EMMA actualizadas hasta mayo de 2026, ofreciendo un marco de población empresarial verificable para futuras investigaciones.

El problema científico se concreta en la limitada evidencia que permita estimar, de manera conjunta, cómo la orientación hacia negocios internacionales, la capacidad de la contabilidad administrativa y la calidad de la auditoría financiera inciden en la gestión estratégica del talento humano dentro de organizaciones globales. La ausencia de un modelo integrador es especialmente relevante en economías pequeñas y abiertas, donde las multinacionales concentran conocimiento, empleo calificado y decisiones regionales.

Por tanto, la pregunta general es: ¿en qué medida los negocios internacionales, la contabilidad administrativa y la auditoría financiera impactan la gestión estratégica del talento humano en organizaciones globales con operaciones en Panamá? El objetivo general consiste en desarrollar y contrastar un modelo explicativo de esas relaciones. Como objetivos específicos se plantean: analizar el efecto de la orientación internacional sobre la gestión del talento; determinar el efecto de la contabilidad administrativa; estimar el efecto de la auditoría financiera; y evaluar el papel mediador de la calidad de la información gerencial.

La investigación se justifica teóricamente porque integra la teoría basada en recursos, la teoría de la agencia, la perspectiva de contingencia y la literatura de gestión internacional de recursos humanos. Metodológicamente, propone una escala multidimensional y un modelo PLS-SEM apto para constructos latentes y predicción. En términos prácticos, ofrece criterios para coordinar funciones financieras, de auditoría, negocios internacionales y recursos humanos en sedes regionales.

Las hipótesis son: H1, la orientación de negocios internacionales influye positivamente en la gestión estratégica del talento humano; H2, la contabilidad administrativa influye positivamente en dicha gestión; H3, la auditoría financiera influye positivamente en dicha gestión; H4, la calidad de la información gerencial media parcialmente la relación entre contabilidad administrativa y gestión del talento; y H5, la integración entre orientación internacional, contabilidad y auditoría explica una proporción significativa de la varianza de la gestión estratégica del talento.

Marco Teórico

Negocios internacionales y organizaciones globales

Los negocios internacionales comprenden la coordinación de actividades económicas a través de fronteras, incluidas inversión, comercio, servicios, alianzas y transferencia de conocimiento. Las empresas multinacionales deben equilibrar eficiencia global, capacidad de respuesta local y aprendizaje mundial. Esta tensión se refleja en el diseño organizacional y en la gestión del personal que ocupa posiciones críticas, conecta subsidiarias y transfiere capacidades.

La literatura de gestión internacional de recursos humanos ha evolucionado desde el estudio de expatriados hacia el análisis del capital humano global, las políticas internacionales de recursos humanos y el trabajo distribuido. Fan et al. (2021) identifican esos tres núcleos como ejes dominantes del campo. Caligiuri et al. (2020) agregan que la incertidumbre global exige resiliencia, competencias interculturales, liderazgo virtual y mecanismos de coordinación.

En este artículo, la orientación de negocios internacionales se define como la capacidad organizacional para coordinar mercados, operaciones, conocimiento y decisiones de talento a escala transfronteriza. Sus dimensiones son intensidad internacional, integración global-local, complejidad regulatoria y transferencia de conocimiento.

Contabilidad administrativa y control estratégico

La contabilidad administrativa produce información económica y operativa para planificar, controlar y decidir. Su valor estratégico no reside únicamente en calcular costos, sino en vincular recursos, procesos, clientes, riesgos y capacidades humanas con objetivos corporativos. La perspectiva contingente sostiene que la eficacia de los sistemas de control depende de su ajuste con estrategia, tecnología, incertidumbre y estructura (Chenhall, 2003).

Otley (2016) plantea que la gestión contemporánea del desempeño debe integrar objetivos, mediciones, incentivos, flujos de información y aprendizaje. Bromwich y Scapens (2016) destacan que la contabilidad de gestión debe responder a cambios tecnológicos y organizacionales. La analítica de datos amplía esta función al permitir previsiones, segmentación de costos y evaluación en tiempo real (Appelbaum et al., 2017).

Aplicada al talento humano, la contabilidad administrativa puede estimar costos de rotación, retorno de capacitación, productividad, valor de posiciones críticas y efectos presupuestarios de esquemas de compensación. No convierte a las personas en simples costos; al contrario, ayuda a hacer visibles las inversiones y riesgos asociados con el capital humano. El constructo se operacionaliza mediante planificación presupuestaria, información para decisiones, medición del desempeño y control de costos del talento.

Auditoría financiera, control y confianza

La teoría de la agencia explica que la separación entre propiedad y dirección genera incentivos y asimetrías que justifican mecanismos de supervisión (Jensen & Meckling, 1976). La auditoría financiera aporta credibilidad a la información utilizada en contratos, decisiones de inversión y rendición de cuentas. DeFond

y Zhang (2014) conciben la calidad de auditoría como un continuo determinado por la competencia del auditor, incentivos, procesos y demanda institucional.

En organizaciones multinacionales, la auditoría se relaciona con la gestión del talento a través de la confiabilidad de provisiones laborales, remuneraciones, incentivos, obligaciones, controles de nómina y cumplimiento. También puede revelar riesgos derivados de segregación inadecuada de funciones, debilidad de competencias, rotación en puestos sensibles y falta de documentación.

La auditoría financiera se define aquí como el grado en que los procesos de aseguramiento proporcionan información confiable, evalúan controles y favorecen cumplimiento y transparencia. Sus dimensiones son calidad del aseguramiento, eficacia del control interno, cumplimiento y utilidad de recomendaciones.

Gestión estratégica del talento humano

La teoría basada en recursos sostiene que los recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y organizados pueden sustentar ventajas competitivas (Barney, 1991). El talento adquiere esa condición cuando sus conocimientos y relaciones están integrados en rutinas organizacionales. La gestión estratégica de recursos humanos busca alinear prácticas de personas con la estrategia y generar capital humano, motivación y oportunidades de participación.

El metaanálisis de Jiang et al. (2012) demuestra que los sistemas de recursos humanos influyen en resultados organizacionales mediante habilidades, motivación y oportunidades. En el ámbito global, la consistencia corporativa debe coexistir con adaptación institucional y cultural. Por ello, la gestión del talento se operacionaliza mediante planificación, atracción y selección, desarrollo, evaluación, compensación, retención y movilidad internacional.

Modelo conceptual

El Modelo Integrado de Información, Aseguramiento y Talento Global (MIATG) plantea que la orientación internacional incrementa la necesidad de capacidades globales; la contabilidad administrativa transforma esa necesidad en métricas y decisiones; la auditoría fortalece la confianza y el control; y la calidad de la información gerencial articula el sistema. La variable dependiente es la gestión estratégica del talento humano.

Tabla 1: Matriz de sistematización

Constructo	Dimensiones	Relación esperada	Hipótesis
Negocios internacionales	Intensidad internacional; integración global-local; complejidad regulatoria; transferencia de conocimiento	Positiva con gestión del talento	H1
Contabilidad administrativa	Planeación; presupuesto; información decisional; medición del desempeño	Positiva con gestión del talento	H2
Auditoría financiera	Aseguramiento; control interno; cumplimiento; recomendaciones	Positiva con gestión del talento	H3
Calidad de información gerencial	Relevancia; oportunidad; comparabilidad; confiabilidad	Mediación parcial	H4
Gestión estratégica del talento	Planificación; atracción; desarrollo; desempeño; retención; movilidad	Variable endógena	H5

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque, alcance y diseño

Se propone un enfoque cuantitativo, con alcance explicativo-predictivo y diseño no experimental, transversal. Esta elección es coherente con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), quienes señalan que los diseños transversales permiten medir variables en un momento determinado y analizar asociaciones o modelos explicativos sin manipulación. El estudio constituye un protocolo empírico: no presenta datos observados ni atribuye resultados inexistentes.

Población y muestra

La población estará integrada por gerentes, jefes, analistas sénior y especialistas de negocios internacionales, finanzas, contabilidad, auditoría, control interno y recursos humanos de organizaciones globales con presencia en Panamá. El marco muestral prioritario será la lista oficial de empresas SEM y EMMA publicada por el MICI, complementada con multinacionales de logística, banca, tecnología, manufactura, comercio y servicios. El INEC dispone del Directorio de Empresas y Locales 2022 como fuente auxiliar para caracterización sectorial, empleo e ingresos.

Para PLS-SEM se proyecta una muestra mínima de 200 casos válidos. Este tamaño supera la regla tradicional de diez veces el mayor número de predictores y permite utilizar análisis de potencia. Considerando tres predictores principales, un efecto medio ($f^2 = 0.15$), $\alpha = .05$ y potencia de .80, el mínimo teórico es inferior; sin embargo, se eleva a 200 para permitir depuración, análisis por sectores y mayor estabilidad de estimaciones. El muestreo será no probabilístico intencional con cuotas por función y sector, debido a restricciones de acceso a ejecutivos.

Técnica e instrumento

La técnica será la encuesta autoadministrada. El instrumento incluirá una sección de perfil y 32 ítems en escala Likert de cinco puntos, desde 1 = totalmente en desacuerdo hasta 5 = totalmente de acuerdo. Los reactivos se adaptarán de escalas y fundamentos de negocios internacionales, sistemas de control, calidad de auditoría y gestión estratégica de recursos humanos. La redacción evitará ambigüedad, doble negación y terminología excesivamente técnica.

Tabla 2: Matriz Likert

Variable	Dimensión	Indicador	Ítems	Escala
Negocios internacionales	Integración global-local	Coordinación regional, adaptación local	1–6	Likert 1–5
Contabilidad administrativa	Información y control	Presupuesto, costos, KPI, decisiones	7–14	Likert 1–5
Auditoría financiera	Aseguramiento y control	Confiabilidad, cumplimiento, recomendaciones	15–21	Likert 1–5
Calidad de información	Utilidad gerencial	Relevancia, oportunidad, comparabilidad	22–25	Likert 1–5
Gestión del talento	Prácticas estratégicas	Planificación, desarrollo, desempeño, retención	26–32	Likert 1–5

Validez de contenido

El instrumento será evaluado por entre siete y diez especialistas con experiencia en metodología, contabilidad, auditoría, negocios internacionales y recursos humanos. Cada juez clasificará los ítems como esenciales, útiles, pero no esenciales o no necesarios. La razón de validez de contenido se calculará mediante $CVR = (ne - N/2)/(N/2)$, donde ne es el número de expertos que considera esencial el ítem y N el total de jueces (Lawshe, 1975). Se empleará la modificación de Tristán-López (2008), que facilita la interpretación y recomienda conservar ítems con CVR' igual o superior a .58. También se revisarán claridad, pertinencia y coherencia.

Confiabilidad y validez del modelo de medida

La consistencia interna se evaluará con alfa de Cronbach y confiabilidad compuesta, usando .70 como referencia mínima, sin asumir que valores excesivamente altos implican mayor calidad. La validez convergente se examinará mediante cargas externas superiores a .708 y varianza media extraída (AVE) mayor a .50. La validez discriminante se verificará con HTMT inferior a .85 o .90 según proximidad conceptual (Hair et al., 2022; Henseler et al., 2015). Los ítems se eliminarán solo cuando exista fundamento estadístico y conceptual.

Modelo analítico

El modelo estructural básico se expresa como:

$$\text{GETH} = \beta_0 + \beta_1\text{NI} + \beta_2\text{CA} + \beta_3\text{AF} + \beta_4\text{CIG} + \varepsilon$$

Donde GETH representa gestión estratégica del talento humano; NI, negocios internacionales; CA, contabilidad administrativa; AF, auditoría financiera; CIG, calidad de información gerencial; y ε , el término de error. La mediación se estimará mediante $\text{CA} \rightarrow \text{CIG} \rightarrow \text{GETH}$. La significancia se evaluará por bootstrapping con 5,000 remuestras y nivel de confianza del 95%.

Se reportarán coeficientes de trayectoria, R^2 , f^2 , Q^2 predictivo, SRMR y análisis PLSpredict. Antes del modelo se examinarán datos faltantes, valores atípicos, sesgo de método común y colinealidad mediante VIF. La traducción de resultados se basará en magnitud, precisión e importancia práctica, no únicamente en significancia estadística.

Procedimiento y ética

El procedimiento comprenderá: revisión teórica; elaboración del instrumento; evaluación de expertos; prueba piloto de 30 a 40 participantes; ajustes; aplicación digital; depuración; análisis de medida; estimación estructural; y contraste de hipótesis. La participación será voluntaria, con consentimiento informado, anonimato y uso agregado de datos. No se solicitarán secretos comerciales, cifras salariales individuales ni información financiera confidencial.

RESULTADOS

Debido a que este manuscrito corresponde a un artículo-protocolo, esta sección no presenta resultados empíricos. Se describen patrones esperados derivados de la teoría y criterios que permitirán aceptar, rechazar o matizar las hipótesis. Esta distinción evita convertir proyecciones razonables en evidencia inexistente.

Tabla 3: Matriz de hipótesis

Hipótesis	Trayectoria	Resultado esperado	Criterio principal	Interpretación
H1	$\text{NI} \rightarrow \text{GETH}$	β positivo	IC 95% no incluye 0	La complejidad internacional impulsa capacidades globales
H2	$\text{CA} \rightarrow \text{GETH}$	β positivo y medio	IC 95% no incluye 0; $f^2 \geq .02$	La información contable mejora decisiones de talento
H3	$\text{AF} \rightarrow \text{GETH}$	β positivo	IC 95% no incluye 0	El aseguramiento fortalece transparencia y control
H4	$\text{CA} \rightarrow \text{CIG} \rightarrow \text{GETH}$	Efecto indirecto positivo	Bootstrap significativo	La información gerencial explica parte del efecto
H5	Predicción conjunta	R^2 moderado	$R^2 \geq .25$ y $Q^2 > 0$	El modelo posee utilidad explicativa-predictiva

Se espera que la contabilidad administrativa presente el efecto directo más consistente, porque traduce la estrategia en presupuestos, indicadores y decisiones de asignación de recursos. No obstante, el efecto puede variar según madurez analítica y grado de participación de recursos humanos en el proceso presupuestario. La auditoría financiera podría mostrar un efecto directo menor, pero relevante, mediante control, cumplimiento y credibilidad de la información utilizada para remuneraciones, provisiones, movilidad y riesgos laborales. También es posible que parte de su efecto opere indirectamente mediante cultura de control.

La orientación internacional debería incrementar la sofisticación de la gestión del talento cuando las operaciones transfronterizas requieren idiomas, competencias digitales, movilidad y liderazgo multicultural. Sin embargo, una elevada internacionalización sin mecanismos de integración podría generar fragmentación, por lo que el tamaño del efecto deberá interpretarse junto con las condiciones organizacionales.

La calidad de la información gerencial se espera como mediadora parcial. En términos sustantivos, no basta con disponer de sistemas contables; la información debe ser relevante, oportuna, comparable y comprensible para quienes toman decisiones sobre personas.

El análisis por grupos podrá explorar diferencias entre sectores intensivos en conocimiento y sectores operativos, entre empresas SEM/EMMA y otras multinacionales, y entre informantes financieros y de recursos humanos. Estas comparaciones serán exploratorias salvo que cada grupo alcance tamaño suficiente

DISCUSIÓN

El modelo propuesto ofrece una interpretación integradora de la gestión del talento en organizaciones globales. Desde la teoría basada en recursos, el talento constituye un activo estratégico, pero su potencial depende de sistemas que permitan identificarlo, desarrollarlo y asignarlo. La contabilidad administrativa aporta visibilidad económica y operativa; la auditoría aporta confianza y disciplina de control; y la orientación internacional define las competencias y mecanismos de coordinación requeridos.

La relación esperada entre contabilidad administrativa y gestión del talento amplía la literatura de control gerencial. Los sistemas de medición no son neutrales: influyen en prioridades, comportamientos e incentivos. Por ello, un diseño centrado exclusivamente en costos puede fomentar decisiones de corto plazo, mientras un sistema balanceado puede reconocer aprendizaje, innovación y retención. Esta interpretación coincide con la evolución descrita por Otley (2016) y Bromwich y Scapens (2016).

La contribución de la auditoría no debe reducirse a una asociación automática entre auditoría y mejor gestión humana. Su influencia dependerá de la calidad del proceso, la independencia, la respuesta de la dirección y la utilidad de recomendaciones. DeFond y Zhang (2014) advierten que la calidad de auditoría es multidimensional y responde a incentivos y contexto. Por tanto, la hipótesis deberá evaluarse sin confundir mera existencia de auditoría con aseguramiento efectivo.

En negocios internacionales, la gestión del talento articula estrategia global y ejecución local. Fan et al. (2021) muestran que el capital humano global y la transferencia de prácticas son núcleos centrales del campo. El modelo añade que esta articulación requiere información financiera y gerencial consistente entre países, especialmente para comparar desempeño, presupuestar movilidad y justificar inversión en capacidades.

Para Panamá, la investigación puede aportar evidencia sobre un ecosistema empresarial diseñado para atraer sedes regionales, empleo calificado y transferencia de conocimiento. La presencia de una población empresarial identificable mediante registros SEM y EMMA facilita el estudio, aunque el acceso a informantes y la confidencialidad corporativa representan desafíos.

Una implicación práctica es crear comités o procesos integrados entre finanzas, auditoría, operaciones internacionales y recursos humanos. Los tableros gerenciales deberían combinar costos, productividad, rotación, sucesión, competencias críticas, movilidad y riesgos de control. La auditoría interna y externa puede revisar la trazabilidad de esos indicadores sin invadir decisiones propias de recursos humanos.

El modelo también previene una lectura reduccionista del talento como gasto. El uso estratégico de información contable debe distinguir entre control de costos y evaluación de inversiones en capacidades. Una organización global puede reducir costos laborales en el corto plazo y simultáneamente deteriorar conocimiento, continuidad y reputación; por ello, las métricas deben incorporar horizontes temporales y efectos no financieros.

Metodológicamente, PLS-SEM resulta adecuado para un modelo predictivo con constructos multidimensionales y mediación. Sin embargo, no sustituye un buen diseño muestral ni permite inferir causalidad plena a partir de datos transversales. La discusión final deberá reconocer esas restricciones y evitar interpretar coeficientes como pruebas definitivas de causalidad.

CONCLUSIÓN

El artículo desarrolló un modelo conceptual y un protocolo cuantitativo para analizar el impacto de los negocios internacionales, la contabilidad administrativa y la auditoría financiera sobre la gestión estratégica del talento humano en organizaciones globales. La propuesta responde a una brecha derivada del tratamiento fragmentado de estos campos y ofrece una estructura coherente de constructos, hipótesis, indicadores y procedimientos analíticos.

El principal aporte científico es el Modelo Integrado de Información, Aseguramiento y Talento Global, que vincula orientación internacional, sistemas de información contable, aseguramiento financiero y calidad de información con prácticas estratégicas de talento. Su lógica sostiene que las capacidades humanas globales requieren no solo políticas de recursos humanos, sino también información económica útil y mecanismos confiables de control.

En el plano práctico, el modelo puede orientar a sedes regionales y multinacionales establecidas en Panamá para integrar presupuestos, indicadores de desempeño, auditoría, planificación de competencias, movilidad y retención. La coordinación interfuncional permitiría evaluar mejor la inversión en personas y anticipar riesgos de continuidad, cumplimiento y pérdida de conocimiento.

La principal limitación es que el manuscrito no contiene datos de campo; por integridad académica, los resultados se expresaron como expectativas contrastables y no como hallazgos. Otras limitaciones previsibles son el muestreo intencional, la medición transversal, el sesgo de autoinforme y el acceso desigual a sectores.

Las investigaciones futuras deberán aplicar el instrumento, evaluar invariancia por sector y función, incorporar datos longitudinales y combinar encuestas con indicadores objetivos de rotación, productividad, inversión en capacitación y hallazgos de control. También sería pertinente comparar Panamá con otros centros regionales de servicios y examinar el efecto moderador de digitalización, cultura organizacional y turbulencia internacional.

REFERENCIAS

- 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>
- Barney, J. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17(1), 99–120. <https://doi.org/10.1177/014920639101700108>
- 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>
- 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>
- Caligiuri, P., De Cieri, H., Minbaeva, D., Verbeke, A., & Zimmermann, A. (2020). International HRM insights for navigating the COVID-19 pandemic: Implications for future research and practice. *Journal of International Business Studies*, 51, 697–713. <https://doi.org/10.1057/s41267-020-00335-9>
- 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>
- Chenhall, R. H. (2003). Management control systems design within its organizational context: Findings from contingency-based research and directions for the future. *Accounting, Organizations and Society*, 28(2–3), 127–168. [https://doi.org/10.1016/S0361-3682\(01\)00027-7](https://doi.org/10.1016/S0361-3682(01)00027-7)
- Collings, D. G., Scullion, H., & Vaiman, V. (2015). Talent management: Progress and prospects. *Human Resource Management Review*, 25(3), 233–235. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.04.005>
- 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>
- Fan, D., Zhu, C. J., Huang, X., & Kumar, V. (2021). Mapping the terrain of international human resource management research over the past fifty years: A bibliographic analysis. *Journal of World Business*, 56(2), 101185. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2020.101185>
- Farndale, E., Scullion, H., & Sparrow, P. (2010). The role of the corporate HR function in global talent management. *Journal of World Business*, 45(2), 161–168. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.012>
- 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.
- 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. (2014). *A framework for audit quality: Key elements that create an environment for audit quality*. IFAC.
- International Federation of Accountants. (2019). *Evaluating and improving costing in organizations*. 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>

- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *The balanced scorecard: Translating strategy into action*. Harvard Business School Press.
- 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>
- Merchant, K. A., & Van der Stede, W. A. (2017). *Management control systems: Performance measurement, evaluation and incentives* (4th ed.). Pearson.
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2026). *Empresas SEM y EMMA: Lista de empresas 2007–mayo 2026*. Gobierno de la República de Panamá.
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2026). *Régimen de Sedes de Empresas Multinacionales y EMMA*. Gobierno de la República de Panamá.
- 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>
- Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource: A multilevel model. *Academy of Management Review*, 36(1), 127–150. <https://doi.org/10.5465/amr.2009.0318>
- PwC. (2018). *Workforce of the future: The competing forces shaping 2030*. PwC.
- Schuler, R. S., Jackson, S. E., & Tarique, I. (2011). Global talent management and global talent challenges: Strategic opportunities for IHRM. *Journal of World Business*, 46(4), 506–516. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2010.10.011>
- Stahl, G. K., Björkman, I., Farndale, E., Morris, S. S., Paauwe, J., Stiles, P., Trevor, J., & Wright, P. M. (2012). Six principles of effective global talent management. *MIT Sloan Management Review*, 53(2), 25–32.
- Tarique, I., & Schuler, R. S. (2010). Global talent management: Literature review, integrative framework, and suggestions for further research. *Journal of World Business*, 45(2), 122–133. <https://doi.org/10.1016/j.jwb.2009.09.019>
- 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., & Dulebohn, J. H. (2015). Are we there yet? What's next for HR? *Human Resource Management Review*, 25(2), 188–204. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2015.01.004>
- World Bank. (2023). *Panama: Country overview*. World Bank.
- World Economic Forum. (2023). *The future of jobs report 2023*. World Economic Forum.
- 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/10.1016/S0149-2063\(00\)00070-1](https://doi.org/10.1016/S0149-2063(00)00070-1)