

Auditoría contable y contabilidad financiera: contribución a la transparencia organizacional y al desarrollo del talento humano en empresas internacionales establecidas en Panamá

Accounting Auditing and Financial Accounting: Contributions to Organizational Transparency and Human Talent Development in International Companies Operating in Panama

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 23-06-2026

Revisado 24-06-2026

Aceptado 31-07-2026

Palabras Clave:

Auditoría contable

Contabilidad financiera

Transparencia organizacional

Desarrollo del talento humano

Empresas internacionales

RESUMEN

La transparencia organizacional y el desarrollo del talento humano suelen estudiarse como dominios separados, aunque ambos dependen de la calidad de la información, la rendición de cuentas y la consistencia de los controles corporativos. El objetivo fue formular y evaluar, mediante simulación metodológica, un modelo explicativo de la contribución de la auditoría contable y la contabilidad financiera a la transparencia organizacional y al desarrollo del talento humano en empresas internacionales establecidas en Panamá. Se adoptó un enfoque cuantitativo, diseño no experimental de corte transversal y alcance explicativo. La población de referencia corresponde a empresas internacionales y sedes multinacionales; para probar la factibilidad estadística se generó una muestra sintética reproducible de 214 observaciones, calibrada para representar respuestas Likert plausibles, sin atribuirles a organizaciones reales. El instrumento comprende 32 ítems y fue sometido a una validación teórica basada en Lawshe-Tristán; el análisis se estructuró con SEM-PLS, alfa de Cronbach, fiabilidad compuesta, AVE, HTMT y bootstrapping. La simulación mostró coeficientes positivos de la auditoría contable sobre transparencia ($\beta = .41$) y de la contabilidad financiera sobre transparencia ($\beta = .36$), mientras la transparencia presentó el mayor efecto sobre desarrollo del talento humano ($\beta = .48$). El efecto indirecto conjunto fue significativo en el escenario simulado. Se propone el Modelo de Integración Contable, Transparencia y Talento Humano (MICTTH), que vincula calidad informativa, aseguramiento y decisiones de desarrollo. El aporte consiste en ofrecer una arquitectura empíricamente contrastable para investigaciones futuras, sin presentar los resultados simulados como evidencia observacional del contexto panameño.

ABSTRACT

Organizational transparency and human talent development are commonly examined as separate domains, although both depend on information quality, accountability, and consistent corporate controls. This study aimed to formulate and evaluate, through methodological simulation, an explanatory model of the contribution of accounting auditing and financial accounting to organizational transparency and human talent development in international companies operating in Panama. A quantitative approach, non-experimental cross-sectional design, and explanatory scope were adopted. The reference population comprises international companies and multinational headquarters; to test statistical feasibility, a reproducible synthetic sample of

Keywords:

Accounting auditing

Financial accounting

Organizational transparency

Human talent development

International companies

214 observations was generated and calibrated to represent plausible Likert responses, without attributing them to actual organizations. The instrument contains 32 items and was subjected to theoretical content validation based on the Lawshe-Tristán approach; analysis was structured using PLS-SEM, Cronbach's alpha, composite reliability, AVE, HTMT, and bootstrapping. The simulation yielded positive coefficients from accounting auditing to transparency ($\beta = .41$) and from financial accounting to transparency ($\beta = .36$), while transparency produced the strongest effect on human talent development ($\beta = .48$). The joint indirect effect was significant in the simulated scenario. The Accounting Integration, Transparency, and Human Talent Model (MICTTH) is proposed to connect information quality, assurance, and development decisions. Its contribution lies in offering an empirically testable architecture for future studies while explicitly avoiding presenting simulated results as observational evidence from Panama.

INTRODUCCIÓN

La expansión de las empresas internacionales ha intensificado la necesidad de producir información financiera comparable, verificable y comprensible. En organizaciones con operaciones distribuidas entre jurisdicciones, la contabilidad financiera cumple una función de representación económica, mientras la auditoría contable aporta aseguramiento independiente y disciplina sobre los procesos que originan esa representación. Ambas funciones inciden en la transparencia porque reducen incertidumbre, asimetrías informativas y oportunidades de comportamiento discrecional (DeFond & Zhang, 2014; Francis, 2011; Knechel et al., 2013). La transparencia no equivale, sin embargo, a publicar más datos: implica que la información relevante pueda ser comprendida, contrastada y utilizada para evaluar decisiones, responsabilidades y resultados.

El marco conceptual de la información financiera identifica relevancia y representación fiel como características fundamentales, complementadas por comparabilidad, verificabilidad, oportunidad y comprensibilidad (International Accounting Standards Board [IASB], 2018). Desde esta perspectiva, la calidad contable crea una infraestructura informativa que trasciende los estados financieros. Los presupuestos de personal, provisiones laborales, costos de capacitación, remuneraciones, beneficios, productividad y rotación se transforman en señales para decisiones de contratación, movilidad, sucesión y desarrollo. La evidencia muestra que una mayor calidad de información contable se asocia con menor desviación respecto de niveles eficientes de inversión laboral, al mitigar restricciones financieras y conflictos de agencia (Yuan et al., 2022).

La auditoría añade una segunda capa. Su valor no radica exclusivamente en detectar errores, sino en elevar la credibilidad del sistema informativo, evaluar controles y promover rendición de cuentas. La calidad de auditoría depende de competencia, independencia, juicio profesional, condiciones institucionales y capacidad para obtener evidencia suficiente (DeFond & Zhang, 2014; Knechel, 2016). El control interno, a su vez, articula objetivos operacionales, de información y cumplimiento, por lo que puede afectar tanto la confiabilidad financiera como la equidad de procesos de evaluación, compensación y promoción (Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission [COSO], 2013).

El vínculo con el talento humano es relevante porque las prácticas de recursos humanos producen efectos cuando son percibidas como consistentes, justas y alineadas con la estrategia. La teoría basada en recursos sostiene que el capital humano puede generar ventajas sostenibles si es valioso, escaso y difícil de imitar (Barney, 1991). La investigación en gestión estratégica de recursos humanos ha demostrado que sistemas coherentes de selección, formación, evaluación y participación se relacionan con habilidades, motivación, oportunidades de contribuir y desempeño organizacional (Jiang et al., 2012). Sin embargo, esos sistemas requieren información confiable para asignar recursos, comparar resultados y justificar decisiones.

En América Latina, las brechas de institucionalidad, digitalización, gobierno corporativo y formación especializada hacen particularmente importante la integración entre contabilidad, auditoría y gestión humana. Las empresas internacionales suelen importar estándares globales, pero deben adaptarlos a marcos laborales, tributarios y culturales locales. La transparencia interna puede reducir rumores, fortalecer la confianza y mejorar la capacidad de los trabajadores para comprender cambios organizacionales; la comunicación transparente también favorece respuestas más adaptativas ante la transformación (Li et al., 2021). Esta relación sugiere que la transparencia funciona como un mecanismo organizacional, no solo como un resultado de cumplimiento.

Panamá constituye un escenario pertinente por su posición como plataforma logística, financiera y de servicios. El régimen de Sedes de Empresas Multinacionales, creado por la Ley 41 de 2007, busca atraer

inversión, empleo y transferencia de conocimiento, y el Ministerio de Comercio e Industrias mantiene registros y estadísticas oficiales de empresas SEM y EMMA (Ministerio de Comercio e Industrias [MICI], 2026a, 2026b). Este entorno combina corporaciones con estructuras regionales, equipos multiculturales, exigencias de reporte y procesos intensivos en conocimiento. Por ello, la calidad contable y el aseguramiento pueden influir en la legitimidad de decisiones sobre capital humano y en la capacidad local de absorber conocimiento corporativo.

La brecha científica se encuentra en tres puntos. Primero, la literatura de auditoría se concentra en mercados de capital, calidad del reporte y gobierno corporativo, mientras la literatura de talento humano examina prácticas, capacidades y desempeño; son menos frecuentes los modelos que conectan ambos campos mediante transparencia organizacional. Segundo, el capital humano suele aparecer como intangible agregado o como costo, sin examinar cómo la arquitectura contable sustenta decisiones de desarrollo (Möller et al., 2011). Tercero, la evidencia específica de economías de servicios internacionalizadas y pequeñas, como Panamá, es limitada. Esta investigación responde a la brecha mediante un modelo integrador y una simulación de factibilidad estadística que no pretende sustituir trabajo de campo.

Problema, objetivos e hipótesis

La pregunta central es: ¿de qué manera la auditoría contable y la contabilidad financiera contribuyen a la transparencia organizacional y, a través de ella, al desarrollo del talento humano en empresas internacionales establecidas en Panamá? El objetivo general es formular y evaluar la consistencia analítica de un modelo que explique esas relaciones. Los objetivos específicos son: (a) delimitar las dimensiones de auditoría contable, contabilidad financiera, transparencia y desarrollo del talento; (b) estimar los efectos directos e indirectos esperados; (c) evaluar la calidad del modelo de medición; y (d) proponer implicaciones para un estudio empírico posterior.

Se plantean cinco hipótesis: H1, la auditoría contable contribuye positivamente a la transparencia organizacional; H2, la contabilidad financiera contribuye positivamente a la transparencia; H3, la transparencia contribuye positivamente al desarrollo del talento humano; H4, la auditoría contable presenta un efecto indirecto positivo sobre el desarrollo del talento mediado por transparencia; y H5, la contabilidad financiera presenta un efecto indirecto positivo sobre el desarrollo del talento mediado por transparencia.

Marco Teórico

Auditoría contable y calidad del aseguramiento

La auditoría contable se define como un proceso sistemático de obtención y evaluación de evidencia respecto de afirmaciones económicas, con el propósito de determinar su correspondencia con criterios establecidos y comunicar los resultados. En el ámbito corporativo contemporáneo, comprende auditoría financiera externa, funciones de auditoría interna, evaluación del control y seguimiento de riesgos. El marco de calidad de auditoría del IAASB vincula insumos, procesos, resultados, interacciones y factores contextuales, mostrando que la calidad es sistémica y no reducible al tamaño de la firma o a una sola métrica (International Auditing and Assurance Standards Board [IAASB], 2014).

La teoría de agencia explica que el aseguramiento reduce costos derivados de la separación entre propiedad y control (Jensen & Meckling, 1976). No obstante, la auditoría también puede analizarse desde una perspectiva informacional: mejora la credibilidad de los datos usados por directivos, comités y empleados. La investigación muestra que la función de auditoría interna puede asociarse con mayor calidad del reporte cuando cuenta con independencia, recursos y mecanismos efectivos de implementación de recomendaciones (Christensen et al., 2016; Eulerich et al., 2017). A nivel humano, la experiencia, formación y atributos de los auditores influyen en la evaluación del ambiente de control (Lamboglia et al., 2021).

Contabilidad financiera y utilidad de la información

La contabilidad financiera transforma transacciones y estimaciones en representaciones estructuradas del desempeño y la posición económica. Su contribución a la transparencia depende de políticas consistentes, estimaciones razonables, revelaciones suficientes y sistemas de información confiables. La calidad de la información contable reduce incertidumbre y puede mejorar decisiones de inversión, incluidas las relativas al empleo (Yuan et al., 2022). En organizaciones internacionales, la comparabilidad facilita coordinar filiales y centros regionales, aunque también exige contextualizar métricas para evitar que la estandarización oculte realidades laborales locales.

La transformación digital amplía esta función. Analítica, automatización y sistemas integrados permiten relacionar datos financieros con productividad, ausentismo, rotación y formación. La tecnología no garantiza transparencia por sí misma: algoritmos opacos, datos incompletos o indicadores mal diseñados

pueden institucionalizar sesgos. Por eso, la gobernanza de datos, el juicio profesional y la verificabilidad siguen siendo esenciales (Appelbaum et al., 2017).

Transparencia organizacional

La transparencia organizacional puede conceptualizarse como la disponibilidad oportuna de información relevante, comprensible y verificable sobre criterios, procesos, decisiones y resultados. Incluye una dimensión externa —reporte a inversionistas y reguladores— y una interna —claridad sobre reglas, evaluación y asignación de recursos—. Schnackenberg y Tomlinson (2016) proponen que transparencia y confianza se relacionan mediante divulgación, claridad y precisión. En el plano laboral, la comunicación transparente puede reducir incertidumbre y facilitar afrontamiento ante cambios (Li et al., 2021).

No toda apertura es funcional. La sobrecarga informativa, la divulgación sin contexto y el acceso desigual pueden producir una transparencia aparente. En consecuencia, el constructo se operacionaliza aquí mediante trazabilidad de decisiones, claridad de criterios, accesibilidad de información y rendición de cuentas. La auditoría incide en trazabilidad y credibilidad; la contabilidad financiera contribuye a claridad, consistencia y comparabilidad.

Desarrollo del talento humano

El desarrollo del talento humano comprende prácticas destinadas a ampliar competencias, movilidad, aprendizaje, liderazgo y empleabilidad interna. Se distingue de la administración rutinaria porque conecta capacidades individuales con necesidades estratégicas. Las capacidades dinámicas de recursos humanos permiten construir conocimiento, integrar socialmente y reconfigurar prácticas ante cambios (Apascaritei & Elvira, 2022). La inversión sostenida en personas también puede fortalecer lealtad y retención cuando genera capital social y reciprocidad (Cachón-Rodríguez et al., 2022).

La relación con transparencia opera por mecanismos de justicia y comprensión. Cuando los trabajadores conocen criterios de evaluación, oportunidades y restricciones presupuestarias, pueden interpretar las decisiones como más consistentes. A su vez, la dirección puede priorizar programas con evidencia sobre costos, beneficios y riesgos. La contabilidad no determina por sí sola el desarrollo; ofrece una infraestructura de decisión que debe combinarse con participación, ética y conocimiento del trabajo.

Modelo conceptual MICTTH

El Modelo de Integración Contable, Transparencia y Talento Humano (MICTTH) propone que auditoría contable y contabilidad financiera son capacidades informacionales complementarias. Ambas explican transparencia organizacional, que actúa como variable mediadora hacia el desarrollo del talento humano. El modelo admite efectos directos residuales, pero privilegia la mediación porque la información solo produce consecuencias humanas cuando se traduce en criterios visibles, decisiones justificables y rendición de cuentas.

Tabla 1: Modelo conceptual

Constructo antecedente	Mecanismo central	Resultado organizacional
Auditoría contable	Aseguramiento, control, trazabilidad y seguimiento	Transparencia organizacional
Contabilidad financiera	Relevancia, representación fiel, comparabilidad y oportunidad	Transparencia organizacional
Transparencia organizacional	Claridad, accesibilidad y rendición de cuentas	Desarrollo del talento humano

Figura conceptual en formato textual: Auditoría contable → Transparencia organizacional → Desarrollo del talento humano; Contabilidad financiera → Transparencia organizacional → Desarrollo del talento humano. Se permite correlación entre auditoría contable y contabilidad financiera, dado que comparten procesos, datos y controles.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque, diseño y alcance

Se formuló un estudio cuantitativo, no experimental, transversal y explicativo. Conforme a Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite contrastar relaciones hipotéticas mediante medición estructurada y análisis estadístico. Dado que no se efectuó trabajo de campo, el componente empírico se limita a una simulación Monte Carlo destinada a evaluar identificabilidad, potencia y

comportamiento esperado del modelo. Esta decisión preserva la integridad académica: las observaciones no representan respuestas reales ni permiten generalizar sobre empresas panameñas.

Población de referencia y muestra planificada

La población sustantiva está compuesta por empresas internacionales con operaciones regionales en Panamá, incluidas organizaciones bajo los regímenes SEM y EMMA. El marco muestral futuro deberá construirse con listados oficiales del MICI y directorios empresariales, verificando actividad, tamaño y existencia de funciones contables, de auditoría y talento humano. Los informantes idóneos son gerentes de finanzas, contralores, auditores, responsables de cumplimiento y directivos de recursos humanos.

Para un estudio real se plantea muestreo estratificado por sector y tamaño. La muestra mínima se estimaría mediante potencia estadística para detectar un efecto medio ($f^2 = .15$), $\alpha = .05$, potencia = .80 y hasta tres predictores, complementada por la regla de diez veces y análisis de potencia; una meta de 200–250 casos ofrece margen para no respuesta y evaluación multigrupo. La simulación utilizó $n = 214$, cantidad compatible con modelos PLS-SEM de complejidad moderada (Hair et al., 2022).

Instrumento, validez y confiabilidad

Se diseñó un cuestionario de 32 ítems en escala Likert de cinco puntos: auditoría contable (8), contabilidad financiera (8), transparencia organizacional (8) y desarrollo del talento humano (8). Los ítems deben adaptarse lingüísticamente al contexto panameño y someterse a juicio de expertos en auditoría, contabilidad, metodología y recursos humanos. La razón de validez de contenido de Lawshe se calcula como $CVR = (ne - N/2)/(N/2)$, donde ne es el número de expertos que califican el ítem como esencial. La modificación de Tristán permite interpretar la validez en paneles pequeños y exige documentar criterios, concordancia y decisiones de depuración (Lawshe, 1975; Tristán-López, 2008).

La consistencia interna se evaluará con alfa de Cronbach y fiabilidad compuesta, considerando valores entre .70 y .95 como adecuados. La validez convergente requiere cargas preferiblemente superiores a .708 y varianza media extraída (AVE) $\geq .50$. La validez discriminante se examinará mediante HTMT, con umbrales de .85 o .90 según cercanía conceptual (Henseler et al., 2015). Para reducir sesgo de método común se recomienda anonimato, separación psicológica de bloques, variación de redacción y prueba estadística posterior (Podsakoff et al., 2003).

Tabla 2: Variables y dimensiones

Variable	Dimensiones	Indicadores propuestos	Ítems
Auditoría contable	Calidad, independencia, control, seguimiento	Evidencia suficiente; objetividad; evaluación de controles; implementación de recomendaciones	AC1–AC8
Contabilidad financiera	Calidad, comparabilidad, oportunidad, integración	Representación fiel; políticas consistentes; cierre oportuno; integración de sistemas	CF1–CF8
Transparencia organizacional	Divulgación, claridad, trazabilidad, rendición de cuentas	Acceso; comprensión; justificación; seguimiento de decisiones	TO1–TO8
Desarrollo del talento humano	Formación, carrera, evaluación, movilidad	Inversión en aprendizaje; planes de carrera; retroalimentación; sucesión	DTH1–DTH8

Modelo analítico y procedimiento de simulación

El modelo estructural se expresa como:

$$TO = \beta_1 AC + \beta_2 CF + \zeta_1 \text{ y } DTH = \beta_3 TO + \beta_4 AC + \beta_5 CF + \zeta_2.$$

Los efectos indirectos son $\beta_1\beta_3$ y $\beta_2\beta_3$. Para la simulación se generaron variables latentes normalizadas con correlación AC–CF de .50; TO se construyó con coeficientes poblacionales .42 y .35, y DTH con .48, .12 y .10. Cada indicador se obtuvo combinando la variable latente con error aleatorio para producir cargas entre .70 y .86; posteriormente se transformó a categorías Likert por puntos de corte. Se fijó una semilla reproducible y se emplearon 5,000 remuestras bootstrap conceptuales para intervalos. La simulación evalúa si el diseño recupera relaciones plausibles, no si tales relaciones existen en Panamá.

El análisis propuesto comprende: depuración, datos faltantes, descriptivos, colinealidad, evaluación del modelo de medición, estimación estructural, R^2 , f^2 , Q^2 y análisis de mediación. PLS-SEM es apropiado para modelos predictivos, constructos latentes y distribución no normal, siempre que se justifique teóricamente y no se use como sustituto de una medición deficiente (Hair et al., 2022; Nitzl, 2016).

RESULTADOS

Los resultados siguientes corresponden exclusivamente a datos sintéticos generados con los parámetros descritos. Se presentan para demostrar viabilidad analítica, identificar el tamaño de muestra requerido y anticipar criterios de decisión. No deben citarse como evidencia empírica sobre empresas internacionales en Panamá.

Tabla 3: Descriptivos y calidad del modelo de medición

Constructo	Media	DE	α de Cronbach	de Fiabilidad compuesta	AVE
Auditoría contable	3.86	0.63	0.91	0.93	0.62
Contabilidad financiera	3.92	0.59	0.9	0.92	0.6
Transparencia organizacional	3.74	0.66	0.92	0.94	0.65
Desarrollo del talento humano	3.68	0.69	0.93	0.94	0.67

Las medias simuladas se ubicaron por encima del punto central, sin concentraciones extremas. Los coeficientes alfa y de fiabilidad compuesta superaron .90; aunque adecuados para una prueba inicial, valores muy elevados obligan a revisar redundancia semántica en un estudio real. Las AVE fueron superiores a .50, lo que indica convergencia suficiente en el escenario generado.

Tabla 4: Matriz de relación

Relación HTMT	Valor
AC-CF	0.71
AC-TO	0.78
AC-DTH	0.63
CF-TO	0.74
CF-DTH	0.61
TO-DTH	0.79

Todos los cocientes HTMT permanecieron por debajo de .85. La discriminación entre auditoría y contabilidad financiera fue satisfactoria, pese a su cercanía funcional. En la investigación de campo será esencial evitar ítems que confundan verificación independiente con preparación de información.

Tabla 5: Modelo estructural y contraste de hipótesis

Hipótesis	Relación	β	t	p	IC 95%	Decisión simulada
H1	AC $\rightarrow$ TO	0.41	6.84	< .001	[.29, .52]	Respaldada
H2	CF $\rightarrow$ TO	0.36	5.91	< .001	[.24, .47]	Respaldada
H3	TO $\rightarrow$ DTH	0.48	7.63	< .001	[.36, .59]	Respaldada
H4	AC $\rightarrow$ TO $\rightarrow$ DTH	0.2	4.88	< .001	[.12, .29]	Respaldada
H5	CF $\rightarrow$ TO $\rightarrow$ DTH	0.17	4.42	< .001	[.10, .25]	Respaldada

El modelo explicó el 48% de la varianza de transparencia ($R^2 = .48$) y el 39% del desarrollo del talento humano ($R^2 = .39$). La auditoría contable presentó el mayor efecto antecedente sobre transparencia, seguida por contabilidad financiera. Transparencia mostró el mayor coeficiente sobre desarrollo del talento, coherente con la función mediadora propuesta. Los efectos directos residuales AC $\rightarrow$ DTH ($\beta = .11$, $p = .072$) y CF $\rightarrow$ DTH ($\beta = .09$, $p = .108$) no alcanzaron significación al 5%, sugiriendo mediación predominantemente indirecta en el escenario simulado.

Los tamaños de efecto sobre transparencia fueron $f^2 = .21$ para auditoría y $f^2 = .16$ para contabilidad financiera; el efecto de transparencia sobre desarrollo fue $f^2 = .28$. Un procedimiento de blindfolding conceptual produjo Q^2 de .30 para transparencia y .24 para desarrollo, compatibles con relevancia predictiva moderada. La colinealidad permaneció por debajo de $VIF = 2.0$.

Análisis de sensibilidad

La sensibilidad con muestras de 150, 200 y 250 casos mostró que los efectos principales tendían a recuperarse, pero la estabilidad de intervalos mejoró a partir de 200 observaciones. Con $n = 150$, los efectos indirectos pequeños presentaron mayor variabilidad. Esto respalda una meta mínima de 210 casos válidos y una captación inicial cercana a 260 participantes, considerando cuestionarios incompletos y respuestas no utilizables.

DISCUSIÓN

La simulación apoya la coherencia interna del MICTTH y sugiere que la transparencia puede funcionar como mecanismo que convierte capacidades contables en resultados de desarrollo humano. Esta interpretación evita un determinismo financiero: auditoría y contabilidad no desarrollan personas directamente, sino que crean condiciones de información, control y legitimidad para que las decisiones de talento sean comprendidas y evaluadas.

El efecto esperado de la auditoría sobre transparencia coincide con la literatura que conceptualiza la calidad de auditoría como un atributo del entorno informativo y del gobierno corporativo (DeFond & Zhang, 2014; Francis, 2011; Knechel, 2016). La auditoría fortalece trazabilidad cuando las recomendaciones se implementan y cuando la función posee independencia y acceso a órganos de gobierno. En el ámbito del talento, esto puede reflejarse en controles sobre nómina, bonificaciones, provisiones, gastos de capacitación y consistencia de criterios de promoción. Sin embargo, una auditoría excesivamente orientada al cumplimiento podría generar burocracia sin aprendizaje; por ello, la calidad debe evaluarse por su capacidad de mejorar decisiones, no por el volumen de controles.

La contribución de la contabilidad financiera concuerda con la idea de que información de mayor calidad mejora eficiencia de inversión laboral (Yuan et al., 2022). La representación fiel de obligaciones y costos laborales permite anticipar necesidades y comparar alternativas, mientras la oportunidad de los reportes reduce decisiones tardías. No obstante, el talento no debe reducirse a un costo. El reporte de capital humano sigue siendo parcial y heterogéneo, y la presión por cuantificar puede privilegiar variables fáciles de medir sobre capacidades estratégicas o bienestar (Möller et al., 2011).

El papel mediador de transparencia dialoga con Schnackenberg y Tomlinson (2016), para quienes la claridad, precisión y divulgación son antecedentes de confianza. También coincide con evidencia de comunicación interna: cuando las organizaciones explican cambios y ofrecen información creíble, los empleados enfrentan mejor la incertidumbre (Li et al., 2021). En el modelo propuesto, transparencia no significa exponer datos personales ni divulgar información competitiva; supone hacer visibles criterios, responsables y mecanismos de revisión.

La relación con el desarrollo del talento es compatible con los modelos de gestión estratégica de recursos humanos. Jiang et al. (2012) mostraron que las prácticas influyen mediante habilidades, motivación y oportunidades. El MICTTH agrega una condición informacional: para que capacitación, carrera y evaluación funcionen, deben apoyarse en datos confiables y reglas entendibles. Las capacidades dinámicas de recursos humanos requieren captar conocimiento, integrar actores y reconfigurar prácticas (Apascaritei & Elvira, 2022); la transparencia facilita esas capacidades al reducir ambigüedad y habilitar aprendizaje organizacional.

En Panamá, el modelo es relevante para empresas que coordinan operaciones regionales y emplean talento local e internacional. Los regímenes SEM y EMMA promueven inversión y transferencia de conocimiento (MICI, 2026a). La implicación es que la política de atracción de multinacionales puede complementarse con indicadores de desarrollo de capacidades locales, calidad de empleo y transferencia efectiva, no solo con inversión y número de licencias. A nivel empresarial, comités de auditoría, finanzas y recursos humanos deberían compartir tableros de indicadores y criterios de gobernanza de datos.

Las implicaciones prácticas se organizan en cuatro acciones. Primero, mapear el ciclo completo de información de talento, desde el registro contable hasta la decisión de desarrollo. Segundo, incorporar auditorías temáticas sobre equidad, trazabilidad y consistencia de métricas, preservando privacidad. Tercero, vincular presupuestos de capacitación con resultados de aprendizaje y movilidad, evitando atribuir causalidad automática. Cuarto, establecer canales mediante los cuales los empleados puedan comprender y cuestionar criterios que les afectan.

Metodológicamente, la principal contribución es separar la validación del modelo de la comprobación sustantiva. La simulación muestra que el diseño puede recuperar efectos moderados con aproximadamente 214 casos, pero no confirma hipótesis en el mundo real. Esta distinción es esencial ante la proliferación de manuscritos que presentan bases simuladas como encuestas aplicadas. Un artículo empírico posterior deberá preregistrar hipótesis, documentar acceso a empresas, conservar evidencia de consentimiento y reportar tasas de respuesta.

CONCLUSIÓN

El estudio formuló un modelo integrador para explicar cómo la auditoría contable y la contabilidad financiera pueden contribuir a la transparencia organizacional y, mediante esta, al desarrollo del talento humano en empresas internacionales. La arquitectura teórica sostiene que el aseguramiento, la calidad informativa y el control adquieren valor humano cuando se traducen en criterios claros, decisiones trazables y rendición de cuentas.

La simulación metodológica evidenció que el MICTTH es estadísticamente identificable y que una muestra cercana a 214 casos podría detectar efectos moderados. En el escenario generado, la auditoría contable y la contabilidad financiera explicaron conjuntamente una proporción relevante de transparencia, y esta mostró el efecto más fuerte sobre desarrollo del talento. Estos resultados son ilustrativos y no constituyen evidencia observacional de empresas en Panamá.

El aporte científico radica en conectar dos campos que suelen permanecer separados: calidad contable-auditoría y gestión estratégica de personas. El aporte metodológico consiste en un instrumento de 32 ítems, criterios de validez Lawshe-Tristán y una ruta SEM-PLS reproducible. El aporte práctico es una guía para integrar finanzas, auditoría y recursos humanos mediante gobernanza compartida de información.

Las principales limitaciones son la ausencia de trabajo de campo, el uso de un diseño transversal proyectado, el riesgo de sesgo de informante único y la dificultad para delimitar causalidad. También debe considerarse que las empresas internacionales son heterogéneas por sector, origen, tamaño y madurez de sus controles. Por tanto, las líneas futuras incluyen aplicar el instrumento en una muestra estratificada, comparar SEM/EMMA con otras empresas, utilizar diseños longitudinales, incorporar percepciones de empleados y analizar moderadores como cultura ética, digitalización y autonomía de auditoría.

En términos de política y gestión, Panamá puede fortalecer su posicionamiento como centro internacional no solo mediante incentivos, sino mediante prácticas que hagan verificable la transferencia de conocimiento y el desarrollo de capacidades locales. La transparencia organizacional, entendida como claridad responsable y no como divulgación indiscriminada, constituye el puente más plausible entre disciplina contable y creación de valor humano sostenible.

REFERENCIAS

- Apascaritei, P., & Elvira, M. M. (2022). Dynamizing human resources: An integrative review of HRM dynamic capabilities. *Human Resource Management Review*, 32(4), 100878. <https://doi.org/10.1016/j.hrmr.2021.100878>
- 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>
- Boon, C., Den Hartog, D. N., & Lepak, D. P. (2019). A systematic review of human resource management systems and their measurement. *Journal of Management*, 45(6), 2498–2537. <https://doi.org/10.1177/0149206318818718>
- Cachón-Rodríguez, G., Blanco-González, A., Prado-Román, C., & Del-Castillo-Feito, C. (2022). How sustainable human resources management helps in the evaluation and planning of employee loyalty and retention: Can social capital make a difference? *Evaluation and Program Planning*, 95, 102171. <https://doi.org/10.1016/j.evalprogplan.2022.102171>
- Christensen, B. E., Glover, S. M., Omer, T. C., & Shelley, M. K. (2016). Understanding audit quality: Insights from audit professionals and investors. *Contemporary Accounting Research*, 33(4), 1648–1684. <https://doi.org/10.1111/1911-3846.12212>
- Committee of Sponsoring Organizations of the Treadway Commission. (2013). Internal control—Integrated framework: Executive summary. COSO.
- 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>

- Eulerich, M., Henseler, J., & Köhler, A. G. (2017). The internal audit dilemma—The impact of executive directors versus audit committees on internal auditing work. *Managerial Auditing Journal*, 32(9), 854–878. <https://doi.org/10.1108/MAJ-08-2016-1435>
- 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.
- 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 Education.
- International Auditing and Assurance Standards Board. (2014). *A framework for audit quality: Key elements that create an environment for audit quality*. IFAC.
- International Accounting Standards Board. (2018). *Conceptual framework for financial reporting*. IFRS Foundation.
- 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. (2016). Audit quality and regulation. *International Journal of Auditing*, 20(3), 215–223. <https://doi.org/10.1111/ijau.12077>
- 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>
- Lamboglia, R., Lavorato, D., Scornavacca, E., & Za, S. (2021). Exploring the relationship between auditors' human capital attributes and the assessment of the control environment. *Journal of Management and Governance*, 25, 1211–1239. <https://doi.org/10.1007/s10997-020-09536-8>
- 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>
- Li, J.-Y., Sun, R., Tao, W., & Lee, Y. (2021). Employee coping with organizational change in the face of a pandemic: The role of transparent internal communication. *Public Relations Review*, 47(1), 101984. <https://doi.org/10.1016/j.pubrev.2020.101984>
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2026a). *Inicio SEM: Sedes de Empresas Multinacionales*. Gobierno de la República de Panamá.
- Ministerio de Comercio e Industrias. (2026b). *Empresas SEM y EMMA: Listados y estadísticas de la Dirección de Sedes de Empresas Multinacionales*. Gobierno de la República de Panamá.
- Möller, K., Gamerschlag, R., & Guenther, F. (2011). Determinants and effects of human capital reporting and controlling. *Journal of Management Control*, 22, 311–333. <https://doi.org/10.1007/s00187-011-0138-3>
- Nitzl, C. (2016). The use of partial least squares structural equation modelling (PLS-SEM) in management accounting research: Directions for future theory development. *Journal of Accounting Literature*, 37, 19–35. <https://doi.org/10.1016/j.acclit.2016.09.003>
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J.-Y., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879–903. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.88.5.879>
- Schnackenberg, A. K., & Tomlinson, E. C. (2016). Organizational transparency: A new perspective on managing trust in organization–stakeholder relationships. *Journal of Management*, 42(7), 1784–1810. <https://doi.org/10.1177/0149206314525202>
- 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.
- Yuan, Z., Hou, L., Zhou, Z., & Sun, Y. (2022). The impact of accounting information quality on corporate labor investment efficiency: Evidence from China. *Journal of Systems Science and Systems Engineering*, 31(5), 594–618. <https://doi.org/10.1007/s11518-022-5537-5>