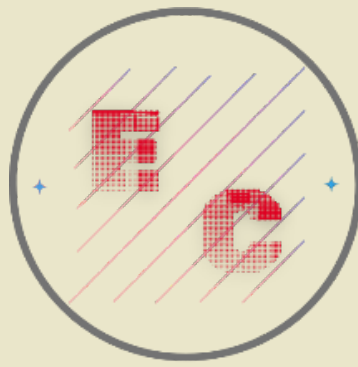




REVISTA MULTIDISCIPLINAR EPISTEMOLOGÍA DE LAS CIENCIAS

Volumen 3, Número 3
Julio-Septiembre 2026

Edición Trimestral

CROSSREF PREFIX DOI: 10.71112

ISSN: 3061-7812, www.omniscens.com

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3
julio-septiembre 2026

Publicación trimestral
Hecho en México

La Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias acepta publicaciones de cualquier área del conocimiento, promoviendo una plataforma inclusiva para la discusión y análisis de los fundamentos epistemológicos en diversas disciplinas. La revista invita a investigadores y profesionales de campos como las ciencias naturales, sociales, humanísticas, tecnológicas y de la salud, entre otros, a contribuir con artículos originales, revisiones, estudios de caso y ensayos teóricos. Con su enfoque multidisciplinario, busca fomentar el diálogo y la reflexión sobre las metodologías, teorías y prácticas que sustentan el avance del conocimiento científico en todas las áreas.

Contacto principal: admin@omniscens.com

Las opiniones expresadas por los autores no necesariamente reflejan la postura del editor de la publicación

Se autoriza la reproducción total o parcial del contenido de la publicación sin previa autorización de la Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias siempre y cuando se cite la fuente completa y su dirección electrónica.

Esta obra está bajo una licencia internacional Creative Commons Atribución 4.0.



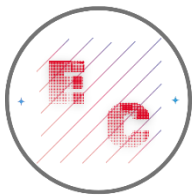
Copyright © 2026: Los autores



9773061781003

Cintillo legal

Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias Vol. 3, Núm. 3, julio-septiembre 2026, es una publicación trimestral editada por el Dr. Moises Ake Uc, C. 51 #221 x 16B , Las Brisas, Mérida, Yucatán, México, C.P. 97144 , Tel. 9993556027, Web: <https://www.omniscens.com>, admin@omniscens.com, Editor responsable: Dr. Moises Ake Uc. Reserva de Derechos al Uso Exclusivo No. 04-2024-121717181700-102, ISSN: 3061-7812, ambos otorgados por el Instituto Nacional del Derecho de Autor (INDAUTOR). Responsable de la última actualización de este número, Dr. Moises Ake Uc, fecha de última modificación, 1 julio 2026.



Revista Multidisciplinar Epistemología de las Ciencias

Volumen 3, Número 3, 2026, julio-septiembre

DOI: <https://doi.org/10.71112/asfdev91>

**MICECH: UN MODELO DE INTEGRACIÓN ENTRE CONTABILIDAD ESTRATÉGICA
Y GESTIÓN DEL CAPITAL HUMANO PARA LA CREACIÓN DE VALOR
ORGANIZACIONAL**

**MICECH: AN INTEGRATED MODEL OF STRATEGIC ACCOUNTING AND HUMAN
CAPITAL MANAGEMENT FOR ORGANIZATIONAL VALUE CREATION**

Jovana Ellis de Grimes

Ariadna Yanis

Catalina Núñez

Panamá

MICECH: Un Modelo de Integración entre Contabilidad Estratégica y Gestión del Capital Humano para la Creación de Valor Organizacional

MICECH: An Integrated Model of Strategic Accounting and Human Capital Management for Organizational Value Creation

Jovana Ellis de Grimes^{a,*}

jovana.ellis@uo.ac.pa

<https://orcid.org/0000-0002-1506-4010>

Catalina Núñez^a

catalina.nunez@up.ac.pa

<https://orcid.org/0009-0004-2634-065X>

Ariadna Yanis^a

ariadna.yanis@up.ac.pa

<https://orcid.org/0009-0004-3750-0006>

*Autor de correspondencia: jovana.ellis@uo.ac.pa , ^aEscuela de Contabilidad / Administración de Empresa, Universidad de Panamá, Panamá

RESUMEN

La contabilidad estratégica atraviesa una transformación impulsada por el peso creciente de los intangibles en la creación de valor, reconocida por el IASB al iniciar en 2024 una revisión de la NIC 38. Este artículo desarrolla un modelo conceptual que integra la contabilidad estratégica con la gestión del capital humano para medir su impacto en el desempeño financiero. Mediante revisión de literatura (2021-2026) y triangulación teórica —Teoría del Capital Humano, Teoría de Recursos y Capacidades, y lógica causal del Balanced Scorecard— se propone el Modelo Integrado de Contabilidad Estratégica y Gestión del Capital Humano (MICECH), en cuatro capas: capital humano de base, gestión y analítica del talento, traducción contable-financiera y desempeño estratégico integrado. La evidencia revisada confirma una relación positiva entre

gestión del capital humano, desempeño ESG y desempeño financiero, concentrada en Estados Unidos, con una brecha empírica marcada en Latinoamérica. MICECH constituye un aporte original que articula disciplinas desconectadas.

Palabras clave: contabilidad estratégica; capital humano; gestión del talento; desempeño financiero; modelo MICECH; activos intangibles.

ABSTRACT

Strategic accounting is undergoing a transformation driven by the growing weight of intangible assets in value creation, acknowledged by the IASB when it launched a review of IAS 38 in 2024. This article develops a conceptual model integrating strategic accounting with human capital management to measure its impact on financial performance. Through a review of academic literature (2021-2026) and theoretical triangulation —Human Capital Theory, the Resource-Based View, and the causal logic of the Balanced Scorecard— the article proposes the Integrated Model of Strategic Accounting and Human Capital Management (MICECH), structured across four layers: baseline human capital, talent management and analytics, accounting-financial translation, and integrated strategic performance. The evidence reviewed confirms a positive relationship between human capital management, ESG performance, and financial performance, concentrated in the United States, with a marked empirical gap in Latin America. MICECH constitutes an original contribution bridging disconnected disciplines.

Keywords: strategic accounting; human capital; talent management; financial performance; MICECH model; intangible assets.

Recibido: 27 julio 2026 | Aceptado: 16 agosto 2026 | Publicado: 17 agosto 2026

INTRODUCCIÓN

La contabilidad, tradicionalmente concebida como un sistema de registro y reporte de transacciones financieras, atraviesa una transformación estructural motivada por el creciente peso de los activos intangibles en la generación de valor empresarial. En este contexto, el capital humano —el conjunto de conocimientos, habilidades y competencias que los individuos aportan a la organización— se ha consolidado como un determinante crucial del éxito organizacional en la economía basada en el conocimiento, dado que las inversiones en dichas capacidades favorecen un mejor desempeño organizacional y una mayor capacidad de innovación.

Sin embargo, persiste una desconexión estructural: mientras la gestión de recursos humanos avanza hacia enfoques analíticos y basados en datos (Shiferaw & Birbirs, 2025), los marcos contables normativos aún no ofrecen mecanismos consistentes para el reconocimiento, medición y reporte del capital humano como generador de valor financiero. Esta tensión no es meramente académica: el IASB inició en 2024 una revisión integral de la NIC 38, evaluando si continúa reflejando los modelos de negocio contemporáneos (IFRS Foundation, 2024), mientras el ISSB abrió ese mismo año un proyecto de investigación sobre divulgación de riesgos y oportunidades asociados al capital humano, tras publicar en 2023 la norma IFRS S1 (ICAEW, 2024; IFRS Foundation, 2023), lo que confirma que el problema permanece irresuelto —pero activamente debatido— en el plano normativo internacional.

Paralelamente, la evidencia empírica reciente muestra que las prácticas de gestión del capital humano —productividad por empleado, inversión en capacitación tecnológica, diversidad de la fuerza laboral, equidad salarial y beneficios— están asociadas de manera estadísticamente significativa con el desempeño ambiental, social y de gobernanza (ESG) de las organizaciones, el cual a su vez incide positivamente en el desempeño financiero corporativo (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024). Estudios de síntesis recientes confirman

además que esta relación se sostiene sobre bases teóricas plurales —principalmente las teorías de los stakeholders, la legitimidad, la agencia y la señalización— sin que exista aún consenso metodológico único (Del Gesso & Lodhi, 2025; Zheng et al., 2025). No obstante, dicha literatura permanece confinada, en su mayoría, al ámbito de la gestión estratégica y la sostenibilidad, sin traducirse en modelos contables operativos que permitan a las organizaciones —particularmente en economías emergentes como las latinoamericanas— cuantificar sistemáticamente esta relación dentro de su información financiera y estratégica.

Fundamentos teóricos de la contabilidad estratégica y el capital humano

La contabilidad estratégica se distingue de la contabilidad financiera tradicional por su orientación hacia la generación de información útil para la toma de decisiones de largo plazo, integrando variables externas e internas que inciden en la creación de valor. La discusión normativa vigente sobre el tratamiento de los intangibles bajo NIC 38 evidencia que los organismos emisores de estándares reconocen limitaciones en los marcos actuales para capturar el valor de recursos no físicos como el conocimiento organizacional, situación que ha llevado a los académicos a debatir extensamente si los desembolsos en investigación, desarrollo y capacitación deberían capitalizarse en lugar de reconocerse como gasto. La contabilidad de recursos humanos (Human Resource Accounting, HRA) constituye una línea de investigación revitalizada que aborda la identificación, medición y reporte de las inversiones en capital humano, asistiendo a las organizaciones en la toma de decisiones informadas que mejoran los resultados financieros y reducen los riesgos asociados a dicho capital.

Formulada originalmente por Becker (1964), la Teoría del Capital Humano postula que las inversiones en educación, capacitación y salud constituyen una forma de capital —análoga al capital físico— capaz de generar retornos económicos futuros. Barney (1991), desde la Teoría de los Recursos y Capacidades (Resource-Based View), sostiene que la ventaja competitiva sostenida deriva de recursos valiosos, raros, imperfectamente imitables y no

sustituibles (criterios VRIN); el capital humano cumple naturalmente estos criterios. Kaplan y Norton (1992) introdujeron el Balanced Scorecard para medir el desempeño en compañías cuyos activos intangibles eran centrales en la creación de valor, articulando cuatro perspectivas —financiera, de clientes, de procesos internos, y de aprendizaje y crecimiento— que constituyen el precedente metodológico más directo de MICECH. Investigaciones bibliométricas recientes confirman que, más de treinta años después, el Balanced Scorecard sigue siendo una de las herramientas de gestión estratégica más utilizadas (Madsen, 2025; Tawse & Tabesh, 2022), aunque no exenta de críticas: Nørreklit (2000) cuestionó la validez empírica de sus relaciones causales, señalamiento matizado, pero no descartado por estudios posteriores (Hoque, 2014; Kumar et al., 2024). La literatura sobre capital intelectual (Bontis, 2002; Boedker et al., 2005; Pedro et al., 2018) complementa este marco al visualizar de forma integrada los componentes humano, estructural y relacional del valor intangible.

La convergencia de estas tres teorías permite sostener que: (a) el capital humano es una inversión con retorno económico esperado (Becker, 1964); (b) dicho capital constituye un recurso estratégico generador de ventaja competitiva sostenible (Barney, 1991); y (c) su gestión puede y debe integrarse a los sistemas de medición del desempeño organizacional mediante relaciones causales explícitas entre indicadores no financieros y financieros (Kaplan & Norton, 1992), relaciones cuya validación empírica —advertida por la crítica de Nørreklit (2000)— MICECH busca fortalecer apoyándose en evidencia cuantitativa reciente en lugar de asumirlas exclusivamente por diseño conceptual.

Evidencia empírica reciente: ESG, capital humano y desempeño financiero

La evidencia más robusta sobre la intersección entre capital humano y desempeño organizacional proviene de estudios de panel con muestras corporativas amplias. Cai et al. (2024), con un panel de 413 empresas del S&P 500 (2011-2023), encontraron que la productividad del empleado, la capacitación tecnológica, la diversidad laboral, la equidad

salarial y los beneficios se asocian positiva y significativamente con el desempeño ESG corporativo. Jorgji et al. (2024), con 387 empresas del mismo índice (2013-2023), hallaron que las prácticas sostenibles de gestión del capital humano impactan positivamente el desempeño ESG, el cual a su vez influye en el desempeño financiero. Una revisión bibliométrica de 140 estudios (2011-2023) confirma que esta relación es una de las más consistentes en la literatura de sostenibilidad corporativa, aunque advierte que los estudios cross-country subrepresentan a América Latina (Zheng et al., 2025).

La relación entre inversión en capacitación y rotación de personal —central para cualquier modelo de contabilidad del talento— no está completamente resuelta: Jun y Eckardt (2025) señalan que estudios previos reportan asociaciones negativas, positivas y no significativas según el contexto, lo que justifica que el módulo de traducción contable-financiera de MICECH se diseñe de forma paramétrica y ajustable por sector, en lugar de asumir una relación única. Por su parte, la irrupción de la inteligencia artificial en la práctica contable permite a los contadores concentrarse en funciones más estratégicas (Shiferaw & Birbirs, 2025), tendencia confirmada en Panamá, donde la profesión identifica la adaptación a la IA y al análisis de datos como uno de sus principales retos (Soto Herrera, 2025).

METODOLOGÍA

Brecha de investigación e hipótesis

La revisión evidencia tres cuerpos de literatura que se desarrollan de forma relativamente aislada: (a) la contabilidad estratégica y normativa de intangibles, actualmente en revisión activa por el IASB y el ISSB; (b) la analítica de recursos humanos y la gestión del capital humano, con creciente evidencia empírica en mercados desarrollados; y (c) los estudios ESG que vinculan prácticas de talento con desempeño financiero, concentrados mayoritariamente en empresas del S&P 500. A ello se suma una brecha empírica-geográfica

marcada: la evidencia sobre capital intelectual y desempeño financiero en América Latina existe (Bravo Martinez & Sánchez Gómez, 2022; Correa-Mejía et al., 2024), pero es dispersa, heterogénea en metodología y prácticamente inexistente en su articulación explícita con la gestión del capital humano bajo un modelo contable-financiero único. La integración operativa de estos tres campos, particularmente en el contexto de economías latinoamericanas, constituye la brecha que el modelo MICECH busca atender.

En consecuencia, se plantean las siguientes hipótesis de trabajo, formuladas como proposiciones teóricas a validar en futuras investigaciones empíricas, dado el carácter conceptual y propositivo del presente estudio:

H1 (hipótesis general): La integración de la contabilidad estratégica con la gestión del capital humano, mediante un modelo estructurado de indicadores financieros y de talento humano, mejora significativamente el desempeño financiero y la competitividad organizacional.

H1a: Existe una relación positiva entre la inversión en capacitación del capital humano y los indicadores de productividad organizacional.

H1b: La disponibilidad de indicadores integrados de capital humano y desempeño financiero fortalece la calidad de la toma de decisiones estratégicas.

H1c: Las organizaciones que integran métricas de capital humano en sus sistemas de gestión estratégica exhiben mejor desempeño ESG y, consecuentemente, mejor desempeño financiero, en línea con lo documentado por Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024).

Objetivos

Objetivo general: desarrollar un modelo de integración entre la contabilidad estratégica y la gestión del talento humano (MICECH) que permita medir el impacto financiero del capital humano en la productividad, rentabilidad y sostenibilidad organizacional.

Objetivos específicos: (1) analizar la evolución de la contabilidad hacia la medición de activos intangibles, con énfasis en el capital humano; (2) explicar el fundamento teórico del

capital humano como generador de valor económico organizacional; (3) relacionar indicadores financieros tradicionales con indicadores de gestión del talento humano; (4) diseñar el modelo conceptual MICECH de integración entre contabilidad y recursos humanos; (5) analizar el papel de la digitalización y la inteligencia artificial como habilitadores de esta integración; y (6) identificar beneficios diferenciados de la aplicación de MICECH en organizaciones públicas y privadas.

Tipo y diseño de estudio

El presente trabajo es un estudio de enfoque cualitativo, de tipo documental-propositivo, orientado al diseño de un modelo conceptual. No se trata de una investigación empírica primaria con recolección de datos de campo, sino de un ejercicio de síntesis teórica y triangulación conceptual que culmina en una propuesta de modelo (MICECH) susceptible de validación empírica en estudios posteriores. Por tratarse de un artículo conceptual y no de una revisión sistemática exhaustiva con fines de metaanálisis, los principios de la declaración PRISMA 2020 (Page et al., 2021) se adoptan como marco de transparencia y trazabilidad metodológica —y no como un protocolo de conteo cuantitativo completo—, práctica reconocida en la literatura de modelos conceptuales en ciencias administrativas.

Estrategia de búsqueda bibliográfica

La identificación de literatura se realizó entre enero y julio de 2026 en las bases de datos Scopus, Web of Science, SciELO, Redalyc, Nature Portfolio, SAGE Journals y Elsevier/ScienceDirect, complementada con los repositorios institucionales de la IFRS Foundation y el ISSB para la evidencia normativa. Las cadenas de búsqueda combinaron los términos (en español e inglés) “contabilidad estratégica”, “capital humano”, “gestión del talento”, “desempeño financiero”, “Balanced Scorecard”, “capital intelectual”, “ESG” y “Human Resource Accounting”, empleando los operadores booleanos AND/OR y truncamientos según la sintaxis de cada base.

Criterios de inclusión y exclusión

Se incluyeron: (a) artículos publicados entre 2021 y 2026 en revistas arbitradas indexadas, con excepción de las obras teóricas fundacionales (Becker, 1964; Barney, 1991; Kaplan & Norton, 1992) incorporadas por su valor seminal; (b) publicaciones con DOI verificable o URL institucional activa; (c) estudios que abordaran al menos dos de las siguientes dimensiones: contabilidad estratégica, capital humano, desempeño financiero o ESG. Se excluyeron: (a) fuentes sin verificación de autoría o filiación institucional; (b) publicaciones sin relación directa con el objeto de estudio tras la lectura del resumen; (c) literatura gris no arbitrada, salvo comunicados oficiales de organismos normativos (IASB, ISSB) citados como evidencia regulatoria y no empírica. Dado el carácter propositivo del estudio, no se generó un diagrama de flujo PRISMA con conteos exhaustivos de registros; esta limitación se reconoce en el apartado correspondiente y se recomienda su subsanación en investigaciones futuras.

Procedimiento de construcción del modelo y triangulación teórica

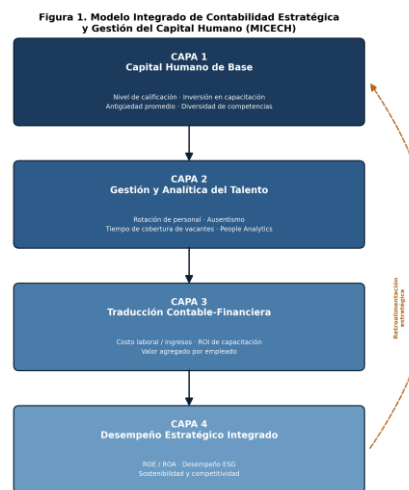
El modelo MICECH se construyó mediante triangulación teórica, integrando la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), la Teoría de Recursos y Capacidades (Barney, 1991) y la lógica de relaciones causales del Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1992), complementada con evidencia empírica reciente sobre la relación capital humano-ESG-desempeño financiero (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024) y con marcos operativos de medición del capital humano y del retorno de la capacitación (Becker et al., 2001; Phillips, 2003). La triangulación se desarrolló en tres etapas: (1) identificación de constructos comunes entre las tres teorías fundantes (inversión, recurso estratégico y relación causal medible); (2) contraste de dichos constructos con la evidencia empírica cuantitativa disponible (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024; Jun & Eckardt, 2025); y (3) síntesis operativa en un modelo de cuatro capas secuenciales, descrito en la sección de Resultados.

RESULTADOS

El Modelo Integrado de Contabilidad Estratégica y Gestión del Capital Humano (MICECH) se define como un marco conceptual de cuatro capas que articula la información contable-financiera con los indicadores de gestión del talento humano, mediante relaciones causales explícitas, con el propósito de generar información estratégica para la toma de decisiones organizacionales.

Figura 1

Modelo Integrado de Contabilidad Estratégica y Gestión del Capital Humano (MICECH)



Fuente: elaboración propia.

Componentes del modelo (cuatro capas)

Capa 1 — Capital Humano de Base (inputs): nivel de calificación de la fuerza laboral, inversión en capacitación por empleado, antigüedad promedio, diversidad de competencias.

Fundamento teórico: Teoría del Capital Humano (Becker, 1964).

Capa 2 — Gestión y Analítica del Talento (procesos): tasa de rotación de personal, tasa de ausentismo, tiempo de cobertura de vacantes, resultados de evaluaciones de desempeño, uso de herramientas de People Analytics. Fundamento teórico: evidencia sobre el vínculo

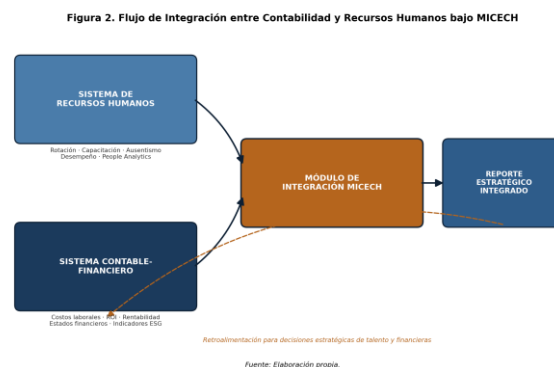
capacitación-rotación (Jun & Eckardt, 2025) y marcos de analítica de recursos humanos (Shiferaw & Birbirs, 2025).

Capa 3 — Traducción Contable-Financiera (conversión): costo laboral total como porcentaje de ingresos, retorno de la inversión en capacitación (ROI de capacitación, operacionalizable mediante la metodología de Phillips, 2003), valor agregado por empleado (VAE), productividad marginal del capital humano. Fundamento teórico: Resource-Based View (Barney, 1991) y modelos de HR Scorecard (Becker et al., 2001).

Capa 4 — Desempeño Estratégico Integrado (outputs): rentabilidad (ROE, ROA), desempeño ESG, sostenibilidad financiera de largo plazo, competitividad organizacional. Fundamento teórico: Cai et al. (2024); Jorgji et al. (2024); Zheng et al. (2025).

Figura 2

Flujo de Integración entre Contabilidad y Recursos Humanos bajo MICECH



Fuente: elaboración propia.

Relaciones entre variables (lógica causal del modelo)

La lógica de MICECH sigue una cadena de valor secuencial: Capa 1 → Capa 2 → Capa 3 → Capa 4, en la que las inversiones en capital humano se gestionan y monitorean mediante analítica de talento; estos resultados se traducen a lenguaje contable-financiero mediante indicadores de costo-beneficio; y dicha traducción retroalimenta el desempeño estratégico integrado de la organización, el cual a su vez orienta nuevas decisiones de inversión en capital

humano, cerrando el ciclo. A diferencia del Balanced Scorecard original —cuyas relaciones causales entre perspectivas han sido cuestionadas por falta de validación empírica sistemática (Nørreklit, 2000)—, MICECH ancla su cadena Capa 3 → Capa 4 en evidencia cuantitativa reciente (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024), aunque dicha evidencia proviene mayoritariamente del mercado estadounidense, por lo que su generalización a otros contextos permanece como hipótesis de trabajo.

Figura 3

Mapa Estratégico de Creación de Valor mediante el Capital Humano (enfoque MICECH)



Fuente: elaboración propia, adaptado del enfoque de perspectivas del Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1992).

Utilidad práctica y aplicaciones empresariales

MICECH permite a los tomadores de decisiones: (a) justificar presupuestos de capacitación con métricas de ROI; (b) anticipar el impacto financiero de la rotación de personal; (c) reportar de manera estructurada el desempeño del capital humano ante juntas directivas, inversionistas y organismos reguladores en un contexto de creciente exigencia de reporte ESG e IFRS S1 (IFRS Foundation, 2023); y (d) contar con un puente metodológico entre los departamentos de Contabilidad/Finanzas y de Recursos Humanos. Sus aplicaciones

potenciales incluyen empresas medianas y grandes en proceso de formalización de reporte

ESG, instituciones públicas, firmas de auditoría y consultoría, y programas universitarios de contabilidad gerencial.

Tabla 1.

Comparación entre contabilidad tradicional y contabilidad estratégica

Criterio	Contabilidad tradicional	Contabilidad estratégica
Enfoque temporal	Retrospectivo, histórico	Prospectivo, orientado a decisiones futuras
Objeto de medición	Activos tangibles y transacciones	Activos tangibles e intangibles (capital humano incluido)
Usuario principal	Cumplimiento fiscal y regulatorio	Alta dirección y planeación estratégica
Tratamiento del capital humano	Gasto operativo (salarios, capacitación)	Inversión con retorno esperado medible
Horizonte de análisis	Periodo contable (mensual/anual)	Multianual, vinculado a ventaja competitiva
Marco normativo de referencia	NIC/NIIF tradicionales	NIC 38 en revisión (IASB, 2024) + IFRS S1 / reporte ESG

Fuente: elaboración propia, con base en IFRS Foundation (2024) y Barney (1991).

Tabla 2.

Indicadores financieros relacionados con la gestión del capital humano

Indicador financiero	Indicador de capital humano asociado	Relación esperada
ROE / ROA	Productividad por empleado	Positiva
Costo laboral / ingresos totales	Rotación de personal	Negativa
Margen operativo	Ausentismo laboral	Negativa
Valor Agregado por Empleado (VAE)	Nivel de calificación y capacitación	Positiva
ROI de capacitación	Inversión en formación por empleado	Positiva
Desempeño ESG (score)	Diversidad, equidad, beneficios	Positiva

Fuente: elaboración propia, con base en Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024).

Tabla 3.

Beneficios organizacionales de integrar Contabilidad y Recursos Humanos bajo MICECH

Ámbito	Beneficio
Estratégico	Alineación entre decisiones de talento y objetivos financieros de la organización
Financiero	Justificación cuantitativa del presupuesto de capacitación mediante ROI
Reporte y transparencia	Mejor preparación para exigencias de reporte ESG e IFRS S1 ante inversionistas y reguladores
Operativo	Anticipación del impacto financiero de la rotación y el ausentismo
Gobierno corporativo	Información integrada para la junta directiva y comités de auditoría
Académico-pedagógico	Puente conceptual entre las disciplinas contable y de gestión del talento

Fuente: elaboración propia.

Tabla 4.

Componentes del Modelo MICECH: capas, variables y fundamento teórico

Capa	Variables clave	Fundamento teórico
1. Capital Humano de Base	Calificación, capacitación, antigüedad, diversidad	Becker (1964)
2. Gestión y Analítica del Talento	Rotación, ausentismo, cobertura de vacantes, People Analytics	Jun & Eckardt (2025); Shiferaw & Birbirs (2025)
3. Traducción Contable-Financiera	Costo laboral/ingresos, ROI de capacitación, VAE	Barney (1991); Phillips (2003); Becker et al. (2001)
4. Desempeño Estratégico Integrado	ROE/ROA, desempeño ESG, sostenibilidad	Kaplan & Norton (1992); Cai et al. (2024); Jorgji et al. (2024)

Fuente: elaboración propia.

Hallazgos teóricos proyectados

Dado el carácter conceptual-propositivo del estudio, los “resultados” corresponden a proposiciones teóricas derivadas de MICECH, a validar empíricamente en investigaciones posteriores: (1) las organizaciones que implementen indicadores de Capa 3 mostrarán mayor capacidad de justificar presupuestos de talento, en línea con la revisión normativa del IASB

(2024); (2) la relación entre capital humano y desempeño financiero, documentada en Estados Unidos (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024), es teóricamente extrapolable —aunque no automáticamente generalizable— a organizaciones latinoamericanas; y (3) la ausencia de consenso sobre capacitación-rotación (Jun & Eckardt, 2025) sugiere que el módulo de integración debe ser paramétrico y ajustable por sector. Estas proyecciones no constituyen resultados de un estudio empírico primario.

DISCUSIÓN

MICECH frente a los marcos teóricos fundantes

MICECH se distingue de sus tres referentes teóricos en aspectos operativos concretos. Frente a la Teoría del Capital Humano (Becker, 1964), que funda conceptualmente la inversión en las personas sin proponer mecanismos de medición contable-financiera, MICECH aporta indicadores auditables (ROI de capacitación, VAE, costo laboral/ingresos) que la operacionalizan dentro de los estados financieros. Frente a la RBV (Barney, 1991), MICECH traduce los criterios VRIN en variables medibles de Capa 1 y Capa 2, superando la naturaleza predominantemente cualitativa con la que suele aplicarse en estudios de capital humano. Frente al Balanced Scorecard (Kaplan & Norton, 1992), MICECH conserva la lógica causal entre perspectivas no financieras y financieras, pero responde a la crítica más influyente sobre dicho supuesto —la falta de validación empírica de las relaciones causa-efecto (Nørreklit, 2000; Hoque, 2014; Kumar et al., 2024)— ancorando la relación Capa 3 → Capa 4 en evidencia cuantitativa reciente de gran escala (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024), en lugar de asumirla por diseño conceptual (Madsen, 2025; Tawse & Tabesh, 2022).

En comparación con Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024), cuyos hallazgos constituyen el sustento empírico más directo de la Capa 4 de MICECH, el aporte del presente modelo no es replicar dichos estudios, sino trasladar su hallazgo estadístico —la cadena capital humano →

ESG → desempeño financiero— a un lenguaje contable operativo, aplicable por organizaciones que no cotizan en el S&P 500 ni cuentan con departamentos de analítica avanzada. Frente a Jun y Eckardt (2025), cuya revisión documenta la persistente ambigüedad de la relación capacitación-rotación, MICECH no asume una relación fija entre estas variables, sino que las incorpora en la Capa 2 como parámetros ajustables por sector, lo que constituye una respuesta metodológica directa a dicha ambigüedad en lugar de una simplificación de ella.

Síntesis comparativa internacional

Nota de transparencia metodológica: la búsqueda realizada para este artículo permitió identificar evidencia empírica académica verificable con distinto nivel de profundidad según el país. Se reporta a continuación únicamente lo que pudo confirmarse; donde la evidencia firme-específica no fue localizada, se indica explícitamente en lugar de inferirla.

Estados Unidos es el país con evidencia empírica más robusta y directamente relevante para MICECH: los estudios de panel de Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024), ambos con muestras de empresas del S&P 500, confirman estadísticamente la cadena causal capital humano → desempeño ESG → desempeño financiero que MICECH busca operacionalizar contablemente. En el marco normativo internacional del IASB e ISSB —de aplicación en más de 140 jurisdicciones—, la revisión activa de la NIC 38 y la publicación de la IFRS S1 confirman que el problema de reconocimiento contable de intangibles y capital humano es reconocido a nivel normativo global (IFRS Foundation, 2023, 2024; ICAEW, 2024).

En Chile, Galleguillos Cortés y Silva Munar (2021) investigaron 57 universidades y encontraron que el capital humano, junto con el capital estructural y relacional, contribuye de forma parcialmente significativa al desempeño financiero institucional. En Venezuela, Bravo Martínez y Sánchez Gómez (2022) documentaron una relación positiva entre capital intelectual y desempeño en el sector bancario. En Colombia, Correa-Mejía et al. (2024) hallaron una relación entre criterios ESG y el costo de capital en empresas del Dow Jones Sustainability

Index, evidencia adyacente que refuerza —sin sustituir— la necesidad de un modelo contable específico para capital humano. Para Brasil, México, España y Canadá no se identificaron estudios empíricos firmes-específicos que integren explícitamente contabilidad estratégica y capital humano dentro de los parámetros de esta revisión; esta ausencia confirma la brecha geográfica formalizada en el marco teórico y refuerza la pertinencia de MICECH como aporte original para la región.

Tabla 5.

Síntesis comparativa internacional de evidencia empírica

País/región	Evidencia empírica verificada	Relevancia para MICECH
Estados Unidos	Sólida (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024)	Valida la cadena causal central del modelo
Marco IASB/ISSB (aplicación NIIF)	Normativa, no empírica de firma	Confirma la brecha normativa que MICECH aborda
Chile	Empírica, sector educación superior	Evidencia parcial de la relación capital humano-desempeño financiero
Venezuela	Empírica, sector bancario (capital intelectual)	Evidencia adyacente de capital intelectual en Latam
Colombia	Adyacente (ESG y costo de capital)	No evidencia empresarial directa sobre capital humano
Brasil, México, España, Canadá	No identificada en esta revisión	Brecha explícita

Fuente: elaboración propia.

Implicaciones prácticas

Para la alta dirección: MICECH ofrece un lenguaje común entre los departamentos financiero y de talento humano, facilitando decisiones de capacitación basadas en ROI proyectado. Para los organismos reguladores en Panamá y la región: puede servir como insumo técnico ante la adaptación de guías locales frente a la NIC 38 y la IFRS S1. Para las firmas de auditoría y consultoría: abre una línea de servicios de valoración de capital humano,

relevante ante la exigencia de reporte ESG y la adaptación de la profesión contable panameña a la IA (Soto Herrera, 2025). Para la academia latinoamericana: dado que la brecha empírica regional es la más pronunciada, este estudio invita a réplicas del diseño de Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024) con muestras colombianas, brasileñas, mexicanas y panameñas.

Limitaciones del estudio

(1) Naturaleza conceptual del estudio: MICECH es un modelo propositivo, no validado aún con datos primarios. (2) Asimetría geográfica de la evidencia de base, concentrada en el S&P 500; su extrapolación a Latinoamérica debe tratarse como hipótesis a probar. (3) Ausencia de literatura empírica firme-específica para Brasil, México, España y Canadá dentro de esta revisión. (4) Dependencia de fuentes en revisión normativa activa (NIC 38 e ISSB, ambas en curso). (5) No inclusión de variables macroeconómicas de contexto (inflación, informalidad laboral, marco regulatorio de cada país). (6) La búsqueda bibliográfica no constituyó una revisión sistemática cuantitativa con diagrama PRISMA completo, por lo que no se reportan conteos exhaustivos de registros.

Futuras líneas de investigación

(1) Validación empírica cuantitativa de MICECH mediante estudios de caso o encuestas en empresas panameñas y centroamericanas. (2) Réplica metodológica de Cai et al. (2024) y Jorgji et al. (2024) con muestras de Colombia, Brasil, México y Chile. (3) Desarrollo de un instrumento de medición estandarizado para las variables de Capa 3 que permita comparabilidad interempresarial. (4) Estudio del efecto moderador de la informalidad laboral y el marco regulatorio local. (5) Revisión sistemática cuantitativa con diagrama PRISMA completo sobre contabilidad del capital humano en América Latina.

CONCLUSIONES

La contabilidad estratégica se encuentra en un proceso activo de transformación normativa —evidenciado por la revisión de la NIC 38 iniciada por el IASB en 2024 y el proyecto de investigación sobre capital humano del ISSB— que crea una ventana de oportunidad para modelos que integren el capital humano como activo estratégico medible.

El capital humano cumple los criterios teóricos (VRIN) de un recurso generador de ventaja competitiva sostenible (Barney, 1991), y la evidencia empírica disponible en el mercado estadounidense confirma su asociación positiva con el desempeño ESG y financiero (Cai et al., 2024; Jorgji et al., 2024).

El modelo MICECH, estructurado en cuatro capas causalmente conectadas, ofrece una respuesta operativa y auditable a la brecha identificada entre los sistemas de gestión de talento y los sistemas contable-financieros, y responde de manera explícita a las críticas metodológicas históricamente dirigidas al Balanced Scorecard (Nørreklit, 2000) al anclar sus relaciones causales en evidencia empírica reciente.

La evidencia empírica latinoamericana sobre esta integración es escasa y desigual entre países —con Chile, Venezuela y Colombia como excepciones parciales—, lo que confirma la pertinencia y originalidad de un modelo desarrollado explícitamente desde y para la región.

Declaración de conflicto de interés

Las autoras declaran no tener ningún conflicto de interés relacionado con esta investigación.

Declaración de contribución a la autoría

Esta sección se completa siguiendo la taxonomía CRediT (<https://credit.niso.org/>; Brand et al., 2015). La distribución de roles que se presenta a continuación es una propuesta editorial basada en la información disponible sobre la participación disciplinar de cada autora

(contabilidad vs. recursos humanos); las autoras deben revisarla, ajustarla y confirmarla antes del envío, ya que solo ellas pueden certificar con exactitud quién realizó cada tarea.

Jovana Ellis de Grimes: conceptualización, metodología, análisis formal, administración del proyecto, supervisión, redacción del borrador original, redacción — revisión y edición.

Ariadna Yanis: investigación, curación de datos, validación, redacción — revisión y edición.

Catalina Núñez: investigación, curación de datos, visualización, redacción — revisión y edición.

Declaración de uso de inteligencia artificial

Las autoras declaran que utilizaron herramientas de inteligencia artificial como apoyo en la revisión editorial, metodológica y de estilo de este artículo —incluyendo la búsqueda y verificación de referencias académicas, el fortalecimiento de la redacción académica y la adecuación a los requisitos editoriales de la revista—. Esta herramienta no sustituyó el proceso intelectual de diseño del modelo MICECH, sus hipótesis, objetivos ni la interpretación de los resultados, los cuales son producto del trabajo intelectual propio de las autoras. Tras las revisiones correspondientes con herramientas de detección de similitud, las autoras manifiestan y reconocen que el contenido conceptual de este trabajo es original y no ha sido escrito ni publicado previamente en ninguna plataforma electrónica o de inteligencia artificial.

REFERENCIAS

- Barney, J. B. (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., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business School Press.
- Becker, G. S. (1964). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education*. National Bureau of Economic Research / Columbia University Press.
- Boedker, C., Guthrie, J., & Cuganesan, S. (2005). An integrated framework for visualising intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, 6(4), 510–527.
- Bontis, N. (2002). *National intellectual capital index: Intellectual capital development in the Arab region*. Institute for Intellectual Capital Research.
- Brand, A., Allen, L., Altman, M., Hlava, M., & Scott, J. (2015). Beyond authorship: Attribution, contribution, collaboration, and credit. *Learned Publishing*, 28(2), 151–155. <https://doi.org/10.1087/20150211>
- Bravo Martinez, A. O., & Sánchez Gómez, J. E. (2022). Capital intelectual para el desempeño organizacional y la competitividad. *Revista Venezolana de Gerencia*, 27(7), 150–166. <https://doi.org/10.52080/rvgluz.27.7.11>
- Cai, X., Xiang, H., Neskrodieva, I., & Durmanov, A. (2024). Interrelation between human capital management and ESG engagement: evidence from S&P 500 firms. *Humanities and Social Sciences Communications*, 11, Article 1654. <https://doi.org/10.1057/s41599-024-04189-6>
- Correa-Mejía, D. A., Ocampo del Rio, C., & Correa-García, J. A. (2024). Relación entre criterios ESG y el costo de capital en empresas latinoamericanas pertenecientes a los Dow Jones Sustainability Index. *Revista Universidad y Empresa*, 27(48), 1–33. <https://doi.org/10.12804/revistas.urosario.edu.co/empresa/a.14241>

- Del Gesso, C., & Lodhi, R. N. (2025). Theories underlying environmental, social and governance (ESG) disclosure: A systematic review of accounting studies. *Journal of Accounting Literature*, 47(2), 433–461. <https://doi.org/10.1108/JAL-08-2023-0143>
- Galleguillos Cortés, C., & Silva Munar, J. L. (2021). Incidencia del capital intelectual en el desempeño financiero de las universidades chilenas para el período 2014 al 2018. *Ingeniare. Revista Chilena de Ingeniería*, 29(3), 450–461.
- Hoque, Z. (2014). 20 years of studies on the Balanced Scorecard: Trends, accomplishments, gaps and opportunities for future research. *The British Accounting Review*, 46(1), 33–59. <https://doi.org/10.1016/j.bar.2013.10.003>
- ICAEW. (2024, mayo). ISSB to assess nature and human capital risks and opportunities. <https://www.icaew.com/insights/viewpoints-on-the-news/2024/may-2024/issb-to-assess-nature-and-human-capital-risks-and-opportunities>
- IFRS Foundation. (2023). IFRS S1 General Requirements for Disclosure of Sustainability-related Financial Information. IFRS Foundation.
- IFRS Foundation. (2024, 23 de abril). IASB launches comprehensive review of accounting for intangibles. <https://www.ifrs.org/news-and-events/news/2024/04/iasb-launches-comprehensive-review-accounting-for-intangibles/>
- Ittner, C. D., & Larcker, D. F. (2003). Coming up short on nonfinancial performance measurement. *Harvard Business Review*, 81(11), 88–95.
- Jorgji, S., Teta, J., Mousa, S., Ponkratov, V., Elyakova, I., Vatutina, L., Pozdnyaev, A., Chernysheva, T., Romanenko, E., & Kosov, M. (2024). Sustainable human capital management, ESG, and firm performance: Moderating role of ESG disclosure. *Journal of Human, Earth, and Future*, 5(2), 260–278. <https://doi.org/10.28991/HEF-2024-05-02-08>
- Jun, M., & Eckardt, R. (2025). Training and employee turnover: A social exchange perspective. *Group & Organization Management*. <https://doi.org/10.1177/23409444231184482>

- Kaplan, R. S. (1984). Yesterday's accounting undermines production. *Harvard Business Review*, 62(4), 95–101.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1992). The balanced scorecard—Measures that drive performance. *Harvard Business Review*, 70(1), 71–79.
- Kumar, S., Lim, W. M., Sureka, R., Jabbour, C. J. C., & Bamel, U. (2024). Balanced scorecard: Trends, developments, and future directions. *Review of Managerial Science*, 18, 2397–2439. <https://doi.org/10.1007/s11846-023-00700-6>
- Madsen, D. Ø. (2025). Balanced scorecard: History, implementation, and impact. *Encyclopedia*, 5(1), Article 39. <https://doi.org/10.3390/encyclopedia5010039>
- Nørreklit, H. (2000). The balance on the balanced scorecard: A critical analysis of some of its assumptions. *Management Accounting Research*, 11(1), 65–88. <https://doi.org/10.1006/mare.1999.0121>
- Ozkan, N., & Zeytinoglu, E. (2024). Intellectual capital and asset quality: A nonlinear investigation in the Turkish banking sector. *Borsa Istanbul Review*, 24(3), 592–606. <https://doi.org/10.1016/j.bir.2024.03.005>
- Page, M. J., McKenzie, J. E., Bossuyt, P. M., Boutron, I., Hoffmann, T. C., Mulrow, C. D., Shamseer, L., Tetzlaff, J. M., Akl, E. A., Brennan, S. E., Chou, R., Glanville, J., Grimshaw, J. M., Hróbjartsson, A., Lalu, M. M., Li, T., Loder, E. W., Mayo-Wilson, E., McDonald, S., ... Moher, D. (2021). The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. *BMJ*, 372, Article n71. <https://doi.org/10.1136/bmj.n71>
- Pedro, E., Leitão, J., & Alves, H. (2018). Back to the future of intellectual capital research: A systematic literature review. *Management Decision*, 56(11), 2502–2583. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0807>
- Phillips, J. J. (2003). *Return on investment in training and performance improvement programs* (2nd ed.). Butterworth-Heinemann.

- Shiferaw, R. M., & Birbirs, Z. A. (2025). Digital technology and human resource practices: A systematic literature review. *Heliyon*, 11(2), Article e41946.
<https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2025.e41946>
- Soto Herrera, C. (2025). El futuro del profesional contable: ¿Cómo prepararse para convivir con la Inteligencia Artificial? *Revista Académica Institucional*, 7(2), 112–123.
<https://doi.org/10.64183/96hfkg55>
- Tawse, A., & Tabesh, P. (2022). Thirty years with the balanced scorecard: What we have learned. *Business Horizons*, 66(1), 123–132.
<https://doi.org/10.1016/j.bushor.2022.03.005>
- Zheng, C., Khan, M. A. M., Rahman, M. M., Moudud-Ul-Huq, S., & Rahman, M. S. (2025). ESG performance and financial stability: A bibliometric and meta-analysis. *SAGE Open*, 15(4).
<https://doi.org/10.1177/21582440251381772>