El talento humano como activo estratégico: una lectura desde la contabilidad financiera y la gestión organizacional en empresas contemporáneas de Panamá

Human Talent as a Strategic Asset: A Perspective from Financial Accounting and Organizational Management in Contemporary Companies in Panama

Bella Cubilla[1], Yamilca Ortiz[2], Manuel Mendoza[3], Eugenia Reseda[4], Eyline López[5], Jonathan Yepes[6]

[1]Universidad de Panamá, bellacubilla@gmail.com, https://orcid.org/0009-0003-8465-2400, Panamá
[2]Universidad de Panamá, yamilcaortiz@yahoo.com.ar, https://orcid.org/0009-0000-0180-7226, Panamá
[3]Universidad de Panamá, manuel.mendoza@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0004-8875-2545, Panamá
[4]Universidad de Panamá, eugenia.reseda@up.ac.pa, https://orcid.org /0009-0002-2984-1498, Panamá
[5]Universidad de Panamá, eyline.lopez@up.ac.pa, https://orcid.org/ 0000-0003-1157-4918, Panamá
[6]Universidad de Panamá, jonathan.yepes@up.ac.pa, https://orcid.org/0009-0000-4213-7732, Panamá

Información del Artículo

Trazabilidad:

Recibido 29-04-2026
Revisado 30-04-2026
Aceptado 30-06-2026

Palabras Clave:

Talento humano
Activo estratégico
Contabilidad financiera
Gestión organizacional
Panamá

RESUMEN

El talento humano constituye uno de los principales factores de creación de valor en las organizaciones contemporáneas; sin embargo, su tratamiento dentro de la contabilidad financiera continúa siendo limitado, al registrarse principalmente como gasto laboral y no como activo estratégico generador de beneficios económicos futuros. El problema central radica en la brecha existente entre el valor económico que aportan las capacidades, conocimientos y competencias del personal y su representación formal en los estados financieros. El objetivo del artículo es analizar el talento humano como activo estratégico desde la perspectiva de la contabilidad financiera y la gestión organizacional en empresas contemporáneas de Panamá. Metodológicamente, se propone un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-explicativo, con diseño no experimental y transversal, aplicado a organizaciones panameñas de sectores intensivos en servicios, comercio, logística y finanzas. Los resultados esperados sugieren que una gestión estratégica del talento humano se asocia positivamente con mayor productividad, eficiencia operativa, rentabilidad y generación de valor empresarial. El aporte del estudio consiste en integrar la visión contable-financiera con la gestión organizacional, proponiendo un modelo analítico que permite interpretar el talento humano como recurso estratégico clave para la sostenibilidad y competitividad empresarial.

Keywords:

Human talent
Strategic asset
Financial accounting
Organizational management
Panama

ABSTRACT

Human talent is one of the main drivers of value creation in contemporary organizations; however, its treatment within financial accounting remains limited, as it is mainly recorded as labor expense rather than as a strategic asset capable of generating future economic benefits. The central problem lies in the gap between the economic value contributed by employees' capabilities, knowledge, and competencies and their formal representation in financial statements. The objective of this article is to analyze human talent as a strategic asset from the perspective of financial accounting and organizational management in contemporary companies in Panama. Methodologically, a quantitative approach is proposed, with a correlational-explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional design, applied to Panamanian organizations in service-intensive, commercial, logistics, and financial sectors. The expected results suggest that strategic human talent management is positively associated with higher productivity, operational efficiency, profitability, and business value creation. The contribution of the

study lies in integrating the financial accounting perspective with organizational management, proposing an analytical model that interprets human talent as a key strategic resource for business sustainability and competitiveness.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, la economía mundial ha experimentado una transformación significativa impulsada por la globalización, la digitalización, la automatización de procesos y la creciente importancia de los activos intangibles como fuentes de generación de valor. En este nuevo contexto competitivo, el conocimiento, la innovación, las capacidades organizacionales y el talento humano han adquirido una relevancia estratégica superior a la de muchos activos físicos tradicionales. Diversos estudios sostienen que una parte sustancial del valor de mercado de las organizaciones modernas proviene de recursos intangibles que no siempre son reconocidos adecuadamente por los sistemas contables convencionales (Lev, 2018).

La transición desde economías basadas en activos tangibles hacia economías fundamentadas en el conocimiento ha modificado profundamente la forma en que las organizaciones generan ventajas competitivas sostenibles. En este escenario, el talento humano emerge como un elemento central para la creación de valor, la innovación, la productividad y la sostenibilidad empresarial. Según Edvinsson y Malone (1997), el capital humano constituye uno de los componentes esenciales del capital intelectual, debido a que concentra conocimientos, experiencias, habilidades y competencias que impulsan el desempeño organizacional.

Desde la perspectiva de la gestión organizacional, el talento humano ha dejado de ser considerado exclusivamente como un recurso operativo para convertirse en un activo estratégico capaz de influir directamente sobre los resultados financieros y la competitividad empresarial. Collings, Mellahi y Cascio (2019) sostienen que las organizaciones que desarrollan mecanismos efectivos de atracción, desarrollo y retención del talento logran mayores niveles de desempeño organizacional y ventajas competitivas sostenibles.

En el ámbito internacional, la literatura especializada reconoce que las capacidades humanas constituyen uno de los principales factores explicativos de las diferencias de desempeño entre organizaciones pertenecientes a un mismo sector económico. La Teoría de Recursos y Capacidades plantea que las ventajas competitivas sostenibles surgen cuando las organizaciones poseen recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y adecuadamente organizados (Barney, 1991). Dentro de dichos recursos, el talento humano ocupa una posición privilegiada debido a su capacidad para generar innovación, aprendizaje organizacional y creación de valor.

A pesar de esta creciente relevancia estratégica, la contabilidad financiera continúa enfrentando importantes limitaciones para representar adecuadamente el valor económico generado por el talento humano. Las Normas Internacionales de Información Financiera (NIIF) establecen criterios estrictos para el reconocimiento de activos, exigiendo identificabilidad, control y beneficios económicos futuros medibles (IASB, 2023). Como consecuencia, la mayoría de las inversiones realizadas en contratación, formación, desarrollo y retención del talento humano son registradas como gastos del período, sin reflejar plenamente su potencial para generar beneficios económicos futuros.

Esta situación genera una aparente contradicción entre la realidad económica y la representación contable de las organizaciones. Mientras la gestión estratégica reconoce al talento humano como una fuente fundamental de creación de valor, la contabilidad financiera tradicional continúa registrando gran parte de las inversiones asociadas al capital humano como gastos operativos. Lev (2018) argumenta que esta discrepancia constituye una de las principales limitaciones de los sistemas contables contemporáneos, especialmente en organizaciones intensivas en conocimiento.

En América Latina, el debate sobre la valoración económica del talento humano ha adquirido una importancia creciente debido a la necesidad de incrementar la productividad, fortalecer la competitividad y promover procesos sostenibles de crecimiento económico. Organismos internacionales como la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE, 2023) y la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) destacan que el fortalecimiento del capital humano constituye uno de los principales mecanismos para mejorar la competitividad empresarial y el desarrollo económico regional.

En Panamá, esta temática adquiere especial relevancia debido a la estructura productiva del país, caracterizada por una fuerte participación de actividades intensivas en servicios, logística, transporte, banca, comercio internacional y gestión portuaria. Estas actividades dependen considerablemente de personal altamente calificado para mantener estándares de eficiencia, innovación y competitividad internacional.

El crecimiento sostenido del sector logístico, financiero y comercial panameño ha incrementado la demanda de talento especializado, generando nuevos desafíos relacionados con formación, desarrollo de competencias, retención de personal y gestión del conocimiento. Sin embargo, a pesar de la importancia estratégica del capital humano para estos sectores, persisten limitaciones significativas para cuantificar y reflejar adecuadamente su contribución económica dentro de los sistemas de información financiera.

La evidencia científica disponible muestra que las organizaciones que gestionan estratégicamente su talento humano tienden a obtener mejores resultados financieros, mayores niveles de productividad y una capacidad superior para generar innovación (Crook et al., 2011; Delery & Roumpi, 2017). No obstante, los estudios que integran simultáneamente la perspectiva de recursos humanos, gestión organizacional y contabilidad financiera continúan siendo relativamente escasos, especialmente en economías emergentes como Panamá.

La brecha científica identificada radica en la limitada evidencia empírica que permita comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen sobre los indicadores financieros empresariales y cómo dichas contribuciones podrían interpretarse desde una perspectiva contable más amplia. Asimismo, existe una insuficiente integración conceptual entre los enfoques tradicionales de contabilidad financiera y las teorías contemporáneas relacionadas con capital humano, capital intelectual y gestión estratégica.

La presente investigación se justifica desde diversas perspectivas. Desde el ámbito teórico, contribuye a fortalecer el diálogo interdisciplinario entre la contabilidad financiera y la gestión organizacional, integrando conceptos provenientes de la Teoría del Capital Humano, la Teoría de Recursos y Capacidades y la Teoría del Capital Intelectual. Desde la perspectiva metodológica, propone un modelo analítico orientado a evaluar empíricamente la relación entre gestión del talento humano y desempeño financiero. Desde el punto de vista práctico, proporciona evidencia útil para directivos, contadores, auditores, inversionistas y responsables de recursos humanos interesados en comprender el papel estratégico del talento humano dentro de las organizaciones contemporáneas.

Además, los resultados podrán contribuir a la formulación de políticas organizacionales orientadas a fortalecer la inversión en capital humano, mejorar la competitividad empresarial y generar información más útil para la toma de decisiones estratégicas.

Problema de investigación

A pesar de que el talento humano es ampliamente reconocido como un factor determinante de la competitividad organizacional y la creación de valor empresarial, persisten limitaciones para comprender y cuantificar su contribución económica desde la perspectiva de la contabilidad financiera.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye la gestión del talento humano como activo estratégico sobre el desempeño organizacional y cuál es su interpretación desde la contabilidad financiera en las organizaciones contemporáneas de Panamá?

Objetivo general

Analizar el talento humano como activo estratégico desde la perspectiva de la contabilidad financiera y la gestión organizacional en empresas contemporáneas de Panamá.

Objetivos específicos

- Identificar los principales componentes del talento humano considerados estratégicos dentro de las organizaciones.
- Evaluar la relación entre la gestión del talento humano y el desempeño organizacional.
- Analizar la influencia del talento humano sobre indicadores financieros empresariales.
- Examinar las limitaciones de la contabilidad financiera para reflejar el valor económico del capital humano.
- Proponer un modelo conceptual que integre la gestión organizacional y la contabilidad financiera en la valoración estratégica del talento humano.

Hipótesis general

H1: La gestión estratégica del talento humano influye positiva y significativamente sobre el desempeño organizacional y los indicadores financieros de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

Hipótesis específicas

H1a: El desarrollo del talento humano influye positivamente en la productividad organizacional.

H1b: La gestión estratégica del talento humano influye positivamente en la rentabilidad empresarial.

H1c: La retención del talento humano contribuye significativamente a la generación de valor organizacional.
H1d: Las organizaciones con mayores niveles de inversión en capital humano presentan mejores indicadores financieros.
H1e: Existe una relación positiva entre gestión del talento humano y sostenibilidad competitiva empresarial.

Hipótesis nula
H0: La gestión estratégica del talento humano no influye significativamente sobre el desempeño organizacional ni sobre los indicadores financieros empresariales.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque metodológico
La investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, sustentado en el paradigma positivista, debido a que busca medir objetivamente la influencia del talento humano como activo estratégico sobre el desempeño organizacional y financiero de las empresas contemporáneas. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite analizar relaciones entre variables mediante procedimientos estadísticos y contrastar hipótesis formuladas previamente.
El estudio se orientó a determinar si las organizaciones que gestionan estratégicamente su talento humano presentan mejores niveles de productividad, rentabilidad y generación de valor económico.

Tipo de investigación
La investigación es de tipo aplicada porque pretende generar conocimiento útil para la toma de decisiones empresariales relacionadas con la gestión estratégica del talento humano y el desempeño financiero.
Asimismo, presenta un alcance correlacional-explicativo.
El componente correlacional busca identificar la intensidad de la relación entre las variables analizadas, mientras que el componente explicativo pretende determinar el efecto del talento humano sobre el desempeño organizacional y financiero.

Diseño de investigación
Se adoptó un diseño no experimental debido a que las variables fueron observadas en su contexto natural sin manipulación deliberada por parte del investigador.
Igualmente, la investigación presenta un diseño transversal o transeccional, dado que la información fue recopilada en un único momento temporal.
La estructura general del modelo de investigación puede expresarse como:
Ecuación 11. Modelo general de investigación
$Y = f(X)$
Donde:
Y = Desempeño organizacional y financiero
X = Talento humano como activo estratégico

Ámbito geográfico
La investigación se desarrolló en organizaciones ubicadas en las provincias de Panamá y Panamá Oeste.
Se incluyeron empresas pertenecientes a los siguientes sectores:

- Logística y transporte.
- Comercio.
- Servicios financieros.
- Manufactura.
- Servicios empresariales.

Estos sectores fueron seleccionados debido a su elevada dependencia del conocimiento, la productividad laboral y la especialización del talento humano.

Población
La población estuvo conformada por empresas medianas y grandes formalmente registradas en Panamá que cumplen con los siguientes criterios:

- Más de cinco años de operación.
- Disponibilidad de estados financieros auditados.
- Existencia de departamento de recursos humanos.

- Aplicación de procesos formales de gestión del talento.

Con base en registros empresariales y directorios económicos nacionales se estimó una población de:

Ecuación 12

N = 4,860 empresas

Donde:

N = población total.

Determinación de la muestra

El tamaño de la muestra fue calculado mediante la fórmula para poblaciones finitas propuesta por Hernández-Sampieri y Mendoza (2018).

Ecuación 13. Fórmula de población finita

$n = [N \times Z^2 \times p \times q] \div [e^2(N - 1) + Z^2 \times p \times q]$

Donde:

n = tamaño de muestra

N = población

Z = valor crítico

p = probabilidad de ocurrencia

q = probabilidad de no ocurrencia

e = error muestral

Parámetros utilizados

Ecuación 14

Z = 1.96

Nivel de confianza = 95%

Ecuación 15

p = 0.50

Ecuación 16

q = 0.50

Ecuación 17

e = 0.05

Sustitución matemática

Ecuación 18

$n = [4860 \times (1.96)^2 \times (0.50)(0.50)] \div [(0.05)^2(4860 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)]$

Ecuación 19

n = 356.11

Ecuación 20

$n \approx 356$

Por consiguiente:

Ecuación 21

n = 356 empresas

Técnica de muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado proporcional.

Tabla 1: Distribución de la muestra

Sector económico	**Frecuencia**
Comercio	107
Logística y transporte	90
Servicios empresariales	69
Servicios financieros	54
Manufactura	36
Total	**356**

Unidad de análisi
La unidad de análisis estuvo conformada por:

- Gerentes generales.
- Directores financieros.
- Gerentes de recursos humanos.
- Directores administrativos.

Cada participante representó una organización perteneciente a la muestra seleccionada.

Técnicas de recolección de información
Encuesta estructurada
Se diseñó un cuestionario orientado a medir las dimensiones relacionadas con la gestión estratégica del talento humano y el desempeño financiero.

Revisión documental
Se analizaron:

- Estados financieros.
- Informes de recursos humanos.
- Indicadores de productividad.
- Reportes de desempeño organizacional.
- Informes de sostenibilidad empresarial.

La triangulación de ambas técnicas permitió fortalecer la validez de los resultados obtenidos.

Instrumento de investigación
El cuestionario estuvo compuesto por 32 ítems distribuidos entre las variables estudiadas.
La medición se realizó mediante una escala Likert de cinco puntos.

Tabla 2: Escala de medición

Valor	Interpretación
1	Totalmente en desacuerdo
2	En desacuerdo
3	Neutral
4	De acuerdo
5	Totalmente de acuerdo

Variables e indicadores

Variable independiente
Talento humano como activo estratégico

Dimensión	Indicadores
Desarrollo de competencias	Capacitación
Gestión del conocimiento	Transferencia de conocimiento
Retención del talento	Permanencia laboral
Innovación humana	Generación de ideas
Desarrollo profesional	Crecimiento organizacional

Variable dependiente
Desempeño organizacional y financiero

Dimensión	Indicadores
Productividad	Producción por empleado
Rentabilidad	Beneficio económico

Dimensión	Indicadores
ROA	Rendimiento sobre activos
ROE	Rendimiento sobre patrimonio
Margen operativo	Utilidad operativa
Generación de valor	Valor agregado

Validación del instrumento
La validez de contenido fue determinada mediante el método de Lawshe (1975), modificado posteriormente por Tristán-López (2008).
Ecuación 22. Razón de Validez de Contenido
$CVR = (ne - N/2) \div (N/2)$
Donde:
CVR = Razón de Validez de Contenido
ne = número de expertos que consideran esencial el ítem
N = total de expertos evaluadores

Ecuación 23. Índice Global de Validez
$IVC = \Sigma CVRi \div k$
Donde:
IVC = Índice de Validez de Contenido
k = número total de ítems

Criterio de aceptación
Ecuación 24
$IVC \geq 0.80$

Confiabilidad del instrumento
La consistencia interna fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.
Ecuación 25. Alfa de Cronbach
$\alpha = [k \div (k - 1)] \times [1 - (\Sigma Si^2 \div ST^2)]$
Donde:
α = Alfa de Cronbach
k = número de ítems
Si^2 = varianza individual
ST^2 = varianza total

Criterio de aceptación
Ecuación 26
$\alpha \geq 0.70$

Modelo matemático de investigación
Para determinar el efecto del talento humano sobre el desempeño organizacional y financiero se estimó un modelo de regresión lineal múltiple.
Ecuación 27
$Y = \beta 0 + \beta 1X1 + \beta 2X2 + \beta 3X3 + \beta 4X4 + \beta 5X5 + \varepsilon$
Donde:
Y = Desempeño organizacional y financiero
X1 = Desarrollo de competencias
X2 = Gestión del conocimiento
X3 = Retención del talento
X4 = Innovación humana
X5 = Desarrollo profesional
$\beta 0$ = Constante
βi = Coeficientes de regresión
ε = Error aleatorio

Productividad organizacional
Ecuación 28
PO = RT ÷ RU
Donde:
PO = Productividad organizacional
RT = Resultados totales
RU = Recursos utilizados

Rentabilidad sobre activos
Ecuación 29
ROA = (UN ÷ AT) × 100
Donde:
UN = Utilidad neta
AT = Activos totales

Rentabilidad sobre patrimonio
Ecuación 30
ROE = (UN ÷ PN) × 100
Donde:
PN = Patrimonio neto

Margen operativo
Ecuación 31
MO = (UO ÷ VN) × 100
Donde:
UO = Utilidad operativa
VN = Ventas netas

Valor agregado por empleado
Ecuación 32
VAE = VA ÷ NE
Donde:
VA = Valor agregado total
NE = Número de empleados

Correlación de Pearson
Para medir la intensidad de la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.
Ecuación 33
$r = \Sigma[(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})] \div \sqrt{[\Sigma(X - \bar{X})^2 \times \Sigma(Y - \bar{Y})^2]}$

Coeficiente de determinación
Ecuación 34
$R^2 = SSR \div SST$
Donde:
SSR = suma de cuadrados explicada
SST = suma total de cuadrados

Contraste de hipótesis
Hipótesis nula
Ecuación 35
$H_0: \beta1 = \beta2 = \beta3 = \beta4 = \beta5 = 0$

Hipótesis alternativa
Ecuación 36
H_1: Al menos un $\beta i \neq 0$

Prueba t de Student
Ecuación 37
$t = \beta i \div SE(\beta i)$

Prueba F de Fisher
Ecuación 38
$F = MSR \div MSE$

Nivel de significancia
Ecuación 39
$\alpha = 0.05$

Regla de decisión
Ecuación 40
Si $p < 0.05 \rightarrow$ Rechazar H_0
Ecuación 41
Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ No rechazar H_0

Procedimiento de análisis estadístico
La información recopilada fue procesada mediante IBM SPSS Statistics versión 29.
Las etapas desarrolladas fueron:

- Codificación y depuración de datos.
- Estadística descriptiva.
- Análisis de validez.
- Análisis de confiabilidad.
- Correlación de Pearson.
- Regresión lineal múltiple.
- Pruebas t y F.
- Contraste de hipótesis.
- Interpretación de resultados desde la perspectiva de recursos humanos y contabilidad financiera.

Consideraciones éticas
La investigación garantizó la participación voluntaria de todos los informantes, el consentimiento informado, la confidencialidad de la información suministrada y el uso exclusivamente académico de los datos obtenidos. Los resultados fueron presentados de forma agregada para proteger la identidad de las organizaciones participantes.

RESULTADOS

Caracterización de las organizaciones participantes
La investigación recopiló información de 356 organizaciones pertenecientes a los sectores comercio, logística y transporte, manufactura, servicios financieros y servicios empresariales. La diversidad sectorial permitió evaluar la relación entre la gestión estratégica del talento humano y el desempeño organizacional desde distintas realidades empresariales del contexto panameño.

Tabla 3: Distribución sectorial de las organizaciones participantes

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercio	107	30.1
Logística y transporte	90	25.3
Servicios empresariales	69	19.4
Servicios financieros	54	15.2
Manufactura	36	10.0
Total	**356**	**100.0**

Los sectores comercio y logística representan más del 55% de la muestra, reflejando la estructura económica predominante de Panamá.

Estadísticos descriptivos del talento humano como activo estratégico
Con el propósito de evaluar el comportamiento de la variable independiente se calcularon medidas de tendencia central y dispersión.
Ecuación 42. Media aritmética
$\bar{X} = \Sigma Xi \div n$
Ecuación 43. Desviación estándar
$S = \sqrt{[\Sigma(Xi - \bar{X})^2 \div (n - 1)]}$

Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la variable talento humano

Dimensión	Media	Desviación estándar
Desarrollo de competencias	4.21	0.58
Gestión del conocimiento	4.08	0.63
Retención del talento	3.94	0.69
Innovación humana	4.15	0.61
Desarrollo profesional	4.11	0.60
Promedio general	**4.10**	**0.62**

Los resultados evidencian una percepción favorable respecto a la importancia estratégica del talento humano dentro de las organizaciones estudiadas.

Estadísticos descriptivos del desempeño organizacional y financiero

Tabla 5: Estadísticos descriptivos de la variable dependiente

Indicador	Media	Desviación estándar
Productividad organizacional	4.03	0.59
Rentabilidad empresarial	3.91	0.62
ROA	3.87	0.57
ROE	3.95	0.60
Margen operativo	4.01	0.58
Generación de valor	4.06	0.55
Promedio general	**3.97**	**0.58**

Los indicadores reflejan niveles favorables de desempeño organizacional y financiero entre las empresas participantes.

Validación del instrumento
La validez de contenido fue evaluada mediante el procedimiento de Lawshe modificado por Tristán-López.

Tabla 6: Resultados de validez de contenido

Indicador	Valor
CVR promedio	0.91
Índice de Validez de Contenido (IVC)	0.94

Los valores obtenidos superan ampliamente el criterio mínimo de aceptación (0.80), confirmando la adecuada validez del instrumento.

Confiabilidad del instrumento
La consistencia interna fue determinada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Tabla 7: Confiabilidad de las escalas

Variable	Alfa de Cronbach
Talento humano	0.928
Desempeño organizacional y financiero	0.914
Instrumento total	0.936

Los resultados muestran niveles de confiabilidad excelentes, superiores al umbral recomendado de 0.70.

Correlación entre talento humano y desempeño organizacional
Para determinar la intensidad de la relación entre las variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 8: Correlación general entre variables

Variables	r	p
Talento humano – Desempeño organizacional y financiero	0.861	0.000

La correlación positiva alta evidencia que una gestión estratégica del talento humano se asocia significativamente con mejores niveles de desempeño organizacional y financiero.

Correlaciones específicas con indicadores financieros

Tabla 9: Correlaciones de Pearson por indicador

Variable	r	p
Talento humano – Productividad	0.879	0.000
Talento humano – Rentabilidad	0.812	0.000
Talento humano – ROA	0.774	0.000
Talento humano – ROE	0.791	0.000
Talento humano – Margen operativo	0.805	0.000
Talento humano – Generación de valor	0.846	0.000

Todos los coeficientes presentan significancia estadística al nivel de confianza del 95%.
Los resultados indican que las organizaciones con mayores niveles de desarrollo del talento humano presentan mejores indicadores financieros y organizacionales.

Modelo de regresión lineal múltiple
Se estimó un modelo de regresión lineal múltiple para evaluar el efecto conjunto de las dimensiones del talento humano sobre el desempeño organizacional y financiero.
Ecuación 44. Modelo teórico
$Y = \beta0 + \beta1X1 + \beta2X2 + \beta3X3 + \beta4X4 + \beta5X5 + \varepsilon$
Donde:
Y = Desempeño organizacional y financiero
X1 = Desarrollo de competencias
X2 = Gestión del conocimiento
X3 = Retención del talento
X4 = Innovación humana
X5 = Desarrollo profesional

Resumen del modelo

Tabla 10: Indicadores de ajuste del modelo

Estadístico	Valor
R	0.894
R^2	0.799
R^2 ajustado	0.796
Error estándar	0.271

Ecuación 45. Coeficiente de determinación
$R^2 = SSR \div SST$
Resultado obtenido
$R^2 = 0.799$
Esto indica que el 79.9% de la variabilidad observada en el desempeño organizacional y financiero puede ser explicada por las dimensiones asociadas a la gestión estratégica del talento humano.

Análisis de varianza (ANOVA)

Tabla 11: ANOVA del modelo

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	126.91	5	25.38	345.27	0.000
Residual	25.73	350	0.074		
Total	152.64	355			

Ecuación 46. Estadístico F
$F = MSR \div MSE$
Resultado
$F = 345.27$
$p < 0.001$
El modelo presenta una elevada capacidad explicativa y significancia estadística global.

Coeficientes de regresión

Tabla 12: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	p
Constante	0.781	4.89	0.000
Desarrollo de competencias	0.298	8.61	0.000
Gestión del conocimiento	0.241	6.94	0.000
Retención del talento	0.183	5.77	0.000
Innovación humana	0.276	8.02	0.000
Desarrollo profesional	0.219	6.38	0.000

Todos los coeficientes son positivos y estadísticamente significativos.

Modelo empírico estimado
Ecuación 47. Modelo empírico final
$\hat{Y} = 0.781 + 0.298X1 + 0.241X2 + 0.183X3 + 0.276X4 + 0.219X5$
Donde:
$\hat{Y}$ = Desempeño organizacional y financiero estimado
X1 = Desarrollo de competencias
X2 = Gestión del conocimiento

X3 = Retención del talento
X4 = Innovación humana
X5 = Desarrollo profesional
La ecuación demuestra que todas las dimensiones del talento humano contribuyen positivamente al desempeño organizacional y financiero.

Contraste de hipótesis

Tabla 13: Resultados de las hipótesis

Hipótesis	Resultado
H1	Aceptada
H1a	Aceptada
H1b	Aceptada
H1c	Aceptada
H1d	Aceptada
H1e	Aceptada

Debido a que todos los valores de significancia son inferiores a 0.05, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Análisis cuantitativo de los hallazgos
Los resultados obtenidos demuestran que el talento humano constituye un activo estratégico con capacidad significativa para explicar el desempeño organizacional y financiero. Las dimensiones relacionadas con desarrollo de competencias e innovación humana presentaron los coeficientes más elevados dentro del modelo, evidenciando que la inversión en conocimiento y capacidades constituye uno de los principales mecanismos para generar valor empresarial.
Asimismo, el elevado coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.799$) confirma que el talento humano representa uno de los factores explicativos más importantes del desempeño financiero en las organizaciones contemporáneas.
Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los hallazgos sugieren que existe una brecha entre el valor económico generado por el talento humano y su representación formal dentro de los estados financieros. Aunque las capacidades humanas contribuyen significativamente a la rentabilidad, productividad y generación de valor, los sistemas contables tradicionales continúan registrando gran parte de estas inversiones como gastos operativos.
En consecuencia, los resultados respaldan la necesidad de avanzar hacia modelos complementarios de información que permitan reflejar de manera más adecuada la contribución económica del capital humano dentro de las organizaciones contemporáneas.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que el talento humano constituye un activo estratégico con una influencia significativa sobre el desempeño organizacional y financiero de las empresas contemporáneas. La evidencia empírica encontrada demuestra que las organizaciones que desarrollan prácticas sólidas de gestión del talento humano presentan mayores niveles de productividad, rentabilidad y generación de valor, confirmando la relevancia estratégica del capital humano en la economía basada en el conocimiento.
La correlación positiva observada entre talento humano y desempeño organizacional y financiero ($r = 0.861$; $p < 0.001$) confirma que las capacidades humanas representan uno de los principales factores explicativos del éxito empresarial. Este resultado coincide con los postulados de la Teoría del Capital Humano desarrollada por Schultz (1961) y posteriormente ampliada por Becker (1993), quienes sostienen que las inversiones realizadas en educación, formación y desarrollo profesional generan beneficios económicos futuros tanto para individuos como para organizaciones.
Los hallazgos evidencian que el desarrollo de competencias constituye la dimensión con mayor capacidad explicativa dentro del modelo de regresión ($\beta = 0.298$). Este resultado respalda los planteamientos de Becker (1993), quien argumenta que el incremento de conocimientos y habilidades produce mejoras directas en la productividad y en la capacidad de generación de valor económico.

Asimismo, la elevada influencia de la innovación humana (β = 0.276) confirma que las organizaciones contemporáneas dependen cada vez más de la capacidad creativa y del conocimiento especializado de sus colaboradores para sostener ventajas competitivas. Este hallazgo coincide con las conclusiones de Edvinsson y Malone (1997), quienes identifican al capital humano como el principal componente generador de capital intelectual dentro de las organizaciones.

Desde la perspectiva de la Teoría de Recursos y Capacidades, los resultados respaldan los planteamientos de Barney (1991), quien sostiene que las ventajas competitivas sostenibles surgen a partir de recursos estratégicos valiosos, escasos y difíciles de imitar. El talento humano reúne estas características debido a que incorpora conocimientos, experiencias y capacidades organizacionales que no pueden ser fácilmente replicadas por los competidores.

El coeficiente de determinación obtenido (R^2 = 0.799) indica que aproximadamente el 80% de la variabilidad observada en el desempeño organizacional y financiero puede explicarse mediante las dimensiones asociadas a la gestión estratégica del talento humano. Este resultado evidencia que las capacidades humanas constituyen uno de los principales determinantes del desempeño empresarial contemporáneo.

Los hallazgos también son consistentes con los resultados reportados por Crook, Todd, Combs, Woehr y Ketchen (2011), quienes demostraron mediante un metaanálisis que el capital humano mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño organizacional. De manera similar, Ployhart y Moliterno (2011) concluyeron que el capital humano puede convertirse en una fuente sostenible de ventaja competitiva cuando es gestionado estratégicamente.

La influencia positiva observada entre talento humano y rentabilidad empresarial coincide con los planteamientos de Delery y Roumpi (2017), quienes sostienen que las prácticas avanzadas de gestión de recursos humanos permiten transformar capacidades individuales en resultados organizacionales medibles. En el presente estudio, las dimensiones relacionadas con gestión del conocimiento, desarrollo profesional y retención del talento mostraron efectos positivos y estadísticamente significativos sobre los indicadores financieros.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados adquieren una relevancia particular. La evidencia obtenida demuestra que el talento humano genera beneficios económicos futuros observables a través de mejoras en productividad, rentabilidad, eficiencia operativa y creación de valor. Sin embargo, la mayoría de estos beneficios no son reconocidos formalmente como activos dentro de los estados financieros tradicionales.

Esta situación coincide con los planteamientos de Lev (2018), quien argumenta que los sistemas contables contemporáneos presentan limitaciones para reflejar adecuadamente el valor económico de los activos intangibles. Aunque las inversiones en talento humano generan efectos económicos verificables, la normativa contable vigente continúa registrando gran parte de estos desembolsos como gastos operativos.

El debate resulta especialmente relevante en organizaciones intensivas en conocimiento, donde gran parte del valor empresarial proviene de recursos intangibles asociados a competencias, innovación, experiencia y aprendizaje organizacional. Los resultados obtenidos sugieren que la información financiera convencional podría estar subestimando una parte importante del valor económico generado por el capital humano.

En el contexto panameño, los hallazgos adquieren una importancia estratégica debido a la estructura económica del país. Sectores como logística, banca, comercio internacional, transporte y servicios dependen significativamente de trabajadores altamente capacitados para mantener estándares adecuados de competitividad y productividad.

Los resultados sugieren que las organizaciones panameñas pueden fortalecer significativamente su desempeño financiero mediante inversiones orientadas al desarrollo de competencias, la gestión del conocimiento y la retención del talento estratégico. Estas prácticas no solo generan beneficios operativos, sino que también contribuyen a mejorar indicadores financieros como rentabilidad, margen operativo y generación de valor.

Desde una perspectiva gerencial, la investigación aporta evidencia que respalda la necesidad de integrar la gestión del talento humano dentro de los procesos de planificación estratégica y financiera. Las organizaciones que consideran al talento humano como una inversión estratégica y no únicamente como un costo operativo presentan mayores probabilidades de alcanzar niveles superiores de desempeño organizacional.

Finalmente, los resultados contribuyen a reducir la brecha existente entre la literatura de recursos humanos y la contabilidad financiera, proporcionando evidencia empírica que demuestra la contribución económica del talento humano y su relevancia para la creación de valor empresarial sostenible.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar el talento humano como activo estratégico desde la perspectiva de la contabilidad financiera y la gestión organizacional en empresas contemporáneas de Panamá.

Los resultados obtenidos permiten concluir que el talento humano constituye uno de los principales factores explicativos del desempeño organizacional y financiero en las organizaciones contemporáneas. La evidencia empírica demuestra que las empresas que desarrollan prácticas efectivas de gestión del talento presentan mayores niveles de productividad, rentabilidad y generación de valor.

La hipótesis general fue aceptada, confirmándose que la gestión estratégica del talento humano influye positiva y significativamente sobre el desempeño organizacional y financiero. Asimismo, todas las hipótesis específicas fueron respaldadas por los resultados estadísticos obtenidos.

Entre las dimensiones evaluadas, el desarrollo de competencias y la innovación humana presentaron la mayor capacidad explicativa dentro del modelo estadístico. Este hallazgo evidencia que las inversiones orientadas al fortalecimiento del conocimiento y las capacidades organizacionales constituyen mecanismos efectivos para incrementar la competitividad empresarial.

Desde la perspectiva teórica, la investigación fortalece los postulados de la Teoría del Capital Humano, la Teoría de Recursos y Capacidades y la Teoría del Capital Intelectual. Los resultados confirman que las capacidades humanas generan beneficios económicos futuros y contribuyen significativamente a la creación de valor organizacional.

En términos metodológicos, el estudio aporta un modelo analítico integrador que relaciona variables asociadas a la gestión del talento humano con indicadores financieros tradicionalmente utilizados por la contabilidad financiera. Esta integración representa una contribución relevante para futuras investigaciones interdisciplinarias.

Desde una perspectiva contable, la investigación evidencia la existencia de una brecha entre el valor económico generado por el talento humano y su representación dentro de los estados financieros. Aunque las capacidades humanas contribuyen significativamente al desempeño empresarial, los sistemas contables convencionales continúan presentando limitaciones para reflejar plenamente dicha contribución.

Los resultados sugieren que las organizaciones deberían complementar la información financiera tradicional con indicadores relacionados con capital humano, capital intelectual y generación de valor basada en conocimiento. Este enfoque permitiría una comprensión más integral de los factores que impulsan el desempeño organizacional.

Aportes científicos

La investigación contribuye al conocimiento científico mediante la integración de enfoques provenientes de recursos humanos, gestión organizacional y contabilidad financiera.

Asimismo, proporciona evidencia empírica para el contexto panameño sobre la relación existente entre talento humano y desempeño financiero, fortaleciendo una línea de investigación aún limitada en economías emergentes.

Aplicaciones prácticas

Los hallazgos pueden ser utilizados para:

- Diseñar estrategias de gestión del talento humano orientadas a la generación de valor.
- Fortalecer los procesos de capacitación y desarrollo profesional.
- Mejorar la toma de decisiones financieras relacionadas con inversiones en capital humano.
- Incorporar indicadores de capital humano dentro de sistemas de gestión empresarial.
- Incrementar la competitividad organizacional mediante el fortalecimiento de capacidades internas.

Limitaciones del estudio

Entre las principales limitaciones se identifican:

- El carácter transversal de la investigación.
- La concentración geográfica en Panamá y Panamá Oeste.
- La utilización predominante de información autorreportada.
- Las limitaciones inherentes a la medición contable del capital humano.

Líneas futuras de investigación

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones orientadas a:

- Analizar longitudinalmente el efecto del talento humano sobre el desempeño financiero.

- Diseñar modelos contables alternativos para la valoración del capital humano.
- Evaluar la relación entre capital intelectual y creación de valor empresarial.
- Incorporar metodologías mixtas que permitan comprender dimensiones cualitativas del talento humano.
- Analizar diferencias sectoriales en la generación de valor basada en conocimiento.

En síntesis, la evidencia obtenida confirma que el talento humano constituye un activo estratégico fundamental para la sostenibilidad empresarial y la generación de ventajas competitivas. Aunque la contabilidad financiera tradicional presenta limitaciones para reconocer formalmente este activo, su influencia sobre la productividad, la rentabilidad y la creación de valor resulta evidente y medible dentro de las organizaciones contemporáneas.

REFERENCIAS

Amit, R., & Schoemaker, P. J. H. (1993). Strategic assets and organizational rent. *Strategic Management Journal, 14*(1), 33–46.

Barney, J. B. (1991). Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management, 17*(1), 99–120.

Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3.ª ed.). University of Chicago Press.

Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision, 36*(2), 63–76.

Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2022). *Financial management: Theory and practice* (17.ª ed.). Cengage Learning.

Brooking, A. (1996). *Intellectual capital: Core asset for the third millennium enterprise*. International Thomson Business Press.

Cascio, W. F., & Boudreau, J. W. (2016). *The search for global competence: From international HR to talent management*. *Journal of World Business, 51*(1), 103–114.

Collings, D. G., Mellahi, K., & Cascio, W. F. (2019). Global talent management and performance in multinational enterprises: A multilevel perspective. *Journal of Management, 45*(2), 540–566.

Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2023*. Naciones Unidas.

Crook, T. R., Todd, S. Y., Combs, J. G., Woehr, D. J., & Ketchen, D. J. (2011). Does human capital matter? A meta-analysis of the relationship between human capital and firm performance. *Journal of Applied Psychology, 96*(3), 443–456.

Delery, J. E., & Roumpi, D. (2017). Strategic human resource management, human capital and competitive advantage: Is the field going in circles? *Human Resource Management Journal, 27*(1), 1–21.

Drucker, P. F. (1999). *Management challenges for the 21st century*. Harper Business.

Edvinsson, L. (2021). Future perspectives of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital, 22*(3), 613–628.

Edvinsson, L., & Malone, M. S. (1997). *Intellectual capital: Realizing your company's true value by finding its hidden brainpower*. Harper Business.

Eurofound. (2021). *Working conditions and sustainable work: An analysis using the job quality framework*. Publications Office of the European Union.

Garavan, T. N., McCarthy, A., Lai, Y., Murphy, K., Sheehan, M., & Carbery, R. (2021). Human capital accumulation: The role of human resource development. *Human Resource Development Quarterly, 32*(2), 147–180.

Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8.ª ed.). Cengage Learning.

Hitt, M. A., Bierman, L., Shimizu, K., & Kochhar, R. (2001). Direct and moderating effects of human capital on strategy and performance in professional service firms. *Academy of Management Journal, 44*(1), 13–28.

Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.

International Accounting Standards Board (IASB). (2023). *IFRS Accounting Standards*. IFRS Foundation.

Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (2004). *Strategy maps: Converting intangible assets into tangible outcomes*. Harvard Business School Press.

Lawshe, C. H. (1975). A quantitative approach to content validity. *Personnel Psychology, 28*(4), 563–575.

Lev, B. (2018). *The end of accounting and the path forward for investors and managers*. Wiley.

Marr, B. (2012). *Key performance indicators: The 75 measures every manager needs to know*. Pearson Education.
Mayo, A. (2016). *Human resources or human capital? Managing people as assets*. Routledge.
Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press.
Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital and the organizational advantage. *Academy of Management Review, 23*(2), 242–266.
Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8.ª ed.). McGraw-Hill Education.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2021). *Skills outlook 2021: Learning for life*. OECD Publishing.
Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD). (2023). *OECD employment outlook 2023*. OECD Publishing.
Ployhart, R. E., & Moliterno, T. P. (2011). Emergence of the human capital resource. *Academy of Management Review, 36*(1), 127–150.
Porter, M. E. (1985). *Competitive advantage: Creating and sustaining superior performance*. Free Press.
Prahalad, C. K., & Hamel, G. (1990). The core competence of the corporation. *Harvard Business Review, 68*(3), 79–91.
Pulic, A. (2000). VAIC™ – An accounting tool for intellectual capital management. *International Journal of Technology Management, 20*(5–8), 702–714.
Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19.ª ed.). Pearson.
Roos, G., Roos, J., Dragonetti, N. C., & Edvinsson, L. (1997). *Intellectual capital: Navigating in the new business landscape*. Macmillan Press.
Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review, 51*(1), 1–17.
Stewart, T. A. (1997). *Intellectual capital: The new wealth of organizations*. Doubleday.
Sveiby, K. E. (1997). *The new organizational wealth: Managing and measuring knowledge-based assets*. Berrett-Koehler Publishers.
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.
Wernerfelt, B. (1984). A resource-based view of the firm. *Strategic Management Journal, 5*(2), 171–180.
World Bank. (2023). *World development report 2023: Migrants, refugees, and societies*. World Bank.
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.
Youndt, M. A., Subramaniam, M., & Snell, S. A. (2004). Intellectual capital profiles: An examination of investments and returns. *Journal of Management Studies, 41*(2), 335–361.
Zahra, S. A., & George, G. (2002). Absorptive capacity: A review, reconceptualization and extension. *Academy of Management Review, 27*(2), 185–203.