

Ausentismo laboral, productividad y repercusiones en la información contable financiera: evidencia en organizaciones contemporáneas de Panamá

Work Absenteeism, Productivity, and Its Repercussions on Financial Accounting Information: Evidence from Contemporary Organizations in Panama

Bella Cubilla¹, Yamilca Ortiz², Manuel Mendoza³, Eugenia Reseda⁴, Eyline López⁵, Jonathan Yepes⁶

¹Universidad de Panamá, bellacubilla@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0003-8465-2400>, Panamá

²Universidad de Panamá, yamilcaortiz@yahoo.com.ar, <https://orcid.org/0009-0000-0180-7226>, Panamá

³Universidad de Panamá, manuel.mendoza@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0004-8875-2545>, Panamá

⁴Universidad de Panamá, eugenia.reseda@up.ac.pa, <https://orcid.org/0009-0002-2984-1498>, Panamá

⁵Universidad de Panamá, eyline.lopez@up.ac.pa, <https://orcid.org/0000-0003-1157-4918>, Panamá

⁶Universidad 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:

Ausentismo laboral
Productividad
Información contable financiera
Costos laborales
Panamá

RESUMEN

El ausentismo laboral constituye un fenómeno organizacional con implicaciones directas sobre la productividad, los costos operativos y la calidad de la información contable financiera. El problema central radica en que muchas empresas registran los costos asociados al ausentismo como gastos ordinarios del período, sin analizar suficientemente su efecto sobre la eficiencia productiva, el margen operativo, la rentabilidad y la razonabilidad de los estados financieros. El objetivo del artículo es analizar la relación entre el ausentismo laboral, la productividad y sus repercusiones en la información contable financiera de organizaciones contemporáneas de Panamá. Metodológicamente, se propone un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-explicativo, con diseño no experimental y transversal, aplicado a empresas panameñas de los sectores comercio, servicios, logística, manufactura y finanzas. Los resultados esperados sugieren que mayores niveles de ausentismo laboral se asocian con disminuciones en la productividad, incrementos en costos laborales indirectos y deterioro de indicadores financieros como margen operativo, rentabilidad y eficiencia de costos. El aporte principal consiste en integrar la gestión del ausentismo con el análisis contable financiero, proponiendo un modelo que permite interpretar las ausencias laborales no solo como eventos administrativos, sino como factores con impacto económico medible en los estados financieros.

ABSTRACT

Work absenteeism is an organizational phenomenon with direct implications for productivity, operating costs, and the quality of financial accounting information. The central problem lies in the fact that many companies record absenteeism-related costs as ordinary period expenses without sufficiently analyzing their effect on productive efficiency, operating margin, profitability, and the fair presentation of financial statements. The objective of this article is to analyze the relationship between work absenteeism, productivity, and its repercussions on financial accounting information in contemporary organizations in Panama. Methodologically, a quantitative approach is proposed, with a correlational-explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional design, applied to Panamanian companies in the commerce, services, logistics, manufacturing, and financial sectors. The expected results suggest that higher levels of work absenteeism are associated with decreases in productivity, increases in indirect labor costs, and deterioration of financial indicators such as operating margin, profitability,

Keywords:

Work absenteeism
Productivity
Financial accounting information
Labor costs
Panama

and cost efficiency. The main contribution consists of integrating absenteeism management with financial accounting analysis, proposing a model that interprets work absences not only as administrative events but also as factors with measurable economic impact on financial statements.

INTRODUCCIÓN

Las organizaciones contemporáneas operan en un entorno caracterizado por altos niveles de competitividad, transformación tecnológica, presión por la productividad y exigencias crecientes de sostenibilidad financiera. En este contexto, el talento humano constituye uno de los principales activos estratégicos para la generación de valor, la eficiencia operativa y la rentabilidad empresarial. Sin embargo, diversos fenómenos relacionados con la gestión de personas continúan afectando significativamente el desempeño organizacional, entre los cuales el ausentismo laboral ocupa una posición destacada debido a sus repercusiones económicas, productivas y financieras (Johns, 2010).

El ausentismo laboral se define como la ausencia temporal del trabajador en su puesto de trabajo durante períodos en los cuales se esperaba su asistencia, independientemente de las causas que lo originan. Estas ausencias pueden estar relacionadas con enfermedades, accidentes laborales, problemas familiares, factores psicosociales, estrés ocupacional, desmotivación o condiciones organizacionales desfavorables (Martocchio & Harrison, 1993).

A nivel mundial, el ausentismo representa uno de los principales desafíos para la gestión empresarial debido a sus efectos sobre la continuidad operativa, la productividad y los costos organizacionales. La Organización Internacional del Trabajo señala que las ausencias laborales generan pérdidas económicas significativas asociadas a disminuciones en la producción, contratación de reemplazos temporales, pago de incapacidades, horas extraordinarias y reducción de la eficiencia organizacional (OIT, 2022).

La literatura científica reciente ha demostrado que el ausentismo laboral posee una relación directa con múltiples variables organizacionales, incluyendo productividad, desempeño financiero, clima laboral y sostenibilidad empresarial. Según Allen, Bryant y Vardaman (2010), las ausencias recurrentes afectan la capacidad organizacional para alcanzar sus objetivos estratégicos, incrementando costos operativos y reduciendo la eficiencia productiva.

Desde la perspectiva de la productividad, el ausentismo genera interrupciones en los procesos de trabajo, disminución del rendimiento laboral, retrasos en las operaciones y dificultades para mantener niveles adecuados de desempeño organizacional. Nicholson, Brown y Chadwick-Jones (1976) argumentan que las ausencias laborales afectan no solamente la productividad individual, sino también la productividad colectiva de equipos y unidades organizacionales.

En América Latina, la problemática adquiere una importancia creciente debido a los desafíos relacionados con productividad laboral, competitividad empresarial y sostenibilidad económica. Diversos estudios desarrollados en la región indican que los costos asociados al ausentismo representan una proporción significativa de los gastos laborales de las organizaciones, afectando particularmente a sectores intensivos en mano de obra como manufactura, logística, comercio y servicios (CEPAL, 2023).

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, el ausentismo laboral genera efectos que trascienden el ámbito estrictamente operativo. Las ausencias de los colaboradores impactan directamente los costos de personal, los gastos operativos, la eficiencia de utilización de recursos y, en consecuencia, los resultados reflejados en los estados financieros empresariales. No obstante, gran parte de los sistemas contables tradicionales registran únicamente los efectos monetarios inmediatos derivados del ausentismo, sin considerar plenamente sus implicaciones sobre productividad, generación de valor y desempeño financiero futuro.

Esta situación resulta especialmente relevante debido a que los estados financieros constituyen la principal fuente de información utilizada por directivos, inversionistas, acreedores y demás grupos de interés para evaluar la situación económica de una organización. Cuando el ausentismo afecta significativamente la productividad y los costos operativos, sus efectos terminan reflejándose en indicadores financieros tales como margen operativo, rentabilidad sobre activos (ROA), rentabilidad sobre patrimonio (ROE), productividad laboral y generación de valor económico (Brigham & Ehrhardt, 2022).

En Panamá, la importancia de esta temática se encuentra estrechamente vinculada a la estructura económica nacional, caracterizada por una fuerte participación de sectores intensivos en servicios, logística, comercio internacional, transporte y actividades financieras. Estas actividades dependen considerablemente de la disponibilidad y productividad de su fuerza laboral para mantener niveles adecuados de competitividad y desempeño económico.

De acuerdo con informes del Banco Mundial (2023) y de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023), uno de los principales desafíos para las economías emergentes consiste en mejorar la productividad laboral mediante una gestión eficiente del capital humano. En este sentido, la reducción del ausentismo laboral se convierte en una estrategia relevante para incrementar la eficiencia operativa y fortalecer el desempeño financiero organizacional.

A pesar de la importancia del fenómeno, la evidencia empírica disponible en Panamá sobre la relación entre ausentismo laboral, productividad e información contable financiera continúa siendo limitada. La mayoría de las investigaciones nacionales se han concentrado en aspectos relacionados con salud ocupacional, clima organizacional o gestión de recursos humanos, mientras que los estudios que integran ausentismo y contabilidad financiera son escasos.

La brecha científica identificada radica en la insuficiente evidencia empírica que explique cómo los niveles de ausentismo laboral afectan la productividad organizacional y se reflejan posteriormente en los estados financieros empresariales. Asimismo, existe una limitada integración conceptual entre la gestión de recursos humanos y los sistemas de información contable utilizados para la toma de decisiones estratégicas. La presente investigación se justifica desde una perspectiva teórica, metodológica y práctica. Desde el punto de vista teórico, contribuye a fortalecer la comprensión de las relaciones existentes entre ausentismo laboral, productividad y desempeño financiero. Desde la perspectiva metodológica, propone un modelo analítico que integra variables de recursos humanos y contabilidad financiera para evaluar los efectos económicos del ausentismo. En términos prácticos, los resultados pueden proporcionar información relevante para directivos, contadores, auditores, gerentes financieros y responsables de recursos humanos interesados en mejorar la eficiencia organizacional y la calidad de la información financiera.

Asimismo, la investigación contribuye a generar evidencia empírica para el contexto panameño, fortaleciendo el conocimiento disponible sobre los impactos económicos derivados de la gestión del talento humano y proporcionando herramientas para la formulación de políticas empresariales orientadas a reducir los niveles de ausentismo y mejorar la productividad.

Problema de investigación

A pesar de que el ausentismo laboral constituye uno de los principales factores que afectan la productividad organizacional, persisten limitaciones para comprender y cuantificar sus efectos sobre la información contable financiera y los estados financieros empresariales.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye el ausentismo laboral en la productividad y cuáles son sus repercusiones sobre la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas de Panamá?

Objetivo general

Analizar la influencia del ausentismo laboral sobre la productividad y sus repercusiones en la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

Objetivos específicos

- Identificar los niveles de ausentismo laboral presentes en las organizaciones estudiadas.
- Evaluar el efecto del ausentismo sobre los niveles de productividad organizacional.
- Analizar las repercusiones del ausentismo laboral sobre los costos operativos y los estados financieros.
- Determinar la relación existente entre ausentismo, productividad e indicadores financieros.
- Proponer un modelo de análisis que integre variables de recursos humanos y contabilidad financiera para la evaluación del impacto económico del ausentismo laboral.

Hipótesis general

H1: El ausentismo laboral influye negativa y significativamente en la productividad y genera repercusiones significativas sobre la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

Hipótesis específicas

H1a: El ausentismo laboral influye negativamente en la productividad organizacional.

H1b: El ausentismo laboral incrementa significativamente los costos operativos empresariales.

H1c: El ausentismo laboral afecta negativamente la rentabilidad sobre activos (ROA).

H1d: El ausentismo laboral afecta negativamente la rentabilidad sobre patrimonio (ROE).

H1e: El ausentismo laboral influye negativamente en la eficiencia financiera y la generación de valor empresarial.

Hipótesis nula

H0: El ausentismo laboral no influye significativamente en la productividad ni genera repercusiones relevantes sobre la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

MATERIALES Y MÉTODOS

Enfoque metodológico

La presente investigación se desarrolló bajo un enfoque cuantitativo, sustentado en el paradigma positivista, debido a que busca medir objetivamente la influencia del ausentismo laboral sobre la productividad y sus repercusiones en la información contable financiera mediante la utilización de indicadores observables y procedimientos estadísticos inferenciales. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite contrastar hipótesis formuladas previamente y establecer relaciones causales entre variables mediante evidencia empírica.

El estudio pretende determinar si los niveles de ausentismo laboral afectan significativamente la productividad organizacional y los indicadores financieros reflejados en los estados financieros empresariales.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque busca generar conocimiento útil para la toma de decisiones empresariales relacionadas con la gestión del talento humano, la productividad y el desempeño financiero. Asimismo, presenta un alcance correlacional-explicativo.

El alcance correlacional permite identificar la intensidad de la relación entre las variables analizadas, mientras que el componente explicativo busca determinar el efecto del ausentismo sobre la productividad y los indicadores contables financieros.

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.

Adicionalmente, el estudio es de corte transversal o transeccional, puesto que la información fue recopilada en un único momento temporal.

La relación general propuesta puede expresarse mediante:

Ecuación 12. Modelo conceptual general

$$Y = f(X, Z)$$

Donde:

Y = Información contable financiera

X = Ausentismo laboral

Z = Productividad

Ámbito geográfico

La investigación se desarrolló en empresas localizadas en las provincias de Panamá y Panamá Oeste, pertenecientes a sectores económicos estratégicos:

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

La selección responde a la importancia económica de dichos sectores y a su dependencia significativa de la productividad laboral.

Población

La población estuvo conformada por empresas medianas y grandes registradas formalmente en Panamá que cumplen las siguientes características:

- Más de cinco años de operación.
- Disponibilidad de estados financieros.
- Registro formal de ausencias laborales.
- Sistemas de control de recursos humanos.

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

Ecuación 13

$N = 5,120$ empresas

Donde:

N = población total.

Determinación de la muestra

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

Ecuación 14. Tamaño de muestra para 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 = nivel de confianza

p = probabilidad de ocurrencia

q = probabilidad de no ocurrencia

e = margen de error

Parámetros utilizados

Nivel de confianza:

95%

Valor crítico:

Ecuación 15

$Z = 1.96$

Probabilidad de ocurrencia:

Ecuación 16

$p = 0.50$

Probabilidad de no ocurrencia:

Ecuación 17

$q = 0.50$

Margen de error:

Ecuación 18

$e = 0.05$

Sustitución matemática

Ecuación 19

$$n = [5120 \times (1.96)^2 \times (0.50)(0.50)] \div [(0.05)^2(5120 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)]$$

Ecuación 20

$n = 357.18$

Ecuación 21

$n \approx 357$

Por consiguiente, la muestra quedó conformada por:

Ecuación 22

$n = 357$ empresas

Técnica de muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado proporcional para garantizar la representación adecuada de los diferentes sectores económicos.

Tabla 1: Distribución de la muestra

Sector económico	Frecuencia
Comercio	108
Logística y transporte	90
Servicios empresariales	71
Servicios financieros	53
Manufactura	35
Total	357

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por:

- Gerentes generales.
- Directores financieros.
- Gerentes de recursos humanos.
- Supervisores 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 variables ausentismo laboral, productividad e información contable financiera.

Revisión documental

Se analizaron:

- Estados financieros.
- Reportes de ausentismo.
- Registros de productividad.
- Informes de recursos humanos.
- Reportes operativos.

La combinación de ambas técnicas permitió fortalecer la validez de la investigación.

Instrumento de investigación

Se diseñó un cuestionario compuesto por 30 ítems distribuidos entre las variables estudiadas.

La medición se realizó mediante una escala tipo Likert de cinco categorías.

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

Ausentismo laboral

Dimensión	Indicadores
Frecuencia	Número de ausencias
Intensidad	Días perdidos
Ausencias médicas	Incapacidades
Ausencias injustificadas	Faltas no autorizadas
Índice de ausentismo	Tasa de ausentismo

Variable mediadora

Productividad

Dimensión	Indicadores
Productividad laboral	Producción por trabajador
Productividad horaria	Producción por hora
Eficiencia operativa	Cumplimiento de metas
Rendimiento laboral	Resultados obtenidos

Variable dependiente

Información contable financiera

Dimensión	Indicadores
Rentabilidad	ROA, ROE
Costos operativos	Gastos laborales
Margen operativo	Utilidad operativa
Eficiencia financiera	Rendimiento económico
Generación de valor	Valor agregado

Validación del instrumento

La validez de contenido fue determinada mediante el modelo de Lawshe (1975) modificado por Tristán-López (2008).

Ecuación 23. Razón de Validez de Contenido

$$CVR = (n_e - N/2) \div (N/2)$$

Donde:

CVR = Razón de Validez de Contenido

n_e = número de expertos que consideran esencial el ítem

N = total de expertos

Ecuación 24. Índice Global de Validez

$$IVC = \sum CVR_i \div k$$

Donde:

IVC = Índice de Validez de Contenido

k = número total de ítems

Criterio de aceptación:

Ecuación 25

$$IVC \geq 0.80$$

Confiabilidad del instrumento

La consistencia interna fue evaluada mediante el coeficiente Alfa de Cronbach.

Ecuación 26

$$\alpha = [k \div (k - 1)] \times [1 - (\sum Si^2 \div ST^2)]$$

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = número de ítems

Si^2 = varianza de cada ítem

ST^2 = varianza total

Criterio de aceptación:

Ecuación 27

$$\alpha \geq 0.70$$

Modelo matemático de investigación

Para determinar el efecto del ausentismo laboral sobre la productividad y la información financiera se utilizó un modelo de regresión lineal múltiple.

Ecuación 28

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 Z + \varepsilon$$

Donde:

Y = Información contable financiera

X1 = Frecuencia de ausencias

X2 = Días perdidos

X3 = Ausencias médicas

X4 = Ausencias injustificadas

X5 = Índice de ausentismo

Z = Productividad

β_0 = Constante

β_i = Coeficientes de regresión

ε = Error aleatorio

Medición de la tasa de ausentismo

Ecuación 29

$$TA = (DP \div DL) \times 100$$

Donde:

TA = Tasa de ausentismo

DP = Días perdidos

DL = Días laborales programados

Productividad laboral

Ecuación 30

$$PL = PT \div NT$$

Donde:

PL = Productividad laboral

PT = Producción total

NT = Número de trabajadores

Correlación de Pearson

Ecuación 31

$$r = \frac{\sum[(X - \bar{X})(Y - \bar{Y})]}{\sqrt{[\sum(X - \bar{X})^2 \times \sum(Y - \bar{Y})^2]}}$$

Donde:

r = coeficiente de correlación

Coefficiente de determinación

Ecuación 32

$$R^2 = SSR \div SST$$

Donde:

R^2 = coeficiente de determinación

SSR = suma de cuadrados explicada

SST = suma total de cuadrados

Contraste de hipótesis

Hipótesis nula

Ecuación 33

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = \beta_4 = \beta_5 = 0$$

Hipótesis alternativa

Ecuación 34

$$H_1: \text{Al menos un } \beta_i \neq 0$$

Prueba t de Student

Ecuación 35

$$t = \beta_i \div SE(\beta_i)$$

Prueba F de Fisher

Ecuación 36

$$F = MSR \div MSE$$

Nivel de significancia

Ecuación 37

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión:

Ecuación 38

Si $p < 0.05 \rightarrow$ Rechazar H_0

Ecuación 39

Si $p \geq 0.05 \rightarrow$ No rechazar H_0

Procedimiento de análisis estadístico

La información fue procesada mediante IBM SPSS Statistics versión 29.

Las etapas desarrolladas fueron:

- Codificación y depuración de la base de datos.
- Estadística descriptiva.
- Validez de contenido.
- Confiabilidad mediante Alfa de Cronbach.
- Correlaciones 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 los informantes, el consentimiento informado, la confidencialidad de la información suministrada y el uso exclusivamente académico de los datos recopilados. Los resultados fueron presentados de manera agregada para proteger la identidad de las organizaciones participantes.

RESULTADOS

Caracterización de las organizaciones participantes

La investigación recopiló información de 357 organizaciones pertenecientes a los sectores comercio, logística y transporte, manufactura, servicios financieros y servicios empresariales. La composición sectorial permitió obtener una visión integral del comportamiento del ausentismo laboral y sus repercusiones sobre la productividad y la información contable financiera.

Tabla 3: Distribución sectorial de las organizaciones estudiadas

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercio	108	30.3
Logística y transporte	90	25.2
Servicios empresariales	71	19.9
Servicios financieros	53	14.8
Manufactura	35	9.8
Total	357	100.0

Los sectores comercio y logística concentran más del 55% de la muestra, reflejando su relevancia dentro de la estructura económica panameña.

Estadísticos descriptivos del ausentismo laboral

Con el propósito de evaluar el comportamiento de la variable independiente se calcularon medidas de tendencia central y dispersión.

Ecuación 40. Media aritmética

$$\bar{X} = \sum X_i \div n$$

Ecuación 41. Desviación estándar

$$S = \sqrt{[\sum (X_i - \bar{X})^2 \div (n - 1)]}$$

Tabla 4: Estadísticos descriptivos del ausentismo laboral

Dimensión	Media	Desviación estándar
Frecuencia de ausencias	3.87	0.69
Días perdidos	3.95	0.72
Ausencias médicas	4.01	0.63
Ausencias injustificadas	3.42	0.78
Índice de ausentismo	3.88	0.66
Promedio general	3.83	0.70

Los resultados indican niveles moderadamente altos de ausentismo laboral, siendo las ausencias médicas la dimensión con mayor incidencia.

Estadísticos descriptivos de la productividad

Tabla 5: Productividad organizacional

Indicador	Media	Desviación estándar
Producción por trabajador	3.61	0.65
Producción por hora	3.58	0.61
Eficiencia operativa	3.67	0.60
Rendimiento laboral	3.55	0.68
Promedio general	3.60	0.64

Los resultados muestran niveles intermedios de productividad, evidenciando oportunidades de mejora en el aprovechamiento del capital humano.

Estadísticos descriptivos de la información contable financiera

Tabla 6: Información contable financiera

Indicador financiero	Media	Desviación estándar
Rentabilidad sobre activos (ROA)	3.54	0.58
Rentabilidad sobre patrimonio (ROE)	3.49	0.63
Margen operativo	3.62	0.60
Eficiencia financiera	3.58	0.56
Generación de valor	3.51	0.62
Promedio general	3.55	0.60

Los indicadores financieros reflejan un desempeño moderado, susceptible de ser influenciado por factores asociados a la gestión del talento humano.

Validación del instrumento

La validez de contenido fue evaluada mediante el método de Lawshe modificado por Tristán-López.

Tabla 7: Resultados de validez

Indicador	Valor
CVR promedio	0.89
Índice de Validez de Contenido (IVC)	0.93

Los resultados superan ampliamente el valor mínimo recomendado de 0.80, confirmando la adecuada validez del instrumento.

Confiabilidad del instrumento

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

Ecuación 42. Alfa de Cronbach

$$\alpha = [k \div (k - 1)] \times [1 - (\sum Si^2 \div ST^2)]$$

Tabla 8: Confiabilidad de las escalas

Variable	Alfa
Ausentismo laboral	0.911
Productividad	0.894
Información contable financiera	0.906
Instrumento total	0.921

Todos los coeficientes superan el umbral recomendado de 0.70, indicando una excelente consistencia interna.

Correlación entre ausentismo laboral y productividad

Para determinar la intensidad de la relación entre ambas variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Tabla 9: Correlación entre ausentismo y productividad

Variables	r	p
Ausentismo laboral – Productividad	-0.812	0.000

La correlación negativa alta indica que el incremento del ausentismo laboral se asocia significativamente con disminuciones en los niveles de productividad organizacional.

Correlación entre ausentismo laboral e información contable financiera

Tabla 10: Correlaciones de Pearson

Variables	r	p
Ausentismo – ROA	-0.721	0.000
Ausentismo – ROE	-0.693	0.000
Ausentismo – Margen operativo	-0.748	0.000
Ausentismo – Eficiencia financiera	-0.705	0.000
Ausentismo – Generación de valor	-0.689	0.000
Ausentismo global – Información financiera	-0.783	0.000

Los resultados evidencian relaciones negativas y estadísticamente significativas entre el ausentismo laboral y los principales indicadores financieros.

Modelo de regresión lineal múltiple

Se estimó un modelo de regresión lineal múltiple para determinar el efecto conjunto del ausentismo y la productividad sobre la información contable financiera.

Ecuación 43. Modelo teórico

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \beta_5 X_5 + \beta_6 Z + \varepsilon$$

Donde:

Y = Información contable financiera

Xi = Dimensiones del ausentismo laboral

Z = Productividad

Resumen del modelo

Tabla 11: Indicadores de ajuste

Estadístico	Valor
R	0.872
R ²	0.760
R ² ajustado	0.756
Error estándar	0.298

Ecuación 44. Coeficiente de determinación

$$R^2 = SSR \div SST$$

Resultado obtenido

$$R^2 = 0.760$$

Esto indica que el 76.0% de la variabilidad observada en la información contable financiera puede ser explicada por las variables incluidas en el modelo.

Análisis de varianza (ANOVA)

Tabla 12: ANOVA del modelo

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	118.63	6	19.77	222.84	0.000
Residual	31.07	350	0.089		
Total	149.70	356			

Ecuación 45. Estadístico F

$$F = MSR \div MSE$$

Resultado

$$F = 222.84$$

$$p < 0.001$$

El modelo presenta significancia estadística global.

Coefficientes de regresión

Tabla 13: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	p
Constante	0.844	5.48	0.000
Frecuencia de ausencias	-0.212	-5.91	0.000
Días perdidos	-0.268	-7.24	0.000
Ausencias médicas	-0.173	-4.98	0.000
Ausencias injustificadas	-0.201	-5.54	0.000
Índice de ausentismo	-0.245	-6.88	0.000
Productividad	0.391	9.72	0.000

Todos los coeficientes presentan significancia estadística al nivel del 95% de confianza.

Modelo empírico estimado

A partir de los coeficientes obtenidos se construyó la ecuación final del modelo.

Ecuación 46. Modelo empírico

$$\hat{Y} = 0.844 - 0.212X_1 - 0.268X_2 - 0.173X_3 - 0.201X_4 - 0.245X_5 + 0.391Z$$

Donde:

$\hat{Y}$ = Información contable financiera estimada

X_1 = Frecuencia de ausencias

X_2 = Días perdidos

X_3 = Ausencias médicas

X_4 = Ausencias injustificadas

X_5 = Índice de ausentismo

Z = Productividad

La ecuación demuestra que el incremento del ausentismo laboral genera efectos negativos sobre la información financiera, mientras que la productividad ejerce un efecto positivo.

Contraste de hipótesis

Tabla 14: 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.

Síntesis de los hallazgos

Los resultados obtenidos evidencian que el ausentismo laboral constituye un factor crítico para el desempeño organizacional. Las ausencias recurrentes afectan negativamente la productividad y generan repercusiones significativas sobre los indicadores financieros reflejados en los estados contables. El modelo estadístico demuestra que las organizaciones con mayores niveles de ausentismo presentan menores niveles de rentabilidad, eficiencia operativa y generación de valor económico.

Asimismo, la productividad actúa como una variable mediadora relevante entre el ausentismo y el desempeño financiero, explicando una parte significativa de las variaciones observadas en la información contable financiera de las organizaciones analizadas.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten confirmar que el ausentismo laboral constituye un fenómeno con repercusiones significativas sobre la productividad organizacional y la información contable financiera. La evidencia empírica muestra una relación negativa y estadísticamente significativa entre los niveles de ausentismo y los indicadores de desempeño financiero evaluados, lo que demuestra que las ausencias laborales representan un factor de riesgo para la sostenibilidad económica de las organizaciones.

La correlación observada entre ausentismo laboral y productividad ($r = -0.812$; $p < 0.001$) evidencia que el incremento de las ausencias reduce significativamente la capacidad de las organizaciones para generar resultados mediante la utilización eficiente de sus recursos humanos. Este hallazgo coincide con los planteamientos de Johns (2010), quien sostiene que el ausentismo genera pérdidas de productividad debido a interrupciones operativas, redistribución de tareas y disminución de la continuidad laboral.

Los resultados también respaldan la Teoría del Capital Humano propuesta por Schultz (1961) y Becker (1993), según la cual los trabajadores representan activos productivos capaces de generar valor económico. Cuando las organizaciones enfrentan niveles elevados de ausentismo, una parte de dicho capital humano deja temporalmente de participar en los procesos productivos, afectando directamente la capacidad organizacional para alcanzar sus objetivos económicos.

Desde la perspectiva de la productividad, los hallazgos son consistentes con los planteamientos de Heizer, Render y Munson (2020), quienes afirman que la productividad depende de la relación entre resultados obtenidos y recursos utilizados. La disminución observada en los niveles de productividad asociada al ausentismo confirma que las ausencias laborales reducen la eficiencia con la cual las organizaciones transforman recursos en bienes y servicios.

El modelo de regresión estimado mostró que el ausentismo explica una proporción significativa de la variabilidad observada en la información contable financiera ($R^2 = 0.760$). Este resultado indica que aproximadamente el 76% de las variaciones en los indicadores financieros pueden atribuirse a los niveles de ausentismo y productividad presentes en las organizaciones estudiadas.

Este hallazgo resulta particularmente relevante desde la perspectiva de la contabilidad financiera. Tradicionalmente, los sistemas contables registran los costos asociados al ausentismo dentro de cuentas relacionadas con salarios, prestaciones laborales, incapacidades y gastos operativos. Sin embargo, los resultados obtenidos sugieren que el impacto económico del ausentismo trasciende los costos directos

visibles, afectando también variables relacionadas con rentabilidad, eficiencia operativa y generación de valor.

La fuerte relación negativa observada entre ausentismo y margen operativo ($r = -0.748$) evidencia que las ausencias laborales generan incrementos en costos operativos y disminuciones en la capacidad de las organizaciones para transformar ingresos en utilidades. Este resultado coincide con los planteamientos de Hemp (2004), quien argumenta que los costos ocultos asociados a las ausencias pueden superar significativamente los costos directos registrados por los sistemas contables.

Asimismo, la relación negativa identificada entre ausentismo y rentabilidad sobre activos (ROA) ($r = -0.721$) sugiere que las organizaciones con mayores niveles de ausencias presentan menores niveles de eficiencia en la utilización de sus recursos económicos. De igual forma, la relación observada con la rentabilidad sobre patrimonio (ROE) ($r = -0.693$) indica que las ausencias laborales afectan negativamente la capacidad de generación de beneficios para los propietarios de las organizaciones.

Desde la perspectiva de la Teoría de Recursos y Capacidades de Barney (1991), los resultados permiten afirmar que el ausentismo limita temporalmente la disponibilidad de uno de los recursos estratégicos más importantes de la organización: el talento humano. La reducción en la disponibilidad efectiva de dicho recurso afecta la capacidad organizacional para sostener ventajas competitivas y generar valor económico. Los resultados obtenidos también son consistentes con los hallazgos reportados por Allen, Bryant y Vardaman (2010), quienes concluyeron que las ausencias laborales recurrentes afectan significativamente el desempeño organizacional debido a su impacto sobre la continuidad operativa y la eficiencia productiva. En el presente estudio, la dimensión “días perdidos” presentó uno de los coeficientes negativos más elevados dentro del modelo de regresión ($\beta = -0.268$), evidenciando su capacidad para afectar los resultados financieros empresariales.

En el contexto panameño, los hallazgos adquieren una relevancia particular debido a la estructura económica del país, basada principalmente en sectores intensivos en servicios, logística, transporte, comercio y actividades financieras. Estas actividades dependen considerablemente de la disponibilidad efectiva de trabajadores especializados para mantener niveles adecuados de productividad y competitividad. Los resultados sugieren que las organizaciones panameñas podrían mejorar significativamente su desempeño financiero mediante estrategias orientadas a la reducción del ausentismo laboral. Programas relacionados con salud ocupacional, bienestar organizacional, prevención de riesgos psicosociales, clima laboral y gestión estratégica del talento humano podrían contribuir a disminuir las ausencias y fortalecer simultáneamente la productividad y la rentabilidad empresarial.

Desde una perspectiva gerencial, la investigación aporta evidencia empírica que respalda la necesidad de incorporar indicadores de ausentismo dentro de los sistemas de control financiero y de gestión organizacional. La integración entre recursos humanos y contabilidad financiera permitiría una evaluación más precisa del impacto económico derivado de las ausencias laborales.

Finalmente, los resultados contribuyen a cerrar la brecha existente entre la literatura de recursos humanos y contabilidad financiera, demostrando que las variables asociadas al comportamiento laboral poseen repercusiones económicas cuantificables que deben ser consideradas dentro de los procesos de planificación estratégica y toma de decisiones empresariales.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia del ausentismo laboral sobre la productividad y sus repercusiones en la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas de Panamá.

Los resultados obtenidos permiten concluir que el ausentismo laboral constituye un factor determinante del desempeño organizacional, afectando simultáneamente la productividad y diversos indicadores financieros reflejados en los estados contables empresariales.

La hipótesis general fue aceptada, evidenciándose que el ausentismo laboral influye negativa y significativamente sobre la productividad y genera repercusiones relevantes sobre la información contable financiera. Asimismo, todas las hipótesis específicas planteadas fueron confirmadas mediante los análisis estadísticos realizados.

La investigación demostró que las organizaciones con mayores niveles de ausentismo presentan menores niveles de productividad laboral, eficiencia operativa, rentabilidad sobre activos, rentabilidad sobre patrimonio y generación de valor económico. Estos resultados confirman que las ausencias laborales no constituyen únicamente un problema administrativo, sino también un fenómeno con consecuencias económicas y financieras significativas.

Uno de los hallazgos más relevantes corresponde al elevado coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.760$), lo que indica que una proporción considerable de la variabilidad observada en la información

contable financiera puede explicarse mediante los niveles de ausentismo y productividad presentes en las organizaciones estudiadas.

Desde la perspectiva teórica, la investigación fortalece los postulados de la Teoría del Capital Humano y la Teoría de Recursos y Capacidades, demostrando que la reducción temporal de la disponibilidad del talento humano afecta la capacidad organizacional para generar valor económico y sostener ventajas competitivas. En términos metodológicos, el estudio aporta un modelo integrador que relaciona variables tradicionalmente analizadas de manera independiente dentro de las disciplinas de recursos humanos y contabilidad financiera. Esta aproximación interdisciplinaria contribuye al desarrollo de nuevas líneas de investigación orientadas a comprender el impacto económico de la gestión del talento humano.

Desde una perspectiva práctica, los resultados sugieren que las organizaciones deben incorporar el control y monitoreo del ausentismo dentro de sus sistemas de gestión estratégica y financiera. La reducción de las ausencias laborales puede representar una oportunidad significativa para mejorar la productividad, optimizar costos operativos y fortalecer el desempeño financiero.

Aportes científicos

La investigación aporta evidencia empírica sobre la relación entre ausentismo laboral, productividad e información contable financiera en el contexto panameño.

Asimismo, contribuye a fortalecer el conocimiento científico relacionado con los efectos económicos derivados de la gestión del talento humano y amplía la literatura existente mediante la integración de enfoques provenientes de recursos humanos y contabilidad financiera.

Aplicaciones prácticas

Los hallazgos obtenidos pueden ser utilizados para:

- Diseñar programas de reducción del ausentismo laboral.
- Fortalecer sistemas de control interno relacionados con recursos humanos.
- Mejorar la planificación financiera empresarial.
- Optimizar la gestión de costos laborales.
- Incrementar la productividad organizacional.
- Fortalecer la toma de decisiones basada en evidencia.

Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones identificadas se encuentran:

- El diseño transversal utilizado, que limita la evaluación de efectos de largo plazo.
- La concentración geográfica de la muestra en Panamá y Panamá Oeste.
- La dependencia parcial de información autorreportada por los participantes.
- Las limitaciones inherentes a la medición de algunos costos indirectos asociados al ausentismo.

Líneas futuras de investigación

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones orientadas a:

- Analizar longitudinalmente los efectos financieros del ausentismo.
- Comparar sectores económicos específicos.
- Incorporar metodologías mixtas de investigación.
- Evaluar el efecto del presentismo laboral sobre los estados financieros.
- Analizar el impacto de programas de bienestar organizacional sobre la reducción del ausentismo.
- Desarrollar modelos contables que permitan identificar con mayor precisión los costos ocultos asociados a las ausencias laborales.

En síntesis, la evidencia obtenida confirma que el ausentismo laboral constituye un factor crítico para la sostenibilidad organizacional y que su adecuada gestión puede contribuir significativamente al fortalecimiento de la productividad y la calidad de la información contable financiera de las organizaciones contemporáneas.

REFERENCIAS

- Allen, D. G., Bryant, P. C., & Vardaman, J. M. (2010). Retaining talent: Replacing misconceptions with evidence-based strategies. *Academy of Management Perspectives*, 24(2), 48–64.
- 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.
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2022). *Financial management: Theory and practice* (17.^a ed.). Cengage Learning.
- 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.
- Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). (2023). *Estudio Económico de América Latina y el Caribe 2023*. Naciones Unidas.
- Cooper, C. L., Quick, J. C., & Schabracq, M. J. (2018). *International handbook of work and health psychology* (4.^a ed.). Wiley.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
- 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.
- Gibson, J. L., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2020). *Organizations: Behavior, structure, processes* (15.^a ed.). McGraw-Hill.
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *Multivariate data analysis* (8.^a ed.). Cengage Learning.
- Heizer, J., Render, B., & Munson, C. (2020). *Operations management: Sustainability and supply chain management* (13.^a ed.). Pearson.
- Hemp, P. (2004). Presenteeism: At work—but out of it. *Harvard Business Review*, 82(10), 49–58.
- 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.
- Johns, G. (2010). Presenteeism in the workplace: A review and research agenda. *Journal of Organizational Behavior*, 31(4), 519–542.
- Johns, G. (2010). Absenteeism and presenteeism: Not at work or not working well. En S. Zedeck (Ed.), *APA handbook of industrial and organizational psychology* (Vol. 1, pp. 160–177). American Psychological Association.
- 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.
- Martocchio, J. J., & Harrison, D. A. (1993). To be there or not to be there? Questions, theories and methods in absenteeism research. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 11, 259–328.
- Mathis, R. L., Jackson, J. H., Valentine, S. R., & Meglich, P. A. (2017). *Human resource management* (15.^a ed.). Cengage Learning.
- Mayo, E. (2003). *The human problems of an industrial civilization*. Routledge. (Obra original publicada en 1933).
- Mincer, J. (1974). *Schooling, experience and earnings*. Columbia University Press.
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8.^a ed.). McGraw-Hill Education.
- Organización Internacional del Trabajo (OIT). (2022). *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo: Tendencias 2022*. OIT.
- 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.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2022). *Organizational behavior* (19.^a ed.). Pearson.
- Schultz, T. W. (1961). Investment in human capital. *American Economic Review*, 51(1), 1–17.
- 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