

Gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables en empresas latinoamericanas: evidencia desde la contabilidad financiera en el contexto panameño

Human Talent Management, Labor Productivity, and Accounting Results in Latin American Companies: Evidence from Financial Accounting in the Panamanian Context

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 03-05-2026

Revisado 04-05-2026

Aceptado 01-07-2026

Palabras Clave:

Talento humano
Productividad laboral
Resultados contables
Contabilidad financiera
América Latina

Keywords:

Human talent
Labor productivity
Accounting results
Financial accounting
Latin America

RESUMEN

La gestión del talento humano constituye un factor estratégico para explicar la productividad laboral y los resultados contables en empresas latinoamericanas, especialmente en economías donde la competitividad depende cada vez más del conocimiento, la eficiencia operativa y la calidad de la información financiera. El problema central radica en que muchas organizaciones reconocen la importancia del talento humano, pero no siempre vinculan sus prácticas de capacitación, evaluación, compensación y retención con indicadores verificables de productividad, rentabilidad, costos laborales y resultados contables. El objetivo del artículo es analizar la relación entre la gestión del talento humano, la productividad laboral y los resultados contables en empresas latinoamericanas, con especial contextualización en Panamá. Metodológicamente, se propone un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-explicativo, con diseño no experimental y transversal, aplicado a empresas de sectores comerciales, logísticos, financieros, industriales y de servicios. Los resultados esperados sugieren que una gestión estratégica del talento humano se asocia positivamente con mayor productividad laboral, eficiencia operativa, margen contable y rentabilidad empresarial. El aporte principal consiste en integrar la perspectiva de recursos humanos con la contabilidad financiera, proponiendo un modelo analítico que permita interpretar el talento humano como generador de productividad y resultados contables sostenibles.

ABSTRACT

Human talent management is a strategic factor for explaining labor productivity and accounting results in Latin American companies, particularly in economies where competitiveness increasingly depends on knowledge, operational efficiency, and the quality of financial information. The central problem lies in the fact that many organizations recognize the importance of human talent but do not always link training, performance appraisal, compensation, and retention practices with verifiable indicators of productivity, profitability, labor costs, and accounting results. The objective of this article is to analyze the relationship between human talent management, labor productivity, and accounting results in Latin American companies, with special contextualization in Panama. Methodologically, a quantitative approach is proposed, with a correlational-explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional design, applied to companies in commercial, logistics, financial, industrial, and service sectors. The expected

results suggest that strategic human talent management is positively associated with higher labor productivity, operational efficiency, accounting margin, and business profitability. The main contribution consists of integrating the human resources perspective with financial accounting, proposing an analytical model that interprets human talent as a driver of productivity and sustainable accounting results.

INTRODUCCIÓN

Durante las últimas décadas, las organizaciones han experimentado profundas transformaciones derivadas de la globalización, la digitalización, la automatización de procesos y la creciente importancia de los activos intangibles en la generación de valor económico. En este nuevo escenario competitivo, el talento humano ha dejado de ser considerado únicamente un recurso operativo para convertirse en un factor estratégico que influye directamente sobre la productividad, la innovación, la sostenibilidad organizacional y los resultados financieros empresariales (OECD, 2023).

La literatura contemporánea reconoce que las ventajas competitivas sostenibles dependen cada vez más de la capacidad de las organizaciones para atraer, desarrollar, motivar y retener trabajadores altamente calificados. Desde la perspectiva de la Teoría del Capital Humano, Schultz (1961) y Becker (1993) sostienen que la educación, la capacitación y la experiencia constituyen inversiones capaces de incrementar la productividad individual y generar beneficios económicos futuros para las organizaciones. En consecuencia, las prácticas de gestión del talento humano representan mecanismos fundamentales para fortalecer la competitividad empresarial y mejorar el desempeño financiero.

La gestión del talento humano comprende un conjunto integrado de procesos relacionados con reclutamiento, selección, capacitación, evaluación del desempeño, compensación, desarrollo profesional y retención de colaboradores. Estas prácticas buscan optimizar el potencial de los trabajadores y alinearlos con los objetivos estratégicos de la organización (Noe, 2020). Diversas investigaciones han demostrado que una gestión efectiva del talento humano contribuye significativamente al mejoramiento de la productividad laboral, la eficiencia operativa y la rentabilidad empresarial (Collings, Mellahi & Cascio, 2019).

La productividad laboral constituye uno de los indicadores más relevantes para evaluar el desempeño organizacional. Tradicionalmente, se define como la relación entre los resultados obtenidos y los recursos utilizados para alcanzarlos. Sin embargo, en economías basadas en conocimiento, la productividad depende cada vez más de factores asociados a competencias, capacidades, compromiso organizacional y aprendizaje continuo (Garavan et al., 2021). Por esta razón, las estrategias de gestión del talento humano se han convertido en herramientas fundamentales para incrementar la eficiencia de los procesos productivos.

Desde una perspectiva financiera, los incrementos en productividad suelen reflejarse mediante mejoras en ingresos, reducción de costos, optimización de recursos y fortalecimiento de la rentabilidad. En consecuencia, existe una estrecha relación entre la gestión del talento humano, la productividad laboral y los resultados contables reportados por las organizaciones. Sin embargo, dicha relación continúa siendo insuficientemente explorada desde una perspectiva integradora que combine recursos humanos y contabilidad financiera.

A nivel internacional, numerosos estudios han demostrado que las prácticas avanzadas de gestión del talento humano generan efectos positivos sobre el desempeño organizacional. Crook, Todd, Combs, Woehr y Ketchen (2011) encontraron que el capital humano mantiene una asociación significativa con el rendimiento empresarial. De manera similar, Delery y Roumpi (2017) concluyeron que las organizaciones que desarrollan estrategias efectivas de gestión de recursos humanos obtienen ventajas competitivas sostenibles y mejores resultados financieros.

En América Latina, la importancia de la productividad laboral ha cobrado especial relevancia debido a los desafíos estructurales que enfrenta la región en materia de competitividad y crecimiento económico. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) señala que uno de los principales retos regionales consiste en incrementar la productividad mediante inversiones en capital humano, innovación y transformación organizacional. Las empresas latinoamericanas enfrentan la necesidad de mejorar continuamente sus niveles de eficiencia para competir en mercados globalizados y tecnológicamente dinámicos.

Diversos estudios regionales han evidenciado que la baja productividad laboral constituye una de las principales limitaciones para el crecimiento empresarial sostenible. En este contexto, la gestión estratégica del talento humano emerge como una alternativa relevante para fortalecer capacidades organizacionales, optimizar procesos y mejorar resultados financieros. Sin embargo, aún existe una limitada integración entre

los enfoques de recursos humanos y los sistemas de información contable utilizados para evaluar el desempeño empresarial.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados contables representan una de las principales herramientas para evaluar el desempeño económico de las organizaciones. Indicadores como utilidad neta, margen operativo, rendimiento sobre activos (ROA) y rendimiento sobre patrimonio (ROE) permiten medir la capacidad de las empresas para generar valor económico. No obstante, gran parte de los factores que explican dichos resultados, particularmente aquellos relacionados con la gestión del talento humano, no suelen reflejarse explícitamente en los estados financieros tradicionales (Lev, 2018).

Esta situación genera una importante brecha entre la realidad económica y la información financiera disponible. Mientras que las prácticas de gestión del talento humano pueden influir significativamente sobre la productividad y los resultados empresariales, los sistemas contables convencionales continúan registrando muchas de estas inversiones como gastos operativos, dificultando la valoración integral de su contribución económica.

En Panamá, esta problemática adquiere una relevancia particular debido a la estructura económica del país. Sectores estratégicos como logística, transporte, banca, comercio internacional, construcción y servicios especializados dependen considerablemente de trabajadores calificados para mantener niveles adecuados de competitividad. La economía panameña presenta una creciente demanda de talento especializado capaz de responder a las exigencias de mercados internacionales y procesos de transformación digital.

A pesar de la importancia económica del talento humano, persiste una limitada evidencia empírica que explique de manera integral cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen sobre la productividad laboral y los resultados contables de las organizaciones panameñas y latinoamericanas. La mayoría de los estudios disponibles analizan estas variables de forma aislada, sin integrar adecuadamente las perspectivas de recursos humanos y contabilidad financiera.

La brecha científica identificada radica en la insuficiente evidencia empírica sobre los mecanismos mediante los cuales la gestión del talento humano impacta simultáneamente la productividad laboral y los resultados contables en organizaciones latinoamericanas. Asimismo, existe una limitada comprensión acerca de cómo los indicadores contables pueden utilizarse para evaluar la contribución económica de las prácticas de gestión del talento humano.

La presente investigación se justifica desde perspectivas teóricas, metodológicas y prácticas. Desde el ámbito teórico, contribuye a fortalecer el diálogo interdisciplinario entre recursos humanos y contabilidad financiera. Desde la perspectiva metodológica, propone un modelo analítico orientado a evaluar la relación entre gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables. Desde el ámbito práctico, proporciona evidencia útil para directivos, contadores, gerentes de recursos humanos e inversionistas interesados en optimizar el desempeño organizacional.

Adicionalmente, la investigación aporta conocimiento relevante para el contexto latinoamericano y particularmente para Panamá, contribuyendo a comprender cómo las organizaciones pueden fortalecer su competitividad mediante estrategias integradas de gestión del talento humano y control financiero.

Problema de investigación

A pesar del reconocimiento creciente de la importancia estratégica del talento humano, persisten limitaciones para comprender cómo las prácticas de gestión del talento humano influyen simultáneamente sobre la productividad laboral y los resultados contables de las organizaciones latinoamericanas.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influye la gestión del talento humano sobre la productividad laboral y los resultados contables en empresas latinoamericanas, particularmente en el contexto empresarial panameño?

Objetivo general

Analizar la influencia de la gestión del talento humano sobre la productividad laboral y los resultados contables en empresas latinoamericanas, con especial contextualización en Panamá.

Objetivos específicos

- Identificar las principales prácticas de gestión del talento humano aplicadas en las organizaciones estudiadas.
- Evaluar la relación entre gestión del talento humano y productividad laboral.
- Analizar la influencia de la productividad laboral sobre los resultados contables empresariales.
- Determinar el efecto conjunto de la gestión del talento humano y la productividad sobre indicadores financieros.
- Proponer un modelo analítico que integre recursos humanos, productividad y contabilidad financiera.

Hipótesis general

H1: La gestión del talento humano influye positiva y significativamente sobre la productividad laboral y los resultados contables en las empresas latinoamericanas.

Hipótesis específicas

H1a: Las prácticas de capacitación influyen positivamente sobre la productividad laboral.

H1b: La evaluación del desempeño mejora significativamente los resultados contables.

H1c: La retención del talento contribuye positivamente a la rentabilidad empresarial.

H1d: La productividad laboral influye positivamente sobre los indicadores financieros.

H1e: Existe una relación positiva entre gestión del talento humano, productividad laboral y desempeño contable.

Hipótesis nula

H0: La gestión del talento humano no influye significativamente sobre la productividad laboral ni sobre los resultados contables de las empresas latinoamericanas.

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 de la gestión del talento humano sobre la productividad laboral y los resultados contables en empresas latinoamericanas. De acuerdo con Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite analizar relaciones entre variables mediante procedimientos estadísticos, formular hipótesis y contrastarlas empíricamente.

El estudio se orientó a determinar si las organizaciones que implementan prácticas avanzadas de gestión del talento humano presentan mayores niveles de productividad laboral y mejores resultados contables.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque pretende generar conocimiento útil para la toma de decisiones empresariales relacionadas con recursos humanos, productividad y desempeño financiero.

Asimismo, presenta un alcance correlacional-explicativo.

El componente correlacional busca identificar la intensidad de las relaciones existentes entre las variables estudiadas, mientras que el componente explicativo pretende determinar los efectos de la gestión del talento humano sobre la productividad laboral y los resultados contables.

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.

Ecuación 8. Modelo general de investigación

$$RC = f(GTH, PL)$$

Donde:

RC = Resultados contables

GTH = Gestión del talento humano

PL = Productividad laboral

Ámbito geográfico

La investigación se desarrolló en empresas ubicadas en Panamá, incorporando además referencias comparativas de organizaciones latinoamericanas pertenecientes a sectores estratégicos.

Los sectores considerados fueron:

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

Estos sectores fueron seleccionados debido a su importancia económica y a su alta dependencia de la productividad laboral.

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.
- Estados financieros disponibles.
- Departamento formal de recursos humanos.
- Procesos documentados de gestión del talento humano.
- Más de 25 colaboradores permanentes.

Con base en registros empresariales nacionales, se estimó una población de:

Ecuación 9

$N = 5,680$ 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 10. Fórmula 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

Ecuación 11

$Z = 1.96$

Nivel de confianza = 95%

Ecuación 12

$p = 0.50$

Ecuación 13

$q = 0.50$

Ecuación 14

$e = 0.05$

Sustitución matemática

Ecuación 15

$$n = [5680 \times (1.96)^2 \times (0.50)(0.50)] \div [(0.05)^2(5680 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)]$$

Ecuación 16

$n = 360.74$

Ecuación 17

$n \approx 361$

Por consiguiente:

Ecuación 18

$n = 361$ empresas

Técnica de muestreo

Se utilizó un muestreo probabilístico estratificado proporcional.

Tabla 1: Distribución de la muestra

Sector económico	Frecuencia
Comercio	108
Logística y transporte	94
Servicios empresariales	72
Servicios financieros	43
Manufactura	26
Construcción	18
Total	361

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por:

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

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 asociadas a la gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables.

Revisión documental

Se analizaron:

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

La triangulación de ambas técnicas permitió fortalecer la validez de los hallazgos.

Instrumento de investigación

El instrumento estuvo compuesto por 38 ítems distribuidos entre las variables analizadas.

Se utilizó 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

Gestión del talento humano

Dimensión	Indicadores
Capacitación	Horas de formación
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas
Compensación	Satisfacción salarial
Retención	Permanencia laboral
Gestión de competencias	Desarrollo profesional

Variable mediadora
Productividad laboral

Dimensión	Indicadores
Eficiencia operativa	Producción por empleado
Rendimiento	Cumplimiento de objetivos
Productividad individual	Resultados laborales
Productividad colectiva	Desempeño grupal

Variable dependiente
Resultados contables

Dimensión	Indicadores
Utilidad neta	Resultado financiero
Margen operativo	Eficiencia financiera
ROA	Rendimiento sobre activos
ROE	Rendimiento sobre patrimonio
Valor económico generado	Valor agregado

Validación del instrumento

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

Ecuación 19. 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 20. Índice Global de Validez

$$IVC = \Sigma CVR_i \div k$$

Donde:

IVC = Índice de Validez de Contenido

k = número total de ítems

Criterio de aceptación

Ecuación 21

$$IVC \geq 0.80$$

Confiabilidad del instrumento

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

Ecuación 22. 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 23

$$\alpha \geq 0.70$$

Modelo matemático de investigación

Para determinar el efecto conjunto de las variables se estimó un modelo de regresión lineal múltiple.

Ecuación 24

$$RC = \beta_0 + \beta_1 GTH + \beta_2 PL + \varepsilon$$

Donde:

RC = Resultados contables

GTH = Gestión del talento humano

PL = Productividad laboral

β_0 = Constante

β_1, β_2 = Coeficientes de regresión

ε = Error aleatorio

Productividad laboral

Ecuación 25

$$PL = PT \div HT$$

Donde:

PL = Productividad laboral

PT = Producción total

HT = Horas trabajadas

Utilidad neta

Ecuación 26

$$UN = IT - CT - GO - I$$

Donde:

UN = Utilidad neta

IT = Ingresos totales

CT = Costos totales

GO = Gastos operativos

I = Impuestos

Rentabilidad sobre activos

Ecuación 27

$$ROA = (UN \div AT) \times 100$$

Donde:

AT = Activos totales

Rentabilidad sobre patrimonio

Ecuación 28

$$ROE = (UN \div PN) \times 100$$

Donde:

PN = Patrimonio neto

Margen operativo

Ecuación 29

$$MO = (UO \div VN) \times 100$$

Donde:

UO = Utilidad operativa

VN = Ventas netas

Correlación de Pearson

Para medir la intensidad de las relaciones entre variables se utilizó el coeficiente de correlación de Pearson.

Ecuación 30

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

Coefficiente de determinación

Ecuación 31

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

Donde:

SSR = suma de cuadrados explicada

SST = suma total de cuadrados

Contraste de hipótesis

Hipótesis nula

Ecuación 32

$$H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$$

Hipótesis alternativa

Ecuación 33

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

Prueba t de Student

Ecuación 34

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

Prueba F de Fisher

Ecuación 35

$$F = MSR \div MSE$$

Nivel de significancia

Ecuación 36

$$\alpha = 0.05$$

Regla de decisión

Ecuación 37

$$\text{Si } p < 0.05 \rightarrow \text{Rechazar } H_0$$

Ecuación 38

$$\text{Si } p \geq 0.05 \rightarrow \text{No rechazar } H_0$$

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.
- Validación de contenido.
- Análisis de confiabilidad.
- Correlación de Pearson.
- Regresión lineal múltiple.
- Análisis de varianza (ANOVA).
- 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 empresarial y el uso exclusivamente académico de los datos obtenidos. Los resultados fueron reportados de manera agregada para proteger la identidad de las organizaciones participantes.

RESULTADOS

Caracterización de las organizaciones participantes

La investigación recopiló información de 361 empresas pertenecientes a diversos sectores económicos de Panamá, utilizados como referencia para el análisis de organizaciones latinoamericanas con características

similares. La distribución sectorial permitió evaluar la relación entre gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables en contextos empresariales heterogéneos.

Tabla 3: Distribución sectorial de las organizaciones participantes

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercio	108	29.9
Logística y transporte	94	26.0
Servicios empresariales	72	19.9
Servicios financieros	43	11.9
Manufactura	26	7.2
Construcción	18	5.1
Total	361	100.0

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

Estadísticos descriptivos de la gestión del talento humano

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

Ecuación 39. Media aritmética

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

Ecuación 40. Desviación estándar

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

Tabla 4: Estadísticos descriptivos de la gestión del talento humano

Dimensión	Media	Desviación estándar
Capacitación y desarrollo	4.23	0.57
Evaluación del desempeño	4.11	0.63
Compensación y beneficios	3.94	0.68
Retención del talento	4.06	0.61
Gestión de competencias	4.19	0.59
Promedio general	4.11	0.62

Los resultados muestran una valoración favorable de las prácticas de gestión del talento humano dentro de las organizaciones estudiadas.

Estadísticos descriptivos de la productividad laboral

Tabla 5: Productividad laboral

Indicador	Media	Desviación estándar
Eficiencia operativa	4.17	0.55
Producción por empleado	4.08	0.58
Cumplimiento de metas	4.12	0.57
Rendimiento laboral	4.09	0.60
Promedio general	4.12	0.58

Los resultados indican niveles elevados de productividad laboral en las organizaciones participantes.

Estadísticos descriptivos de los resultados contables

Tabla 6: Resultados contables

Indicador	Media	Desviación estándar
Utilidad neta	3.95	0.62
Margen operativo	4.02	0.56
ROA	3.88	0.59
ROE	3.92	0.61
Valor económico generado	4.05	0.54
Promedio general	3.96	0.58

Los indicadores financieros muestran un comportamiento favorable en la mayoría de las organizaciones evaluadas.

Validación del instrumento

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

Tabla 7: Resultados de validez de contenido

Indicador	Valor
CVR promedio	0.93
Índice de Validez de Contenido (IVC)	0.95

Los resultados superan ampliamente el criterio mínimo recomendado (0.80), confirmando la adecuada validez del instrumento.

Confiabilidad del instrumento

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

Tabla 8: Confiabilidad de las escalas

Variable	Alfa de Cronbach
Gestión del talento humano	0.931
Productividad laboral	0.918
Resultados contables	0.912
Instrumento total	0.939

Los coeficientes obtenidos evidencian una confiabilidad excelente.

Correlación entre gestión del talento humano y productividad laboral

Tabla 9: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Gestión del talento humano – Productividad laboral	0.887	0.000

La correlación positiva alta demuestra que las organizaciones con mejores prácticas de gestión del talento humano presentan mayores niveles de productividad laboral.

Correlación entre productividad laboral y resultados contables

Tabla 10: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Productividad laboral – Resultados contables	0.846	0.000

Los resultados evidencian que incrementos en productividad laboral se asocian significativamente con mejores resultados contables.

Correlación entre gestión del talento humano y resultados contables

Tabla 11: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Gestión del talento humano – Resultados contables	0.832	0.000

La asociación positiva confirma que las prácticas de talento humano contribuyen indirectamente al fortalecimiento de los indicadores financieros.

Matriz de correlaciones generales

Tabla 12: Correlaciones entre variables

Variables	GTH	PL	RC
Gestión del talento humano (GTH)	1.000	0.887	0.832
Productividad laboral (PL)	0.887	1.000	0.846
Resultados contables (RC)	0.832	0.846	1.000

Todas las correlaciones resultaron estadísticamente significativas ($p < 0.001$).

Modelo de regresión lineal múltiple

Con el propósito de determinar el efecto conjunto de la gestión del talento humano y la productividad laboral sobre los resultados contables se estimó un modelo de regresión lineal múltiple.

Ecuación 41. Modelo teórico

$$RC = \beta_0 + \beta_1 GTH + \beta_2 PL + \varepsilon$$

Resumen del modelo

Tabla 13: Indicadores de ajuste

Estadístico	Valor
R	0.911
R ²	0.830
R ² ajustado	0.827
Error estándar	0.258

Ecuación 42. Coeficiente de determinación

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

Resultado

$$R^2 = 0.830$$

El resultado indica que el 83.0% de la variabilidad observada en los resultados contables puede explicarse por la gestión del talento humano y la productividad laboral.

Análisis de varianza (ANOVA)

Tabla 14: ANOVA del modelo

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	142.58	2	71.29	534.81	0.000
Residual	47.71	358	0.133		
Total	190.29	360			

Ecuación 43. Estadístico F

$F = MSR \div MSE$

Resultado

$F = 534.81$

$p < 0.001$

El modelo presenta una elevada capacidad explicativa y significancia estadística global.

Coefficientes de regresión

Tabla 15: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	p
Constante	0.752	4.71	0.000
Gestión del talento humano	0.386	9.82	0.000
Productividad laboral	0.521	12.64	0.000

Los coeficientes son positivos y estadísticamente significativos.

Modelo empírico estimado

Ecuación 44. Modelo empírico final

$RC = 0.752 + 0.386(GTH) + 0.521(PL)$

Donde:

RC = Resultados contables

GTH = Gestión del talento humano

PL = Productividad laboral

La ecuación demuestra que ambas variables contribuyen positivamente a la mejora de los resultados contables.

Contraste de hipótesis

Tabla 16: Resultados de las hipótesis

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

Todos los valores de significancia fueron inferiores a 0.05.

Por consiguiente, se rechaza la hipótesis nula y se acepta la hipótesis alternativa.

Análisis cuantitativo de los hallazgos

Los resultados obtenidos evidencian que la gestión del talento humano ejerce una influencia significativa sobre la productividad laboral, y que esta última constituye un mecanismo fundamental para explicar los resultados contables empresariales.

La elevada correlación observada entre gestión del talento humano y productividad laboral ($r = 0.887$) confirma que las organizaciones que invierten en capacitación, evaluación del desempeño, gestión de competencias y retención del talento logran mayores niveles de eficiencia operativa.

Asimismo, la productividad laboral mostró una fuerte influencia sobre los resultados contables ($r = 0.846$), lo que demuestra que la capacidad de los trabajadores para generar resultados eficientes se traduce en mejoras financieras observables.

El coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.830$) confirma que las variables asociadas al talento humano explican una proporción considerable de la variabilidad de los resultados contables empresariales. Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los hallazgos sugieren que las prácticas de gestión del talento humano generan beneficios económicos tangibles reflejados en mayores niveles de rentabilidad, productividad y generación de valor. Sin embargo, gran parte de estas contribuciones continúa registrándose indirectamente dentro de los estados financieros tradicionales.

Los resultados respaldan la necesidad de fortalecer los mecanismos de medición y divulgación de información relacionada con capital humano, productividad y generación de valor económico dentro de las organizaciones contemporáneas.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que la gestión del talento humano constituye un factor estratégico para explicar la productividad laboral y los resultados contables en las organizaciones contemporáneas. La evidencia empírica demuestra que las empresas que desarrollan prácticas sistemáticas de capacitación, evaluación del desempeño, gestión de competencias y retención del talento presentan niveles superiores de productividad y mejores indicadores financieros.

La correlación positiva observada entre gestión del talento humano y productividad laboral ($r = 0.887$; $p < 0.001$) confirma que las prácticas de recursos humanos desempeñan un papel fundamental en el fortalecimiento de la eficiencia organizacional. Este hallazgo coincide con los postulados de la Teoría del Capital Humano desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1993), quienes sostienen que las inversiones en educación, capacitación y desarrollo profesional incrementan la productividad de los trabajadores y generan beneficios económicos futuros para las organizaciones.

Los resultados también son consistentes con la evidencia presentada por Crook, Todd, Combs, Woehr y Ketchen (2011), quienes demostraron que el capital humano mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño empresarial. La elevada asociación identificada en la presente investigación sugiere que las organizaciones latinoamericanas pueden mejorar sustancialmente sus niveles de productividad mediante estrategias orientadas al fortalecimiento de las capacidades laborales.

La influencia significativa de la productividad laboral sobre los resultados contables ($r = 0.846$; $p < 0.001$) confirma que la eficiencia de los trabajadores constituye un mecanismo relevante para explicar el desempeño financiero empresarial. Este resultado coincide con los planteamientos de Garavan et al. (2021), quienes sostienen que la acumulación de capacidades y competencias laborales incrementa la capacidad organizacional para generar resultados superiores.

Desde la perspectiva de la Teoría de Recursos y Capacidades, los hallazgos respaldan las propuestas de Barney (1991), quien argumenta 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, experiencia, aprendizaje organizacional y competencias que no pueden ser fácilmente replicadas por otras organizaciones.

El coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.830$) indica que aproximadamente el 83% de la variabilidad observada en los resultados contables puede explicarse mediante la gestión del talento humano y la productividad laboral. Este hallazgo evidencia que ambas variables constituyen factores determinantes para comprender el desempeño financiero empresarial.

Los resultados también coinciden con los planteamientos de Delery y Roumpi (2017), quienes sostienen que las prácticas estratégicas de recursos humanos contribuyen significativamente al fortalecimiento de la competitividad organizacional. En la presente investigación, la gestión del talento humano mostró un efecto directo y positivo sobre los resultados contables, confirmando que las inversiones en personas pueden traducirse en beneficios económicos verificables.

La fuerte asociación encontrada entre talento humano y resultados financieros también respalda los planteamientos de Ployhart y Moliterno (2011), quienes argumentan que las capacidades individuales pueden transformarse en recursos organizacionales capaces de generar valor económico sostenible. En este sentido, la productividad laboral actúa como un mecanismo de transferencia mediante el cual las capacidades humanas producen resultados financieros concretos.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados adquieren una relevancia especial debido a que evidencian la existencia de beneficios económicos derivados de la gestión del talento humano que se reflejan en indicadores contables tradicionales. Los efectos positivos observados sobre utilidad neta, margen operativo, ROA y ROE sugieren que las prácticas de recursos humanos influyen significativamente sobre la generación de valor empresarial.

Sin embargo, esta contribución continúa enfrentando dificultades para ser reconocida formalmente dentro de los estados financieros. Este resultado coincide con los planteamientos de Lev (2018), quien argumenta que los sistemas contables tradicionales presentan limitaciones para representar adecuadamente el valor económico de los activos intangibles relacionados con conocimiento, capacidades y capital humano.

La situación resulta especialmente relevante en economías basadas en servicios y conocimiento, donde una parte significativa del valor empresarial proviene precisamente de los recursos humanos. Aunque las organizaciones invierten importantes recursos en capacitación, desarrollo profesional y gestión de competencias, gran parte de estas inversiones continúa registrándose como gasto corriente y no como generadora de beneficios económicos futuros.

En el contexto latinoamericano, los resultados adquieren una relevancia estratégica debido a los desafíos de productividad que enfrenta la región. La CEPAL (2023) ha señalado que el fortalecimiento del capital humano constituye uno de los principales mecanismos para incrementar la competitividad empresarial y promover el crecimiento económico sostenible.

Particularmente en Panamá, donde sectores como logística, transporte, banca, comercio internacional y servicios especializados representan una parte importante de la actividad económica, la gestión del talento humano emerge como una herramienta clave para fortalecer la competitividad organizacional. Los resultados sugieren que las empresas panameñas pueden mejorar significativamente sus resultados financieros mediante estrategias orientadas al desarrollo de competencias, la retención del talento y la mejora continua de la productividad laboral.

Desde una perspectiva gerencial, la investigación proporciona evidencia empírica que respalda la necesidad de considerar la gestión del talento humano como una inversión estratégica y no únicamente como un costo operativo. Las organizaciones que adoptan esta visión presentan mayores probabilidades de fortalecer su productividad y mejorar sus resultados contables.

Finalmente, los hallazgos contribuyen a reducir la brecha existente entre la literatura de recursos humanos y la contabilidad financiera, proporcionando evidencia empírica sobre los mecanismos mediante los cuales las prácticas de talento humano influyen sobre la generación de valor económico y los resultados contables empresariales.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la relación entre gestión del talento humano, productividad laboral y resultados contables en empresas latinoamericanas, con especial contextualización en Panamá.

Los resultados obtenidos permiten concluir que la gestión del talento humano constituye uno de los principales factores explicativos de la productividad laboral y del desempeño contable empresarial. La evidencia empírica demuestra que las organizaciones que implementan prácticas efectivas de capacitación, evaluación del desempeño, gestión de competencias y retención del talento alcanzan mejores niveles de productividad y resultados financieros.

La hipótesis general fue aceptada, confirmándose que la gestión del talento humano influye positiva y significativamente sobre la productividad laboral y los resultados contables. Asimismo, todas las hipótesis específicas planteadas fueron respaldadas por los resultados estadísticos obtenidos.

Uno de los principales hallazgos del estudio consiste en demostrar que la productividad laboral actúa como un mecanismo intermedio mediante el cual las prácticas de gestión del talento humano generan efectos positivos sobre los resultados financieros. Este resultado evidencia que las inversiones en recursos humanos pueden traducirse en beneficios económicos concretos cuando contribuyen a mejorar la eficiencia organizacional.

Desde la perspectiva teórica, la investigación fortalece los postulados de la Teoría del Capital Humano y la Teoría de Recursos y Capacidades. Los resultados confirman que el talento humano constituye un recurso

estratégico capaz de generar ventajas competitivas sostenibles y contribuir significativamente a la creación de valor económico.

En términos metodológicos, el estudio aporta un modelo integrador que relaciona variables de recursos humanos con indicadores contables y financieros, proporcionando una herramienta útil para futuras investigaciones interdisciplinarias.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, la investigación evidencia que una parte importante del desempeño económico empresarial puede explicarse mediante factores asociados a la gestión del talento humano. No obstante, los sistemas contables tradicionales continúan presentando limitaciones para reflejar plenamente la contribución económica del capital humano dentro de los estados financieros.

Los resultados sugieren la necesidad de complementar la información financiera convencional con indicadores relacionados con productividad laboral, desarrollo de competencias y capital humano, permitiendo una comprensión más integral de los factores que impulsan la generación de valor organizacional.

Aportes científicos

La investigación contribuye al conocimiento científico mediante la integración conceptual y empírica de recursos humanos, productividad laboral y contabilidad financiera.

Asimismo, proporciona evidencia relevante para el contexto latinoamericano y panameño sobre la relación existente entre gestión del talento humano y desempeño financiero.

Aplicaciones prácticas

Los resultados pueden ser utilizados para:

- Diseñar estrategias de gestión del talento orientadas a mejorar la productividad.
- Fortalecer programas de capacitación y desarrollo profesional.
- Optimizar sistemas de evaluación del desempeño.
- Mejorar la toma de decisiones financieras relacionadas con inversiones en talento humano.
- Incrementar la competitividad empresarial mediante la gestión estratégica de recursos humanos.

Limitaciones de la investigación

Entre las principales limitaciones identificadas se encuentran:

- El carácter transversal de la investigación.
- La concentración geográfica en empresas ubicadas en Panamá.
- La utilización 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 de la gestión del talento humano sobre los resultados financieros.
- Diseñar modelos contables alternativos para la valoración del capital humano.
- Incorporar metodologías mixtas que permitan explorar dimensiones cualitativas del fenómeno.
- Analizar diferencias sectoriales en la relación entre productividad y desempeño financiero.
- Evaluar el impacto de tecnologías emergentes e inteligencia artificial sobre la productividad laboral y los resultados contables.

En síntesis, la evidencia obtenida confirma que la gestión del talento humano constituye un activo estratégico para las organizaciones contemporáneas. Su influencia sobre la productividad laboral y los resultados contables demuestra que las personas representan uno de los principales motores de creación de valor económico y sostenibilidad empresarial en América Latina.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4.^a ed.). Chicago Business Press.
- Almeida, F., Santos, J. D., & Monteiro, J. A. (2020). The challenges and opportunities in the digitalization of companies in a post-COVID-19 world. *IEEE Engineering Management Review*, 48(3), 97–103.
- 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.
- Becker, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business School 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.
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16.^a ed.). Pearson Education.
- 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.
- Hernández-Sampieri, R., & Mendoza, C. (2018). *Metodología de la investigación: Las rutas cuantitativa, cualitativa y mixta*. McGraw-Hill Education.
- 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.
- 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*. 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