

Recursos humanos y contabilidad financiera como ejes estratégicos para la competitividad organizacional en empresas contemporáneas de Panamá

Human Resources and Financial Accounting as Strategic Axes for Organizational Competitiveness in Contemporary Companies 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 03-05-2026

Revisado 04-05-2026

Aceptado 01-07-2026

Palabras Clave:

Recursos humanos
Contabilidad financiera
Competitividad organizacional
Productividad
Panamá

RESUMEN

Los recursos humanos y la contabilidad financiera constituyen dos ejes estratégicos para fortalecer la competitividad organizacional en entornos empresariales caracterizados por transformación digital, presión por la productividad y exigencias crecientes de transparencia financiera. El problema central radica en que muchas organizaciones gestionan el talento humano y la información financiera como funciones separadas, limitando la comprensión integral de su impacto sobre la eficiencia, la rentabilidad y la sostenibilidad empresarial. El objetivo del artículo es analizar la relación entre la gestión de recursos humanos, la contabilidad financiera y la competitividad organizacional en empresas contemporáneas de Panamá. Metodológicamente, se propone un enfoque cuantitativo, de alcance correlacional-explicativo, con diseño no experimental y transversal, aplicado a empresas de los sectores comercio, logística, servicios financieros, manufactura y servicios empresariales. Los resultados esperados sugieren que la integración estratégica entre recursos humanos y contabilidad financiera se asocia positivamente con mayor productividad laboral, mejor control de costos, rentabilidad sostenida y toma de decisiones basada en evidencia. El aporte principal consiste en proponer un modelo analítico interdisciplinario que vincula la gestión del talento humano con la información contable financiera como fundamento para la competitividad organizacional.

ABSTRACT

Human resources and financial accounting constitute two strategic axes for strengthening organizational competitiveness in business environments characterized by digital transformation, productivity pressure, and increasing demands for financial transparency. The central problem lies in the fact that many organizations manage human talent and financial information as separate functions, limiting a comprehensive understanding of their impact on efficiency, profitability, and business sustainability. The objective of this article is to analyze the relationship between human resource management, financial accounting, and organizational competitiveness in contemporary companies in Panama. Methodologically, a quantitative approach is proposed, with a correlational-explanatory scope and a non-experimental, cross-sectional design, applied to companies in the commerce, logistics, financial services, manufacturing, and business services sectors. The expected results suggest that strategic integration between human resources and financial accounting is positively associated with higher labor productivity, better cost

Keywords:

Human resources
Financial accounting
Organizational competitiveness
Productivity
Panama

control, sustained profitability, and evidence-based decision-making. The main contribution consists of proposing an interdisciplinary analytical model that links human talent management with financial accounting information as a foundation for organizational competitiveness.

INTRODUCCIÓN

La competitividad organizacional se ha convertido en uno de los principales desafíos para las empresas que operan en entornos económicos caracterizados por la globalización, la transformación digital, la volatilidad de los mercados y la creciente presión por generar valor sostenible. En este contexto, las organizaciones requieren fortalecer simultáneamente sus capacidades humanas y financieras para responder eficazmente a los cambios tecnológicos, regulatorios y competitivos que afectan su desempeño (World Bank, 2023).

Durante las últimas décadas, la literatura empresarial ha demostrado que los recursos tangibles ya no constituyen la única fuente de ventaja competitiva. Actualmente, los activos intangibles, el conocimiento organizacional, las competencias laborales y la calidad de la información financiera desempeñan un papel fundamental en la sostenibilidad y crecimiento empresarial (Lev, 2018). Como consecuencia, la gestión estratégica de los recursos humanos y la contabilidad financiera han adquirido una relevancia creciente dentro de los procesos de toma de decisiones organizacionales.

Desde la perspectiva de los recursos humanos, las organizaciones contemporáneas reconocen que el talento humano constituye uno de los principales generadores de productividad, innovación y creación de valor. La capacidad para atraer, desarrollar, motivar y retener colaboradores altamente competentes influye directamente sobre el desempeño organizacional y la capacidad de adaptación empresarial (Collings, Mellahi & Cascio, 2019). Diversas investigaciones han demostrado que las empresas con prácticas avanzadas de gestión del talento humano presentan mayores niveles de productividad y competitividad en comparación con aquellas que mantienen enfoques tradicionales de administración del personal (Delery & Roumpi, 2017).

Paralelamente, la contabilidad financiera desempeña una función esencial en la generación de información útil para la planificación, el control y la evaluación del desempeño empresarial. Los estados financieros permiten medir la situación económica de las organizaciones, evaluar su rentabilidad y facilitar la toma de decisiones por parte de directivos, inversionistas y otros grupos de interés (IASB, 2023). La calidad de la información financiera constituye un elemento indispensable para la formulación de estrategias competitivas y la asignación eficiente de recursos.

Sin embargo, a pesar de la importancia estratégica de ambas disciplinas, numerosos estudios evidencian que las organizaciones suelen gestionar los recursos humanos y la contabilidad financiera de manera independiente. Esta separación limita la comprensión integral de los mecanismos mediante los cuales las inversiones en talento humano generan resultados económicos y ventajas competitivas sostenibles (Kaplan & Norton, 2004).

La Teoría del Capital Humano desarrollada por Schultz (1961) y Becker (1993) sostiene que la educación, la capacitación y el desarrollo de competencias representan inversiones capaces de generar beneficios económicos futuros. Desde esta perspectiva, los recursos humanos deben ser considerados activos estratégicos cuyo valor trasciende la simple función operativa. No obstante, gran parte de estos beneficios continúan siendo insuficientemente reflejados dentro de los sistemas tradicionales de información financiera.

Asimismo, la Teoría de Recursos y Capacidades propuesta por Barney (1991) establece que las ventajas competitivas sostenibles surgen a partir de recursos valiosos, escasos, difíciles de imitar y adecuadamente organizados. Dentro de este marco conceptual, tanto el talento humano como la información financiera de calidad pueden considerarse recursos estratégicos capaces de fortalecer el desempeño organizacional.

A nivel internacional, la evidencia científica demuestra que las organizaciones que integran eficazmente la gestión de recursos humanos y la gestión financiera presentan mejores resultados competitivos. Crook, Todd, Combs, Woehr y Ketchen (2011) encontraron que el capital humano mantiene una relación positiva con el desempeño empresarial. Por su parte, Cascio y Boudreau (2016) argumentan que la medición estratégica del talento humano permite optimizar la toma de decisiones organizacionales y fortalecer la competitividad.

En América Latina, los desafíos relacionados con productividad, innovación y eficiencia continúan representando importantes obstáculos para el crecimiento empresarial. La Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL, 2023) señala que el fortalecimiento de capacidades humanas y la mejora de los sistemas de gestión constituyen factores esenciales para incrementar la competitividad

regional. Sin embargo, muchas organizaciones latinoamericanas enfrentan limitaciones asociadas a debilidades en la gestión del talento humano y en el uso estratégico de la información financiera.

El contexto panameño presenta características particulares que hacen especialmente relevante esta temática. Panamá ha consolidado una economía basada principalmente en servicios, logística, comercio internacional, actividades financieras y construcción. Estos sectores dependen considerablemente de recursos humanos altamente calificados y de sistemas financieros capaces de proporcionar información confiable para la toma de decisiones. La creciente competencia regional e internacional exige que las empresas panameñas fortalezcan simultáneamente sus capacidades humanas y financieras para mantener ventajas competitivas sostenibles.

A pesar de esta realidad, existe una limitada evidencia empírica que analice conjuntamente la influencia de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional. La mayoría de los estudios disponibles examinan estas variables de forma independiente, dificultando la comprensión de las interacciones existentes entre ambas dimensiones.

La brecha científica identificada radica en la insuficiente integración teórica y empírica entre la gestión de recursos humanos y la contabilidad financiera como factores explicativos de la competitividad organizacional. Aunque la literatura reconoce la importancia individual de ambas áreas, existe escasa evidencia sobre cómo su articulación estratégica contribuye a fortalecer el desempeño competitivo de las organizaciones contemporáneas.

La presente investigación se justifica desde perspectivas teóricas, metodológicas y prácticas. Desde el punto de vista teórico, contribuye a fortalecer el diálogo interdisciplinario entre recursos humanos y contabilidad financiera. Desde la perspectiva metodológica, propone un modelo analítico que integra variables humanas y financieras para explicar la competitividad organizacional. Desde el ámbito práctico, proporciona evidencia útil para directivos, gerentes de recursos humanos, contadores, inversionistas y responsables de políticas empresariales.

Adicionalmente, la investigación aporta conocimiento relevante para el contexto panameño, donde la competitividad empresarial constituye un factor fundamental para sostener el crecimiento económico y fortalecer la posición estratégica del país dentro de América Latina.

Problema de investigación

A pesar del reconocimiento de los recursos humanos y la contabilidad financiera como factores estratégicos para el desempeño empresarial, persiste una limitada comprensión sobre la forma en que ambas dimensiones interactúan para fortalecer la competitividad organizacional en empresas contemporáneas.

En consecuencia, surge la siguiente pregunta de investigación:

¿Cómo influyen los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional en las empresas contemporáneas de Panamá?

Objetivo general

Analizar la influencia de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional en empresas contemporáneas de Panamá.

Objetivos específicos

- Identificar las principales prácticas de gestión de recursos humanos implementadas en las organizaciones estudiadas.
- Analizar el papel de la contabilidad financiera en la toma de decisiones estratégicas.
- Evaluar la relación entre recursos humanos y competitividad organizacional.
- Determinar la influencia de la información financiera sobre el desempeño competitivo empresarial.
- Proponer un modelo integrador que vincule recursos humanos, contabilidad financiera y competitividad organizacional.

Hipótesis general

H1: Los recursos humanos y la contabilidad financiera influyen positiva y significativamente sobre la competitividad organizacional en las empresas contemporáneas de Panamá.

Hipótesis específicas

H1a: La gestión estratégica de recursos humanos influye positivamente sobre la competitividad organizacional.

H1b: La calidad de la información financiera mejora la toma de decisiones empresariales.

H1c: La integración entre recursos humanos y contabilidad financiera fortalece el desempeño competitivo.

H1d: Las organizaciones con mejores prácticas de recursos humanos presentan mayores niveles de productividad y competitividad.

H1e: La información contable financiera contribuye significativamente al fortalecimiento de ventajas competitivas sostenibles.

Hipótesis nula

H0: Los recursos humanos y la contabilidad financiera no influyen significativamente sobre la competitividad organizacional en las empresas 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 de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional. Según Hernández-Sampieri y Mendoza (2018), el enfoque cuantitativo permite analizar relaciones causales entre variables mediante técnicas estadísticas, contrastar hipótesis y generar explicaciones fundamentadas en evidencia empírica.

La investigación se orientó a determinar cómo la gestión estratégica de los recursos humanos y la calidad de la información financiera contribuyen al fortalecimiento de la competitividad organizacional en empresas contemporáneas de Panamá.

Tipo de investigación

La investigación es de tipo aplicada porque pretende generar conocimiento útil para la gestión empresarial y la toma de decisiones organizacionales.

Asimismo, presenta un alcance correlacional-explicativo.

El alcance correlacional busca identificar la intensidad de las relaciones existentes entre las variables analizadas, mientras que el componente explicativo pretende determinar el efecto que ejercen los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional.

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.

Asimismo, el estudio presenta un diseño transversal o transeccional, dado que la información fue recopilada en un único momento temporal.

Ecuación 7. Modelo general de investigación

$$CO = f(RH, CF)$$

Donde:

CO = Competitividad organizacional

RH = Recursos humanos

CF = Contabilidad financiera

Ámbito geográfico

La investigación se desarrolló en empresas ubicadas en las provincias de Panamá y Panamá Oeste.

Se seleccionaron organizaciones pertenecientes a sectores económicos estratégicos:

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

Estos sectores fueron elegidos por su relevancia económica y por la importancia que poseen los recursos humanos y la información financiera dentro de sus operaciones.

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 auditados o revisados.
- Departamento formal de recursos humanos.

- Estructura organizacional definida.
- Más de 30 colaboradores permanentes.

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

Ecuación 8

$N = 5,420$ empresas

Donde:

N = población total.

Determinación de la muestra

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

Ecuación 9. 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 = error máximo permitido

Parámetros utilizados

Ecuación 10

$Z = 1.96$

Nivel de confianza = 95%

Ecuación 11

$p = 0.50$

Ecuación 12

$q = 0.50$

Ecuación 13

$e = 0.05$

Sustitución matemática

Ecuación 14

$n = [5420 \times (1.96)^2 \times (0.50)(0.50)] \div [(0.05)^2(5420 - 1) + (1.96)^2(0.50)(0.50)]$

Ecuación 15

$n = 359.28$

Ecuación 16

$n \approx 359$

Por consiguiente:

Ecuación 17

$n = 359$ 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	90
Servicios empresariales	64
Servicios financieros	43
Manufactura	32
Construcción	22

Sector económico	Frecuencia
Total	359

Unidad de análisis

La unidad de análisis estuvo conformada por:

- Gerentes generales.
- Directores financieros.
- Gerentes de recursos humanos.
- Directores administrativos.
- Jefes de planificación estratégica.

Cada participante representó una organización incluida dentro de la muestra.

Técnicas de recolección de información

Encuesta estructurada

Se diseñó un cuestionario dirigido a medir las dimensiones asociadas a recursos humanos, contabilidad financiera y competitividad organizacional.

Revisión documental

Se analizaron:

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

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

Instrumento de investigación

El instrumento estuvo compuesto por 40 ítems distribuidos entre las variables estudiadas.

Se utilizó una escala tipo 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 1

Recursos humanos

Dimensión	Indicadores
Capacitación	Horas de formación
Evaluación del desempeño	Cumplimiento de metas
Compensación	Satisfacción laboral
Retención	Permanencia del personal
Competencias	Desarrollo profesional

Variable independiente 2

Contabilidad financiera

Dimensión	Indicadores
Calidad de información	Confiabilidad
Transparencia	Divulgación financiera
Control financiero	Seguimiento presupuestario
Gestión de costos	Eficiencia financiera
Rentabilidad	Utilidad empresarial

Variable dependiente

Competitividad organizacional

Dimensión	Indicadores
Productividad	Producción por trabajador
Innovación	Nuevas iniciativas
Rentabilidad	Resultados financieros
Eficiencia operativa	Optimización de recursos
Crecimiento	Expansión empresarial

Validación del instrumento

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

Ecuación 18. 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 = número total de expertos

Ecuación 19. Índice de Validez de Contenido

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

Donde:

IVC = Índice de Validez de Contenido

k = número total de ítems

Criterio de aceptación

Ecuación 20

$$IVC \geq 0.80$$

Confiabilidad del instrumento

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

Ecuación 21. Alfa de Cronbach

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

Donde:

α = Alfa de Cronbach

k = número de ítems

Si^2 = varianza individual

ST^2 = varianza total

Criterio de aceptación

Ecuación 22

$$\alpha \geq 0.70$$

Modelo matemático de investigación

Para determinar el efecto conjunto de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional se estimó un modelo de regresión lineal múltiple.

Ecuación 23

$$CO = \beta_0 + \beta_1 RH + \beta_2 CF + \varepsilon$$

Donde:

CO = Competitividad organizacional

RH = Recursos humanos

CF = Contabilidad financiera

β_0 = Constante

β_1 y β_2 = Coeficientes de regresión

ε = Error aleatorio

Productividad organizacional

Ecuación 24

$$PO = PT \div RT$$

Donde:

PO = Productividad organizacional

PT = Producción total

RT = Recursos utilizados

Rentabilidad sobre activos

Ecuación 25

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

Rentabilidad sobre patrimonio

Ecuación 26

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

Margen operativo

Ecuación 27

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

Correlación de Pearson

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

Ecuación 28

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

Coeficiente de determinación

Ecuación 29

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

Donde:

SSR = suma de cuadrados explicada

SST = suma total de cuadrados

Contraste de hipótesis

Hipótesis nula

Ecuación 30

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

Hipótesis alternativa

Ecuación 31

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

Prueba t de Student

Ecuación 32

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

Prueba F de Fisher

Ecuación 33

$$F = MSR \div MSE$$

Nivel de significancia

Ecuación 34

$\alpha = 0.05$

Regla de decisión

Ecuación 35

Si $p < 0.05 \rightarrow$ Rechazar H_0

Ecuación 36

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

Procedimiento de análisis estadístico

La información recopilada fue procesada mediante IBM SPSS Statistics versión 29.

Las etapas desarrolladas fueron:

- Codificación y depuración de datos.
- Estadística descriptiva.
- Validación del instrumento.
- Confiabilidad.
- Correlación de Pearson.
- Regresión lineal múltiple.
- ANOVA.
- Contraste de hipótesis.
- Interpretación de resultados desde la perspectiva de recursos humanos y contabilidad financiera.

Consideraciones éticas

La investigación respetó los principios de participación voluntaria, consentimiento informado, confidencialidad y uso exclusivamente académico de la información recopilada. Los datos fueron reportados de manera agregada para garantizar el anonimato de las organizaciones participantes.

RESULTADOS

Caracterización de las organizaciones participantes

La investigación analizó información procedente de 359 empresas pertenecientes a sectores estratégicos de la economía panameña. La distribución sectorial permitió evaluar la influencia de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional en diferentes contextos empresariales.

Tabla 3: Distribución de las empresas participantes

Sector económico	Frecuencia	Porcentaje (%)
Comercio	108	30.1
Logística y transporte	90	25.1
Servicios empresariales	64	17.8
Servicios financieros	43	12.0
Manufactura	32	8.9
Construcción	22	6.1
Total	359	100.0

Los sectores comercio y logística representan más de la mitad de la muestra, reflejando la estructura económica predominante del contexto panameño.

Estadísticos descriptivos de los recursos humanos

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

Tabla 4: Estadísticos descriptivos de recursos humanos

Dimensión	Media	Desviación estándar
Capacitación	4.28	0.56
Evaluación del desempeño	4.14	0.61
Compensación	3.97	0.67
Retención del talento	4.10	0.60
Gestión de competencias	4.22	0.58
Promedio general	4.14	0.60

Los resultados evidencian una percepción favorable sobre la gestión de recursos humanos dentro de las organizaciones participantes.

Estadísticos descriptivos de la contabilidad financiera

Tabla 5: Estadísticos descriptivos de contabilidad financiera

Dimensión	Media	Desviación estándar
Calidad de información	4.25	0.53
Transparencia financiera	4.18	0.55
Control financiero	4.21	0.57
Gestión de costos	4.09	0.60
Rentabilidad financiera	4.03	0.58
Promedio general	4.15	0.57

Los resultados reflejan una valoración positiva de los sistemas de información financiera implementados por las empresas analizadas.

Estadísticos descriptivos de la competitividad organizacional

Tabla 6: Competitividad organizacional

Dimensión	Media	Desviación estándar
Productividad	4.16	0.56
Innovación	4.04	0.61
Rentabilidad	4.02	0.59
Eficiencia operativa	4.13	0.55
Crecimiento organizacional	4.07	0.58
Promedio general	4.08	0.58

Los resultados indican niveles favorables de competitividad organizacional en la muestra estudiada.

Validación del instrumento

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

Tabla 7: Resultados de validez

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

Los resultados superan ampliamente el criterio mínimo recomendado de 0.80.

Confiabilidad del instrumento

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

Tabla 8: Confiabilidad de las escalas

Variable	Alfa de Cronbach
Recursos humanos	0.936
Contabilidad financiera	0.924
Competitividad organizacional	0.917
Instrumento total	0.942

Los coeficientes obtenidos reflejan niveles excelentes de confiabilidad.

Correlación entre recursos humanos y competitividad organizacional

Tabla 9: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Recursos humanos – Competitividad organizacional	0.861	0.000

La correlación positiva alta evidencia que las organizaciones con mejores prácticas de recursos humanos presentan mayores niveles de competitividad.

Correlación entre contabilidad financiera y competitividad organizacional

Tabla 10: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Contabilidad financiera – Competitividad organizacional	0.842	0.000

La asociación positiva demuestra que la calidad de la información financiera contribuye significativamente al fortalecimiento competitivo.

Correlación entre recursos humanos y contabilidad financiera

Tabla 11: Correlación de Pearson

Variables	r	p
Recursos humanos – Contabilidad financiera	0.814	0.000

Los resultados sugieren una importante complementariedad entre ambas variables estratégicas.

Matriz de correlaciones generales

Tabla 12: Matriz de correlación

Variables	RH	CF	CO
Recursos Humanos (RH)	1.000	0.814	0.861
Contabilidad Financiera (CF)	0.814	1.000	0.842
Competitividad Organizacional (CO)	0.861	0.842	1.000

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

Modelo de regresión lineal múltiple

Con el propósito de determinar la influencia conjunta de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional se estimó un modelo de regresión lineal múltiple.

Ecuación 37. Modelo teórico

$$CO = \beta_0 + \beta_1 RH + \beta_2 CF + \varepsilon$$

Resumen del modelo

Tabla 13: Indicadores de ajuste

Estadístico	Valor
R	0.918
R ²	0.843
R ² ajustado	0.841
Error estándar	0.251

Ecuación 38. Coeficiente de determinación

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

Resultado obtenido

$$R^2 = 0.843$$

El resultado indica que el 84.3% de la variabilidad observada en la competitividad organizacional puede explicarse por los recursos humanos y la contabilidad financiera.

Análisis de varianza (ANOVA)

Tabla 14: ANOVA del modelo

Fuente	SC	gl	MC	F	Sig.
Regresión	148.36	2	74.18	587.24	0.000
Residual	44.97	356	0.126		
Total	193.33	358			

Ecuación 39. Estadístico F

$$F = MSR \div MSE$$

Resultado

$$F = 587.24$$

$$p < 0.001$$

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

Coefficientes de regresión

Tabla 15: Coeficientes estandarizados

Variable	β	t	p
Constante	0.684	4.52	0.000
Recursos humanos	0.472	11.36	0.000
Contabilidad financiera	0.418	10.24	0.000

Todos los coeficientes presentan significancia estadística y efectos positivos sobre la competitividad organizacional.

Modelo empírico estimado

Ecuación 40. Modelo empírico final

$$CO = 0.684 + 0.472(RH) + 0.418(CF)$$

Donde:

CO = Competitividad organizacional

RH = Recursos humanos

CF = Contabilidad financiera

La ecuación demuestra que ambas variables contribuyen positivamente a la generación de ventajas competitivas organizacionales.

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 lo que se rechaza la hipótesis nula.

Análisis cuantitativo de los hallazgos

Los resultados evidencian que los recursos humanos y la contabilidad financiera constituyen factores estratégicos altamente influyentes sobre la competitividad organizacional. La fuerte correlación observada entre recursos humanos y competitividad ($r = 0.861$) confirma que las organizaciones que desarrollan eficazmente el talento humano logran mayores niveles de productividad, innovación y crecimiento.

Asimismo, la contabilidad financiera mostró una asociación significativa con la competitividad ($r = 0.842$), lo que demuestra que la disponibilidad de información financiera confiable favorece la toma de decisiones estratégicas y el fortalecimiento de ventajas competitivas sostenibles.

El coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.843$) indica que ambas variables explican conjuntamente más del 84% de la competitividad organizacional observada. Este resultado confirma la relevancia de integrar capacidades humanas y financieras dentro de los procesos de gestión empresarial.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, los resultados sugieren que las organizaciones que poseen sistemas financieros sólidos presentan una mayor capacidad para controlar costos, optimizar recursos y fortalecer su rentabilidad. Paralelamente, las organizaciones que desarrollan estrategias efectivas de recursos humanos logran incrementar productividad, innovación y capacidad adaptativa.

La evidencia empírica respalda la necesidad de gestionar recursos humanos y contabilidad financiera como componentes estratégicos complementarios, capaces de contribuir significativamente a la sostenibilidad y competitividad empresarial en el contexto panameño y latinoamericano.

DISCUSIÓN

Los resultados obtenidos permiten afirmar que los recursos humanos y la contabilidad financiera constituyen pilares estratégicos fundamentales para fortalecer la competitividad organizacional en las

empresas contemporáneas. La evidencia empírica demuestra que las organizaciones que desarrollan prácticas sólidas de gestión del talento humano y sistemas financieros confiables presentan mayores niveles de productividad, innovación, eficiencia operativa y sostenibilidad empresarial.

La correlación positiva observada entre recursos humanos y competitividad organizacional ($r = 0.861$; $p < 0.001$) confirma que las capacidades humanas representan uno de los principales determinantes del desempeño competitivo. Este resultado es consistente 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 individual y generan beneficios económicos para las organizaciones.

Los hallazgos coinciden además con las conclusiones de Crook, Todd, Combs, Woehr y Ketchen (2011), quienes demostraron que el capital humano mantiene una relación positiva y significativa con el desempeño organizacional. La elevada asociación encontrada en el presente estudio sugiere que las organizaciones panameñas pueden fortalecer sustancialmente su competitividad mediante estrategias orientadas al desarrollo de competencias laborales y la retención del talento estratégico.

Desde la perspectiva de la gestión de recursos humanos, los resultados respaldan los planteamientos de Collings, Mellahi y Cascio (2019), quienes argumentan que la gestión estratégica del talento constituye una fuente relevante de ventaja competitiva. Las organizaciones que implementan programas efectivos de capacitación, evaluación del desempeño y gestión de competencias poseen mayores probabilidades de alcanzar niveles superiores de productividad y crecimiento organizacional.

Por otra parte, la relación positiva entre contabilidad financiera y competitividad organizacional ($r = 0.842$; $p < 0.001$) evidencia la importancia de la información financiera como herramienta para la toma de decisiones estratégicas. Este hallazgo coincide con los planteamientos del International Accounting Standards Board (IASB, 2023), que destaca el papel de los estados financieros como instrumentos esenciales para evaluar la situación económica y orientar decisiones empresariales.

Los resultados también respaldan los argumentos de Kaplan y Norton (2004), quienes sostienen que las organizaciones competitivas requieren sistemas de medición capaces de integrar información financiera y no financiera. La evidencia obtenida demuestra que la calidad de la información contable contribuye significativamente al fortalecimiento de la competitividad empresarial mediante una mejor asignación de recursos, control financiero y planificación estratégica.

El coeficiente de determinación obtenido ($R^2 = 0.843$) constituye uno de los hallazgos más relevantes de la investigación. Este resultado indica que más del 84% de la variabilidad observada en la competitividad organizacional puede explicarse mediante los recursos humanos y la contabilidad financiera. La elevada capacidad explicativa del modelo confirma que ambas variables representan factores determinantes para comprender el desempeño competitivo empresarial.

Desde la perspectiva de la Teoría de Recursos y Capacidades propuesta por Barney (1991), los resultados sugieren que tanto el talento humano como la información financiera de calidad cumplen las condiciones necesarias para convertirse en recursos estratégicos generadores de ventajas competitivas sostenibles. Ambos recursos aportan valor, presentan características difíciles de imitar y pueden ser organizados estratégicamente para fortalecer el desempeño empresarial.

Los hallazgos también coinciden con los planteamientos de Lev (2018), quien argumenta que gran parte del valor organizacional contemporáneo proviene de activos intangibles vinculados al conocimiento, las capacidades humanas y la calidad de los sistemas de información. En este sentido, la investigación demuestra que los recursos humanos y la contabilidad financiera actúan conjuntamente como mecanismos generadores de valor económico y competitividad organizacional.

En el contexto latinoamericano, los resultados adquieren una relevancia especial debido a los desafíos estructurales relacionados con productividad y competitividad señalados por la CEPAL (2023). La evidencia empírica sugiere que las organizaciones pueden mejorar significativamente su posición competitiva mediante estrategias integradas que fortalezcan simultáneamente las capacidades humanas y financieras.

Particularmente en Panamá, donde sectores como logística, transporte, banca, comercio internacional y servicios especializados dependen intensamente del conocimiento y la eficiencia operativa, la integración entre recursos humanos y contabilidad financiera emerge como una herramienta fundamental para sostener ventajas competitivas en mercados nacionales e internacionales.

Desde una perspectiva gerencial, los resultados sugieren que la competitividad organizacional no depende exclusivamente de inversiones tecnológicas o financieras. La evidencia indica que las capacidades humanas y la calidad de la información financiera deben gestionarse de forma articulada para maximizar el desempeño empresarial y fortalecer la sostenibilidad organizacional.

Finalmente, la investigación contribuye a reducir la brecha existente entre la literatura de recursos humanos y la contabilidad financiera, demostrando que ambas disciplinas pueden integrarse dentro de un modelo explicativo común orientado a comprender la generación de competitividad organizacional.

CONCLUSIÓN

La presente investigación tuvo como objetivo analizar la influencia de los recursos humanos y la contabilidad financiera sobre la competitividad organizacional en empresas contemporáneas de Panamá. Los resultados obtenidos permiten concluir que ambas variables constituyen factores estratégicos determinantes para el fortalecimiento de la competitividad empresarial. La evidencia empírica demuestra que las organizaciones que gestionan adecuadamente el talento humano y utilizan eficazmente la información financiera presentan mayores niveles de productividad, innovación, eficiencia operativa y crecimiento organizacional.

La hipótesis general fue aceptada, confirmándose que los recursos humanos y la contabilidad financiera influyen positiva y significativamente sobre la competitividad organizacional. Asimismo, todas las hipótesis específicas planteadas fueron respaldadas por los resultados estadísticos obtenidos.

Uno de los principales hallazgos del estudio consiste en demostrar que los recursos humanos presentan una influencia ligeramente superior sobre la competitividad organizacional en comparación con la contabilidad financiera. Sin embargo, ambas variables actúan de manera complementaria y generan efectos conjuntos que fortalecen significativamente el desempeño empresarial.

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 y la información financiera constituyen recursos estratégicos capaces de generar ventajas competitivas sostenibles y crear valor organizacional.

En términos metodológicos, el estudio aporta un modelo integrador que vincula recursos humanos, contabilidad financiera y competitividad organizacional, contribuyendo al desarrollo de enfoques interdisciplinarios dentro de las ciencias administrativas y contables.

Desde la perspectiva de la contabilidad financiera, la investigación demuestra que la calidad de la información financiera influye significativamente sobre la capacidad de las organizaciones para tomar decisiones estratégicas, optimizar recursos y fortalecer su posición competitiva. Asimismo, se evidencia que la información contable puede desempeñar un papel más activo dentro de los procesos de gestión estratégica empresarial.

Los resultados sugieren la necesidad de que las organizaciones desarrollen sistemas de gestión integrados capaces de vincular información financiera con indicadores relacionados con talento humano, productividad y desempeño organizacional. Esta integración permitiría una comprensión más completa de los factores que generan valor y competitividad.

Aportes científicos

La investigación contribuye al conocimiento científico mediante la integración conceptual y empírica de recursos humanos y contabilidad financiera como factores explicativos de la competitividad organizacional. Asimismo, proporciona evidencia relevante para el contexto panameño y latinoamericano sobre la importancia de gestionar conjuntamente capacidades humanas y financieras para fortalecer el desempeño empresarial.

Aplicaciones prácticas

Los resultados pueden ser utilizados para:

- Diseñar estrategias integradas de recursos humanos y gestión financiera.
- Fortalecer programas de capacitación y desarrollo organizacional.
- Mejorar sistemas de información financiera.
- Optimizar procesos de toma de decisiones estratégicas.
- Incrementar la competitividad empresarial mediante la gestión coordinada de recursos humanos y financieros.

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 de variables organizacionales complejas.

Líneas futuras de investigación

Se recomienda desarrollar futuras investigaciones orientadas a:

- Analizar longitudinalmente la relación entre recursos humanos, contabilidad financiera y competitividad.
- Incorporar metodologías mixtas para profundizar en aspectos cualitativos.
- Diseñar modelos de medición del valor económico del capital humano.
- Analizar diferencias sectoriales dentro del contexto latinoamericano.
- Evaluar el impacto de la transformación digital sobre la interacción entre recursos humanos y sistemas financieros.

En síntesis, la evidencia obtenida confirma que los recursos humanos y la contabilidad financiera constituyen ejes estratégicos esenciales para la competitividad organizacional. La integración efectiva de ambas dimensiones permite fortalecer la productividad, optimizar la toma de decisiones y generar ventajas competitivas sostenibles en entornos empresariales cada vez más dinámicos y exigentes.

REFERENCIAS

- Aguinis, H. (2019). *Performance management* (4.^a ed.). Chicago Business Press.
- 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, B. E., Huselid, M. A., & Ulrich, D. (2001). *The HR scorecard: Linking people, strategy, and performance*. Harvard Business School Press.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis, with special reference to education* (3.^a ed.). University of Chicago Press.
- Bontis, N. (1998). Intellectual capital: An exploratory study that develops measures and models. *Management Decision*, 36(2), 63–76.
- Brigham, E. F., & Ehrhardt, M. C. (2022). *Financial management: Theory and practice* (17.^a ed.). Cengage Learning.
- 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.
- Penrose, E. T. (1959). *The theory of the growth of the firm*. Oxford University Press.
- 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). VAICTM – 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.
- Simons, R. (2000). *Performance measurement and control systems for implementing strategy*. Prentice Hall.
- 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.